



T.C.
UFUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ PROGRAMI

**İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE EĞİTİM ve GELİŞTİRME
FAALİYETLERİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA
ETKİLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖMER BEDEL

TEZ DANIŞMANI

ÖMER BEDEL

ANKARA

2022

T.C.
UFUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ PROGRAMI

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE EĞİTİM ve GELİŞTİRME
FAALİYETLERİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA
ETKİLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖMER BEDEL

TEZ DANIŞMANI
DOÇ. DR. ÇAĞLAR DOĞRU

ANKARA

2022

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

† Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

15/02//2022

Ömer BEDEL

TEŞEKKÜR

Okul ve iş hayatım boyunca her anımda yanımda olan beni destekleyen ve her konuda başarıya ulaşacağıma inandıkları için her türlü fedakârlığı yapan sevgili babam Osman Bedel ve annem Seval Bedel'e tez hazırladığım süreçte de yanımda oldukları için Őükranlarımı sunmayı borç bilirim.



ÖZET

BEDEL, Ömer. İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme Faliyetlerinin İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılığa Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2022.

Hayatta kalmaya çalışan işletmeler için en büyük gelir kaynağı rekabetçi bir küresel ortamdır. İşletmelerin en önemli varlığı olan insan kaynaklarının gelişimini desteklemek, sektörün ekonomik hedeflerine ulaşmasında önemli bir faktördür. Günümüzde beşeri ekonominin her alanında geleneksel yöntemlerin terk edilmesi ve yenilerinin benimsenmesi; En önemlisi, özelliklerin kullanımı beceriye bağlıdır. Çalışmada insan kaynakları yönetiminde eğitim ve geliştirme yöntemleri işgörenlerin performansına etkisinin tespiti amaçlanmıştır. Bu amaca yönelik olarak ise katılımcılara insan kaynakları yönetiminde eğitim fonksiyonu ölçeği, işten ayrılma niyeti ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre işten ayrılma niyeti puanları ile algılanan sosyal destek, öğrenme motivasyonu, eğitimden beklenen kazançlar arasında zayıf yönlü bir ilişki olduğu; algılanan eğitim olanakları ile arasında güçlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Eğitim ve Geliştirme, İşten Ayrılma, Örgütsel Bağlılık

ABSTRACT

BEDEL, Ömer. The Effects of Training and Development Activities in Human Resources Management on Intent to Left and Organizational Commitment, Master Thesis, Ankara 2022.

The biggest source of income for businesses trying to survive is in a competitive global environment. Supporting the development of human resources, which is the most important asset of businesses, is an important factor in achieving the economic goals of the sector. Today, abandonment of traditional methods and adoption of new ones in every field of human economy; Most importantly, the use of features is skill dependent. In the study, it is aimed to determine the effects of training and development methods in human resources management on the performance of employees. For this purpose, training function scale, turnover intention scale and organizational commitment scale were applied to the participants in human resources management. According to the results obtained, there is a weak relationship between turnover intention scores and perceived social support, learning motivation, and expected earnings from education; It was concluded that there is a strong relationship between perceived educational opportunities and educational opportunities.

Keywords: training and development, turnover, organizational commitment.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

BİLDİRİM	i
TEŞEKKÜR	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR DİZİNİ.....	ix
TABLolar DİZİNİ	x
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM	3
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE EĞİTİM VE GELİŞTİRME YÖNTEMLERİ.....	3
1.1. Eğitim Kavramı.....	3
1.1.1. Geliştirme Kavramı.....	3
1.2. İşletmelerde Eğitimin Amaçları	4
1.3. Eğitimin Önemi ve Faydaları	4
1.4. Eğitim Yöntemleri.....	5
1.4.1 İş Başında Eğitim Yöntemleri	6
1.4.1.1. İşe Alıştırma Eğitimi (Oryantasyon)	6
1.4.1.2. Yönetici Gözetiminde Eğitim	7
1.4.1.3. Çıraklık	8
1.4.1.4. Staj Yöntemi	8
1.4.1.5. İş Değişirme Yöntemi (Rotasyon)	9
1.4.1.6. Yetki Devri	10
1.4.2. İş Dışı Eğitim Yöntemleri	11
1.4.2.1. Anlatım Yöntemi	11

1.4.2.2. Örnek Olay Yöntemi	12
1.4.2.3. Rol Oynama Yöntemi	12
1.4.2.4. İşletme Oyunları Yöntemi	13
1.4.2.5. Grup Tartışması	13
1.4.3. Teknoloji Destekli Eğitim Yöntemleri	14
1.4.3.1. Simülasyon.....	14
1.4.3.2. Uzaktan Eğitim	15
1.4.3.3. İnteraktif Video Online Eğitim	15
1.4.3.4. Sanal Gerçeklik	15
1.5. Eğitimin Değerlendirilmesi	16
2. BÖLÜM.....	18
İŞTEN AYRILMA NİYETİ.....	18
2.1. İşten Ayrılma Niyeti	18
2.1.1. İş Tatminsizliği	18
2.1.2. İş Tatminsizliği Kavram	18
2.1.3. İş Tatminsizliğinin Sonuçları	18
2.1.3.1.Yabancılaşma	19
2.1.2.2. Devamsızlık	19
2.1.2.3.Stres.....	20
2.1.2.4. İşten Ayrılma Niyeti.....	21
2.2. İşten Ayrılma Niyetinin Tanımı	22
2.2.2. İşten Ayrılma Niyetinin Nedenleri.....	22
2.2.2.1. Kişisel Nedenler	22
2.2.2.2. Psikolojik Nedenler.....	23
2.2.2.3. İş ile İlgili Nedenler	23
2.2.2.4. Örgütsel Nedenler	23
2.2.2.5. İş Harici Nedenler	24
2.3. İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Sonuçlar	24

2.3.1. Örgüt Üyelerinde Motivasyon Kaybı	24
2.3.2. Örgüt İşleyişinde Aksaklık.....	25
2.3.3. Örgütsel Mali Kayıplar	25
2.4. İşten Ayrılma Niyeti ve İşten Ayrılma Davranışı Arasındaki İlişki	26
2.4.1. Planlı Davranış Teorisi	26
2.4.2. Gerekçelendirilmiş Eylem Teorisi	27
2.5. Konuyla İlgili Yapılan Araştırmalar	28
3. BÖLÜM ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	31
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	31
3.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı	31
3.2. Örgütsel Bağlılığın Türleri.....	33
3.2.1. Duygusal Bağlılık	33
3.2.2. Normatif Bağlılık	33
3.2.3. Devam Bağlılığı	34
3.3. Örgütsel Bağlılık Sonuçları	35
3.4. Düşük Örgütsel Bağlılık.....	35
3.5. İlimli Örgütsel Bağlılık	35
3.6. Yüksek Bağlılık Düzeyi	36
4. BÖLÜM.....	37
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE EĞİTİM VE GELİŞTİRME FAALİYETLERİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİLERİNE İLİŞKİN ARAŞTIRMA	37
4.1. Araştırmanın Amacı	37
4.2. Araştırmanın Önemi	37
4.3. Araştırmanın Kapsamı	37
4.4. Hipotezler.....	37
4.5. Veri Toplama Araçları	38
4.5.1. İnsan Kaynaklarında Eğitim ve Geliştirme Ölçeği	38
4.5.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	39

4.5.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	39
4.6. Evren ve Örneklem	40
4.7. Yöntem	40
4.8. Bulgular	41
SONUÇ	60
KAYNAKLAR	65
EKLER.....	71
EK-1 Anket Formu	71
ÖZGEÇMİŞ	76



KISALTMALAR DİZİNİ

İKY : İnsan Kaynakları Yönetimi

GET : Geliştirilmiş Eylem Teorisi

PDT : Planlanmış Davranış Teorisi

ADK : Algılanan Davranışsal Kontrol



TABLULAR DİZİNİ

Sayfa No:

Tablo 1. Araştırmanın Hipotezleri.....	38
Tablo 2. Basıklık ve Çarpıklık Değerleri ile Güvenirlik Katsayısı	40
Tablo 3. Demografik Değişkenlere Göre Dağılım	41
Tablo 4. Algılanan Eğitim Olanakları Boyutunun Betimsel Analizleri	42
Tablo 5. İşten Ayrılma Niyetinin Betimsel Analizleri	49
Tablo 6. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Betimsel Analizleri	50
Tablo 7. Ölçek Puanının Betimsel İstatistikler.....	53
Tablo 8. Kolerasyon Analizi.....	54
Tablo 9. Ölçek Puanlarının Cinsiyet Bakımından Farklılık Gösterme Analizi.....	55
Tablo 10. Ölçek Puanlarının Yaş Bakımından İncelenmesi.....	56
Tablo 11. Ölçek Puanlarının Eğitim Durumu Bakımından İncelenmesi.....	57
Tablo 12. Ölçek Puanlarının Medeni Durum Bakımından İncelenmesi	58
Tablo 13. Ölçek Puanlarının İşteki Yılı Bakımından İncelenmesi.....	59

GİRİŞ

Günümüzün hızla değişen dünyasında teknolojinin bir bütün olarak toplum üzerinde ve her alanda yarattığı etki düşünöldüğünde, iş dünyasında da büyük bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Rekabet düzeylerinin arttığı günümüzde örgütlerin en önemli hedeflerinden biri, doğru insan kaynağını seçme ve mevcut insan kaynağını teknolojiyi tüm faydalarıyla kullanmak üzere geliştirme yüküdür. Grupların ifadesiyle, geleneksel eğitimin bir düzeyinde, eleştirel düşünme, teknoloji kullanımı ve basit düşünme gibi özellikler öğrencilerinin aradığı konular arasındaydı.

Çalışanlar ve iş adayları, mesleki gelişimleriyle ilgili olarak eğitim ve gelişim faaliyetlerin de bulunan kuruluşların öneminin farkındadır. Artık eğitim ve gelişim faaliyetleri, çalışanların şirketten beklediğı faydalı bir araç haline gelmiştir. Mevcut çalışanlara yönelik eğitim ve geliştirme faaliyetleri organizasyonel performansı, motivasyonu ve performansı artırırken; Nitelikli çalışan adaylarının şirkete çekilmesinde faydalıdır.

İnsan ekonomisi, insan faaliyetine ve gelişimine giden geniş ve istikrarlı bir yoldur. Aynı zamanda İKY, insanların ve kuruluşların nasıl olduklarına dair bazı fikirlerle desteklenen, insanlara nasıl davranılacağına dair bir makale olarak da görölebilir. İKY; Çalışan verimliliğini artırmak için organizasyonel planlama ve geliştirme, eğitim, eğitim ve geliştirme, performans ve bordro ve hizmetlerin sunumu alanlarında politikaların uygulanmasını içerir. Bu doğrultuda eğitim ve gelişim faaliyetlerinde bulunan firmalar, yatırım yaptıkları zaman ve para ile değerlerini artırmışlardır.

Örgütsel davranış alanında sıklıkla çeşitli şekillerde araştırılan örgütsel tasarımın uygulanması ve dönüşüm düşüncesi, örgütler ve çalışanlar için önemli kavramlardır. Şirket çalışanları tarafından ifade edilen tutumlar şirket için önemlidir. Örgütsel performansı yüksek çalışanların ait oldukları örgüt için fedakarlık yapma olasılıkları daha yüksekken, örgütsel performans düzeyi düşük çalışanların işte gecikme ve işten ayrılma gibi bazı istihdam karşıtı uygulamalarla karşılaşma olasılıkları daha yüksektir ve ayrılma niyetiyle farklı şirketlere yönelirler. Örgütsel bağlılık; çalışan ile örgüt arasında oluşan duygusal bağ olarak tanımlanmaktadır. Örgütün ve çalışanın amaç ve değerlerinin özdeşleşmesi ve birbiriyle uyumlu olmasıdır.

Tezin birinci bölümünde insan kaynakları yönetiminde eğitim ve geliştirme yöntemleri konusu açıklanmıştır. İkinci bölümde işten ayrılma niyeti tüm detaylarıyla işlenmiştir. Tezin üçüncü bölümünde örgütsel bağlılık konusu açıklanmıştır. Dördüncü bölümde yöntem ve bulgular açıklanmıştır



1. BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE EĞİTİM VE GELİŞTİRME YÖNTEMLERİ

1.1. Eğitim Kavramı

Sözlük anlamına göre eğitim kavramı, bir çocuğu eğitme, okutma ve yetiştirme çabası, eğitimli kişinin bu eğitimini şekillendiren bilgiler ve halk topluluğunda kültürü geliştirmek için kullanılan tüm araçlar olarak tanımlanmaktadır. Eğitim için sağlanan tüm bilgiler ve dersler şeklinde açıklanabilir (Budak, 2016: 269).

Bireyin dengeli bir yaşam sürdürebilmesi, yaşadığı toplumda uyum sunabilmesi ve bu topluluğun bir üyesi olarak yapıcı katkılarda bulunabilmesi ancak gerekli mizaca sahip olmasıyla mümkündür. Toplum ve bireyler için oldukça önemli olan bu durumun gerçekleşmesi ancak eğitimle mümkündür. Genel olarak eğitim, belirli amaçlar için insanları eğitme süreci olarak tanımlanır. Birey bu süreçten geçerken kişiliği değişir. Bu değişim bireyin beceri, bilgi, değer ve tutumlarının yardımıyla gerçekleşir (Fındıkçı, 2002: 229).

Toplumda ahlaki davranış ve davranışlarıyla değer verilen ve güzel konuşanlar iyi, farklı davrananlar ise ahlaksız olarak tanımlanır. Bu açıdan bakıldığında, insanların istenilen nitelikleri kazanması eğitimidir. Farklı eğitimciler, eğitim kavramını açıklarken farklı tanımlar içermektedir (Özkan, 2006: 35).

1.1.1. Geliştirme Kavramı

Eğitim, mevcut işler ve görevler için gerekli bilgi ve becerileri kazanmak için tasarlanmıştır. Öte yandan, gelişim, bugünden daha uzun bir gelecek dönemi öngörerek gelecekteki iş ve görevlere yönelik öğrenmeyi içerir. Eğitim, belirli bir başlangıç ve bitiş zamanı olan, belirli bir süreyi kaplayan ve biten bir etkinlik iken, gelişim dinamik, sonu olmayan, sürekli bir faaliyettir (Bingöl, 2003: 207).

1.2. İşletmelerde Eğitimin Amaçları

Eğitimin sosyal ve bireysel hedeflerini şu şekilde sıralayabiliriz (Özçelik vd., 2000: 172):

Çalışanlar arasında güven duygusunun gelişmesine katkıda bulunmak.

Performans seviyelerini yükseltmenin bir sonucu olarak çalışan motivasyon seviyelerinin yükselmesine katkıda bulunmak.

Örgütsel sadakat duygusu geliştirmek.

Organizasyonel ve bireysel hedefleri bütünleştirmeye yardımcı olmak.

Çalışanların bilgi ve beceri düzeylerini artırmak.

Çalışanların kariyer gelişimini sağlamak.

Organizasyon içindeki örgütsel çatışma ve yabancılaşma hissini ortadan kaldırılmasına katkıda bulunmak.

Sosyal ağı güçlendirerek organizasyonel iklimi iyileştirmeye yardımcı olmak.

1.3. Eğitimin Önemi ve Faydaları

İş organizasyonları için çok önemli olan eğitim ve gelişim, çalışanların mevcut bilgi ve becerilerini artırmanın yanı sıra belirli bir amaca yönelik bilgi ve beceri kazanmalarını sağlayan sistematik bir süreçtir (Bingöl, 2003: 207-208).

Çalışanların eğitim ihtiyaçlarını karşılamak ve organizasyon için belirlenen hedeflere ulaşmada işçiden beklenen verimi elde etmek için eğitim faaliyetleri organizasyon içinde programlanır ve uygulanır. Eğitime önem vermeyen kuruluşların, çalışanlarının başarı ve verimliliğini artırarak yoğun rekabet koşullarında varlıklarını sürdürmeleri zordur veya son derece imkansızdır. İstihdamda en uygun seçim yapılsa bile, çalışanların değişimlere ayak uydurması ve daha üst pozisyonlara ilerlemesi için eğitilmesi zorunludur (Bingöl, 2003: 207-208).

Eğitimin faydaları aşağıdaki gibidir.

Kişinin stres, gerginlik, hayal kırıklığı ve çatışmayla başa çıkmasına yardımcı olur.

Bilgi liderliği, iletişim becerilerini geliştirmek için bilgi sağlar.

İnsanların konuşma ve dinleme becerilerini geliştirmelerine ve uygulama gerektirdiğinde yazma becerilerini geliştirmelerine yardımcı olur.

Bir kişinin daha iyi kararlar almasına ve sorunları etkili bir şekilde çözmeye yardımcı olur.

Eğitim ve geliştirme yoluyla, takdir, başarı, büyüme, sorumluluk ve ilerleme gibi uyarıcı değişkenler, kendini geliştirmeyi, kendine güveni teşvik etmeyi ve sağlama konusunda yardımcı olur.

İş tatmini ve takdiri artırır.

Kişiyi kendi etkileşim becerilerini geliştirirken kişisel hedeflerine doğru harekete geçirir.

Eğitiminin kişisel ihtiyaçlarını karşılar.

Eğitilen kişide büyümeye giden bir yol ve gelecekte bir söz sağlar.

Öğrenmede büyüme fikrini geliştirir.

Yeni görevler denendiğinde korkuyu ortadan kaldırır (Werther ve Davis, 1996: 285).

1.4. Eğitim Yöntemleri

Eğitim ve geliştirme yöntemleri çeşitli yazarlarca sınıflandırılmıştır. İş başı ve iş dışı eğitim yöntemleri en güncel sınıflandırma yöntemi olarak görülmektedir. Bu çalışmada bu yönteme yer verilecektir.

1.4.1 İş Başında Eğitim Yöntemleri

İşbaşı eğitim yöntemi, yeni ve deneyimsiz çalışanların, işi yaparken iş arkadaşlarını, yöneticileri gözlemleyerek, davranışlarını taklit ederek öğrendikleri fikrine dayanmaktadır. Son araştırmalar, öğrenmenin en iyi yolunun iş başında eğitim olduğunu ortaya koymuştur. İşbaşı eğitim yöntemlerinin avantajlarını şu şekilde ortaya koyabiliriz (Tınaz, 2000: 78):

- İş başında eğitim, en düşük maliyetle uygulanabilen bir yöntemdir. Ekipman ve malzeme tedariki ve yatırım harcamaları gerekli değildir.
- Eğitim iş başında gerçekleştiğinden, çalışanlara öğrenme ve üretim sağlanır.
- Çalışanlar işyerinde çalıştırıldıkları için iş performansında çok fazla kesinti yaşanmamaktadır. İş başında eğitim yoluyla öğrenilen materyalin anında aktarımı söz konusudur.
- İş başında öğrenme sayesinde çalışanlar ve iş arasında eşleşme sorunu yoktur.

1.4.1.1. İşe Alıştırma Eğitimi (Oryantasyon)

İşe alınacakların ilk günlerinde verilen eğitimidir. Yeni işe alınan çalışanlarınızın özgüven kazanmasını sağlamak, işyerinde sadakat sağlamak ve gereksiz zaman kaybını ortadan kaldırmak son derece önemlidir. Giriş eğitimi çalışana organizasyonun geçmişi, organizasyon şeması, organizasyon politikaları, haklar ve sosyal sorumluluklar, fiziksel ortamlar ve organizasyon kuralları hakkında temel bilgileri vermeyi amaçlarken, verilen bilgilerin gereksiz olmamasına özen gösterilmelidir. Bu eğitimlerin genel amacı, bireyi sosyal çevreye, mesleğe ve özelliklerine uyumu kolaylaştıracak şekilde bilgilendirmektir (Fındıkçı, 2009: 246).

İşe alma sürecinde ideal çalışanları işe almak, mentorluk süreçlerini de olumlu yönde etkileyecektir. Doğru çalışanları boş pozisyona yönlendirme süreci daha kolay, hızlı gerçekleşir ve çalışanların etkin ve verimli çalışmaları beklenir. Oryantasyon programlarının genel olarak varsayılan bir genel program doğrultusunda belirlendiği ve uygulandığı bildirilmektedir. İlgili programlar, kurumun misyonu, kurumun tanımı,

kurumun iş kuralları ve ilkelerinin açıklanması, kurumun faaliyet alanları vb. malzemeler, veri aktarımı biçimindeki genel programlardır. Oryantasyon programının "yeni işe alınan çalışanların kişisel özellikleri" dikkate alınarak özelleştirildiği söylenemez. Ancak çalışan seçiminde "uygulanan testin sonuçlarına göre kişisel hazırlık" çalışmada daha olumlu duygular sağlayabilir (Yıldız, 2013: 108).

İstihdam eğitiminin faydaları aşağıda sıralanmıştır (Türedi, 2018: 26):

- Eğitim aşamasında, çalışan iş düzenlemesini ve iş tanımını bilerek bu işe uygun olup olmadığına karar verir.
- İş emri ile ilgili bilgiler eğitim aşamasında alındığından, çalışanlar işe başlama ve kısa vadede işe onay verme anında çok fazla endişe ve gerginlik hissetmezler.
- Çalışmaya başladıktan sonra yapılan işe göre hata oranı azalır.
- Organizasyon ve eylem ilkeleri öğrenildiğinde disiplin sorunları önlenir.

1.4.1.2. Yönetici Gözetiminde Eğitim

Denetimli eğitimin en eski yöntemlerinden biri, organizasyonda yeni bir çalışanın veya bir iş değiştiren bir çalışanın bilgi, beceri ve deneyime sahip başka bir çalışan veya usta ile birlikte eğitilmesi ilkesine dayanır.

Burada oluşan temel fikir, astlarını en iyi tanıyan kişinin yönetici olduğu ve her astından ne beklendiğini bilen ve bilen kişinin yine yönetici olduğu fikrine dayanmaktadır. Yönetici, astlarının işle ilgili tüm beceri ve beceri seviyelerini bilir. İşbaşında verilecek eğitimin ardından birey öğretilenleri uygularken incelenir, eksiklikler ve hatalar düzeltilir. Çalışanların başarısı yöneticinin başarısını da etkileyeceğinden, çalışanlara belirli hedeflere ulaşmak ve şirketin başarısına ulaşmak için izlenmesi gereken politikaları tanımlama fırsatı verilir (Kaya, 2015: 81). Bu nedenle, çalışanlar işteki avantaj ve dezavantajlarının farkında olduklarından, bunun üstesinden gelmek için yeni bilgiler edinmeye ve becerilerini geliştirmeye uygun bir ortam yaratmaya yardımcı olabilirler. Bu tür eğitim yöntemi hem teknik hem de basit işleri öğretmede çok etkilidir.

1.4.1.3. Çıraklık

Çıraklık eğitimi ile bir Şekilde okul hayatından çıkmıŐ gençlere temel mesleki eğitim verilmesi ve işe yerleştirilmesi amaçlanmaktadır. Çıraklık eğitiminde genç çalışanlar, kariyer seçimlerinde yönlendirilmeli ve eğitimi sırasında sosyal güvenlik sağlanmalıdır (Uygur, 2009: 3). Çıraklık; hem iş başında hem de sınıf içi eğitimlerin birlikte yürütüldüğü bir iş etüdü eğitim yöntemidir. Bir müfredatta, çeşitli beceri birimlerini tamamlamak için gereken saatler ve haftalar açıkça tanımlanmıştır. Örgüt perspektifinden bakıldığında, müfredat belirli bir çalışma ihtiyaını karşılar ve yetenekli ve ilgili genç işçilerin eğitim için örgüte katılmasına izin verir (Noe, 2010: 268).

Çıraklık eğitimiyle ilgili temel sorun maalesef ocuk iŐçiliđinin kötüye kullanılmasıdır. Çırakların ğrenme hakkından mahrum bırakılması, ödenmemesi veya çok düşük ücret alması durumunda, çalışma koşulları kirlili ve tehlikeli ise çocukların istismara uğradığı söylenebilir. Bu durumu önlemek için hukuki destek ve denetim çok önemlidir. Ayrıca geliŐmiŐ ülkelerde çocuklara yönelik mesleki eğitim örgün eğitim kapsamında verilmekte ve örgün eğitim ile yaygın eğitim arasındaki mesafe kapatılmaya çalıŐılmaktadır. Böylelikle genç çalışanların eğitim hakkı, bireysel ve ekonomik hakları korunmaya çalıŐılmaktadır (Abay, 2002: 115).

1.4.1.4. Staj Yöntemi

Staj, işi ve çalışma ortamını öğrenmek, çalışma koŐullarını tanımak, becerilerini geliştirmek ve çalışanların gelecekteki görevleri için mesleki sorumluluk kazanmak gibi faydalar sağlar. Organizasyonlar, alıŐan adaylarına çeşitli alan ve birimlerde staj yöntemi ile eğitim ve görevlendirme imkanı sağlar (Kahraman, 2017: 49). Bu durum, çalışanın temel becerilerine ve eğitimine göre organizasyonda yer alabileceği bölümler arasından kendisine en uygun olanı seçmesine yardımcı olur. Staj yöntemi, başarılı programın bir sonucu olarak iş teklifi alma olasılığı nedeniyle deneyimsiz, yeni mezun çalışan adayları için özellikle ilgi çekicidir. Organizasyon ve bireyler için tanışma fırsatı sağlar. Bazı eğitim kurum ve kuruluŐları staj programlarına karŐılıklı olarak katılmaktadır (Kaya, 2015: 81).

1.4.1.5. İş Değiştirme Yöntemi (Rotasyon)

Rotasyon, farklı bir tanıma göre, çalışanlara organizasyonun çeşitli fonksiyonel alanlarında bir dizi görev atamayı veya tek bir fonksiyonel alan veya departmandaki işler arasında hareket etmeyi içerir. İş rotasyonunun bazı avantajları şu şekilde sıralanabilir (Noe, 2010: 368):

- Çalışanların kuruluşun genel hedeflerini ve farklı işlevlerini daha iyi anlamasına yardımcı olur.

- İletişim ağını iyileştirir.

- Problem çözme ve karar verme becerilerini geliştirir.

- Beceri kazanımı, maaş artışı ve terfi oranları da görünlenebilir.

İş rotasyonunun bazı dezavantajları şu şekilde sıralanabilir (Mathis ve Jackson, 2008: 308):

- İş sorunları ve yöntemleri hakkında kısa vadeli bir fikir verir.

- Çalışanların ve meslektaşların motivasyonu olumsuz yönde etkilenebilir.

- Çalışanlar, yeni departmanlarda uzmanlık geliştirmekte zorlanabilirler.

- Zorlu bir görev için kendilerini yeterli hissetmek için aynı pozisyonda yeterli zamanları olmayabilir.

- Farklı bir departmana gönderilen çalışanın bulunduğu departmanda iş gücü kaynağı kaybı ile iş yükü artar ve verimlilik düşer.

- Yeni bölüme uyum süreci zaman alıcı ve maliyetli olabilir.

- Rotasyon yönteminin başarılı olabilmesi için bireyin farklı departmanlarda çalışmak yerine departmanında farklı görevlerde çalışması daha faydalı olacaktır.

1.4.1.6. Yetki Devri

Yetki devri, kuruluşun hedeflerine ulaşma sorumluluğunu paylaşmak için bazı işlerin yukarıdan astlara aktarılmasıdır. Jeusche'de'ye (1994) göre, yetki devri sırasında devredilecek işler kapsamındaki görev ve yükümlülükler ile yetki devri yapılan yetkililerin sınırlarının net bir şekilde tanımlanması çok önemlidir (aktaran Derdiman ve Uysal, 2014: 253) .

Yetki verme ihtiyacı, bir iş çok karmaşık, çeşitli ve geniş kapsamlı hale geldikçe ortaya çıkabilir. Yöneticiler, sorumluluklarından bazılarını mevcut astlarından birine veya yeni bir çalışana devredebilir. Yetki ayrıca sorumluluğu yerine getirmek için devredilmelidir. Ancak yine de yönetici sorumludur; Çalışanın sorumluluğu gerektiği gibi yerine getirmemesi durumunda, yöneticinin yetkiyi iptal etme hakkı vardır. Kontrolsüz yetki devri büyük sorunlar yaratabilir (Montana ve Charnow, 1993: 160).

Etkili bir yetkilendirme için gerekli ilkeler aşağıdaki gibidir:

- İşlevsel netlik olmalıdır; Yapılacak işlevler, yöntemler ve beklenen sonuçlar açıkça belirtilmelidir.
- Devredilen yetki, sorumlulukları yerine getirmek için yeterli olmalıdır.
- Asta sorumluluğu ve yetkisi yalnızca üstünden devredilmeli ve bu amir tarafından kontrol edilmelidir. Yanlış anlaşılan bir sorumluluk çok tehlikeli olabilir.
- Güç kolaylıkla kötüye kullanılabilir. Buna göre hem sorumluluk hem de yetki açıkça belirtilmeli, yön ve geri bildirim almak için açık ve sürekli bir iletişim kurulmalıdır.
- Karışıklık yaratmamak için yöneticilerin yetki ve sorumluluklarının açık ve yazılı olması gerekir.
- Yöneticiler, hangi sorumlulukları kime devredecekleri konusunda doğru karar vermeli, sadece yapması gereken işleri devretmemelidir.

1.4.2. İş Dışı Eğitim Yöntemleri

İş dışı eğitim yöntemleri, teorik bilgi vermek veya belirli beceriler kazanmak amacıyla çalışanı işinden uzaklaştırarak eğitim faaliyetlerinin gerçekleştirildiği yöntemlerdir. Genel olarak güçlü ve zayıf yönleri aşağıdaki gibidir (Özdemir, 2009: 2):

Güçlü yönleri:

- Eğitim, uzman bir eğitimcinin vereceğinden daha etkili olabilir.
- İş başında eğitim yöntemlerinden daha sistematik ve planlıdır. Eğitimden aynı anda daha fazla personel faydalanabilir.
- İş başına eğitim maliyeti daha kolay hesaplanır.
- İşle ilgili genel ilkeleri ve yöntemleri içeren eğitimler daha detaylı öğrenme fırsatları sunar.
- Farklı kuruluşlardan çalışanların bir araya geldiği eğitimlerde farklı deneyimlerden yararlanmak mümkündür.

Zayıf yönler:

- Eğitimden sonra öğrenilenleri gerçek çalışma koşullarında uygulamada zorluklar olabilir.
- Kursiyerlerin işlerinden ayrılması üretim kaybına neden olur.
- İş başında eğitim maliyetlidir ve eğitimden organize edilmesi daha zordur.

1.4.2.1. Anlatım Yöntemi

Önceden hazırlanmış bir içeriğin, genellikle bir sınıf ortamında, sunum yoluyla çok sayıda kursiyere iletilebilmesi yöntemidir. En çok kullanılan iş dışı yöntemdir. Ancak anlatım yöntemi; kursiyerlerin katılımını azaltması, dinleyiciyi pasif hale getirmesi, özellikle de soru sormaya ve tartışmaya yeterince zaman ayrılmadığında dezavantajına sahiptir. Anlatım yönteminin etkililiği katılımcıların sayısına ve

yeteneklerine, eğitimcinin ifade biçimine ve konuya bağlıdır (Mathis ve Jackson, 2008: 308). İfade yöntemi eğitimci merkezlidir. Eğitimcinin tüm katılımcıların anlayabileceği sade bir dil kullanması önemlidir (Çetinel, 2011, 66).

Aynı anda çok sayıda insan eğitilebildiği için ekonomik olarak kabul edilebilir. Ancak eğitimden elde edilen fayda ile karşılaştırıldığında bu ekonomi gerçek ölçünün dışında olabilir (Budak, 2008: 235). Bu yöntem görsel ve işitsel araçlar kullanılarak daha etkili hale getirilebilir.

1.4.2.2. Örnek Olay Yöntemi

Örnek olay yöntemi, sınıf ortamında uygulanabilecek kullanışlı bir yöntemdir. Bir vaka çalışması, stajyerlerin bir durumu tartışmasına ve üzerinde çalışmasına izin verecek şekilde tanımlanmalıdır. Örnek olay yöntemi ile katılımcıların düşünme becerilerinin, bilgi değerlendirme ve analiz etme becerilerinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu yöntemi uygulayan eğitimci, katılımcıların problem çözme ve karar verme becerilerini geliştirmek için eğitimin konusuyla ilgili bir senaryo veya olay tanımlar. Kursiyerler olayı tek tek veya küçük gruplar halinde inceler ve önerilerde bulunur. Bu yöntem özellikle yönetici eğitimlerinde yaygın olarak kullanılmaktadır (Efeoğlu, 2013: 232-233).

Ayrıca örnek olayla, durum analizine dayalı olarak katılımcıların belirsiz durumlarda risk alma istekliliğini artırmayı amaçlamaktadır (Noe, 2010: 271).

1.4.2.3. Rol Oynama Yöntemi

Bu yöntemde, eğitim katılımcıları önceden tanımlanmış roller üstlenir. Belirli bir sorunu konuşmalarla değil, eylemlerle, onları hayata benzer bir davranışa dönüştürerek çözmeye çalışırlar. Bazı eğitim faaliyetlerinde rol yapma ve vaka çalışmaları bir arada kullanılır. Eğitim sırasında, katılımcılar rolleri konusunda anlayamadıklarında, rolde bir değişiklik yapılır ve kendilerinden diğer rol için bir çözüm bulmaları istenir. Bu sayede eğitim katılımcıları olayları başkalarının gözünden görme ve değerlendirme becerisi kazanırlar (Budak, 2008: 26).

Rol oynama, çalışanların işyerinde ortaya çıkabilecek sorunlar karşısında harekete geçmesine olanak tanır. Genel olarak geliştirilecek temel beceriler; pazarlık ve

ekip çalışmasıdır. Rol yapma, teori ve pratiği birbirine bağlamada etkili olabilir, ancak bir grup önünde rahatça performans gösteremeyen bireyleri değerlendirmede yanıltıcı olabilir. Rol yapma yönteminin uygulanması sırasında eğitimcinin gözetiminde bir değerlendirme yapılır ve sonunda eğitmen bazı önerilerde bulunur. Bu yöntemin temeli, gerçekçi bir durumda belirli bir kişinin görevini yerine getirerek çözüm geliştirmektir (Özyurt, 2013: 55).

1.4.2.4. İşletme Oyunları Yöntemi

Oyuncular karar verme sürecinde bireysel becerilerini geliştirmeye ve sebep-sonuç ilişkisine odaklanmaya çalışırlar. Oyunların gerçek dünyadaki yakınlığı ve bağlanabilir doğası, bu öğrenme aracının bu kadar etkili olmasının ana nedenlerinden ikisidir. Gerçeklik oyunları, güvenli bir ortamda uygulama, değerlendirme, yansıtma ve eylem gibi deneysel etkinliklere izin verdiği için liderlik gelişim sürecini hızlandırır. Bu oyunları örgütsel bir ortamda kullanmanın faydalarından biri, bilgi toplumunun karmaşıklığı ile başa çıkabilecek liderler geliştirmeleridir (Lopes ve diğerleri, 2013: 13-17).

1.4.2.5. Grup Tartışması

Genellikle sınıfta uygulanan grup tartışması yönteminde en az üç kişilik bir gruba öğretmenin kontrolünde olması şartıyla bir tartışma konusu veya tamamlaması gereken görev verilir. Eğitim katılımcılarının belirli bir süre boyunca yönlendirmeleri için bir tartışma ortamı oluşturulur (Efeoğlu, 2013: 234).

Bu yöntem ile katılımcıların kafasındaki soru ve şüpheler başkaları ile paylaşılarak yorum yapılmaktadır. Bu yöntemin uygulanmasıyla bilgi alışverişi için ortam oluşturulur (Budak, 2008: 235). İş hayatında deneyim kazanmak, bireylerin bilgi ve deneyimlerini paylaşma eğilimini artırsa da ifade edici bir konumda olmak çoğu insan için rahatsızlık vermektedir. Birçok meslektaşın veya az sayıda katılımcının yer aldığı gayri resmi bir oturumda, bireyler deneyimlerini paylaşmaya daha açık olacaklar.

1.4.3. Teknoloji Destekli Eğitim Yöntemleri

İnsan kaynakları eğitimi ile ilgili teknoloji geliştirmenin faydaları şu şekilde sıralanabilir (Noe, 2010: 297):

- Çalışanlar, eğitimin nerede ve ne zaman alınacağını kontrol etme hakkına sahiptir.
- Çalışanlar ihtiyaç duydukları her an uzman bilgi ve sistemlerine erişebilirler.
- Sanal gerçeklik ve simülasyon yöntemleri kullanılarak, öğrenme ortamı ergonomi olarak tam olarak sunulur ve hissedilir.
- Personel, bir eğitim programında kullanmak istedikleri medya türünü seçebilir.
- Eğitim ve eğitim kursları için kayıt ve sınav süreçleri elektronik olarak erişilebilir hale gelmiş ve bu da idari işler için gereken süre ve belgelerde bir azalmaya yol açmıştır.
- Çalışanların başarıları eğitim sırasında izlenebilir.

E-öğrenme, internet dahil olmak üzere bilgi ve iletişim teknolojilerinin eğitim faaliyetleri üzerindeki en önemli etkilerinden biridir, bilgisayar ağları ve internet üzerinden gerçekleştirilen yeni bir öğrenme yöntemidir (Aslan, 2006: 122). E-öğrenme, İnternet üzerinden eğitim sağlamak için İnternet veya kurumsal bir intranet kullanımüdür (Mathis ve Jackson, 2008: 279).

1.4.3.1. Simülasyon

Simülasyon, gerçekçi bir durumu temsil eden ve işe katılanların alacakları eğitimin sonuçlarını yansıtan bir eğitim yöntemidir. Kursiyerlerin kararlarının etkisini yapay, risksiz bir ortamda görmelerini sağlayan simülasyonlar, yönetim ve kişilerarası becerilerin yanı sıra üretim ve süreç becerilerini öğretmek için kullanılır (Noe, 2010: 270).

Tehlikeli ve riskli işlerde de sıklıkla kullanılır, örneğin zorlu iniş senaryolarını kopyalayan ve tıbbi operasyonları öğretmek için geliştirilen programlar güvenli eğitime izin verir (Mathis ve Jackson, 2008: 279).

1.4.3.2. Uzaktan Eğitim

Sınıf içi tatbikatların yapılmasının mümkün olmadığı durumlarda, daha önce hazırlanmış planlanan içerikler, teknolojik araçlar yardımıyla tek merkezden eğitim katılımcılarına ulaştırılır. Başka bir deyişle, kaynak ve alıcı ayrı olduğunda meydana gelir. Kursiyerler için mekan, zamanda esneklik sağlayabilen ve kişisel tekniklerin kullanılabilceği bir yöntemdir (Arat ve Bakan, 2017: 364).

Uzaktan eğitimde ileri düzey sanal sınıflar yeni teknolojilerle oluşturulabilir. Bu sanal sınıflarda; animasyon ve video görüntülerinin sunumu, koçlara ve katılımcılara sesli tartışma, bilgisayar yazılım uygulamalarının paylaşılması, anlık oylama teknolojisi ile etkileşimler ve çevrimiçi karatahta kullanımı (Noe, 2010: 325) gibi fırsatlar sunulabilir.

1.4.3.3. İnteraktif Video Online Eğitim

Eğitim videolarının etkileşimli doğası ve bu videoları oluşturmak ve depolamak için yeni çevrimiçi platformların ve araçların ortaya çıkışı, bu alandaki eğilimin göstergesidir. Bu videolarla eğitilen katılımcılar, izleyici olarak kalmadan etkileşime girebilir, istedikleri zaman duraklayabilir ve diğer bölümlere geçebilir (Noe, 2010: 325).

1.4.3.4. Sanal Gerçeklik

Sanal gerçeklik, birçok alanda etkin olarak kullanılabilen bir yöntem olup, bilgisayar tabanlı, etkileşimli ve multimedya bir teknolojidir. Öğrenmede oldukça etkili olan bu teknik, görsel ve işitsel aktarımıyla yetinmeyip, duyu yoluyla insan-makine etkileşimini artırma çalışmasıdır. Ses, ışık ve etkileşim özellikleri, tüm öğrencilerin duyu organlarını harekete geçiren bir konumda sanal gerçeklik ortamlarına adanmıştır. Sanal gerçeklik; tıp, nükleer araştırmalar, uzay araştırmaları, rehabilitasyon, eğlence, sanat ve eğitimden finansal konularda problem çözmeye kadar geniş bir yelpazeye hitap etmektedir (Kayabaşı, 2005: 152-157).

1.5. Eğitimin Değerlendirilmesi

Eğitim programları sistematik ve nitelikli bir şekilde geliştirilmeli ve uygulanmalı, etkin ve sürekli değerlendirilmelidir. Değerlendirme, mevcut verileri anlama ve verileri belirli amaç ve koşulların karşılanmasıyla ilgili olarak yorumlama girişimidir. Eğitim değerlendirmesi, hedeflere ulaşmanın ve uygulanan programın etkililiğinin ve verimliliğinin bir ölçüsüdür (Özdemir, 2009: 128). Sağlıklı bir ölçüm için aşağıdaki şartların yerine getirilmesi önemlidir (Sabuncuoğlu, 2011: 163):

- Ölçülebilecek nesnenin bulunması,
- Ölçme sürecini bir sayı ile ifade edebilmesi,
- Ölçüm süreci objektiftir,
- Ölçüm araçları güvenilirdir.
- Organizasyonlarda eğitim faaliyetlerinin çeşitlenmesi ve bu faaliyetlere ayrılan kaynakların artması ile eğitimin etkililiğini ölçme ihtiyacı ortaya çıkmıştır.

Eğitimsel yeterliliğin ölçülmesi, Pulley (1994) tarafından "eğitim hedeflerine ulaşılmasını, elde edilen faydaları, eğitimin değerini, eğitimsel gelişim potansiyelini ve öğretmen performansını değerlendirmek için yapılan sistematik bir çalışma" olarak tanımlanmıştır.

Organizasyonlarda insan kaynakları eğitimi ve eğitim sonrası elde edilen sonuçların değerlendirilmesi; yöneticilerin, öğretmenlerin ve kursiyerlerin eğitim öncesi hedeflerle karşılaştırılmasıdır. Eğitim, zaman alıcı ve pahalı bir uygulamadır, bu nedenle sonuçları değerlendirilmelidir (Mattis ve Jackson, 2008: 281).

Eğitimler sonucunda elde edilen sonuçların etkinliğini ölçmek ve eğitim programlarını daha etkin hale getirmek için gerekli değişiklikleri yapmak için öğrenmenin değerlendirilmesi önemlidir. Eğitimin planlama aşamasında, beklenen öğrenme olayları ve değerlendirme sırasında gerekli olan bilgi türü belirlenmelidir (Armstrong, 2014: 311). Ayrıca eğitimin içerik ve amaçlarının belirlenmesi sürecinde amaçlara ulaşıp ulaşılmadığının nasıl ölçüleceği belirlenmelidir (Efeoğlu, 2013: 234).

Eğitim programlarının neden değerlendirilmesi gerektiği şu şekilde sıralanabilir (Noe, 2010: 219):

- Programın g¼cl¼ ve zayıf y¼nlerini belirlemek i¼in. (Bu şekilde, programın hedefleri karşılayıp karşılamadığının, ¼ęrenme ortamının kalitesinin tatmin edici olup olmadığının ve eğitimin işe devam edip etmeyeceğinin belirlenmesini i¼erir.)
- Program i¼erięinin tanımlanması ve eğitim faaliyetinin y¼netilmesi i¼in. (Konaklamadan kullanılan ara¼lara kadar t¼m detayları kapsar. ¼ęrenmeye ve eğitim i¼erięinin işe kullanılmasına katkıda bulunur.)
- Programdan az ya da ¼ok yararlanan kursiyerleri belirlenmesi i¼in.
- Eğitim katılımcılarından programa neden katıldıkları, memnuniyet d¼zeyleri ve başkalarına tavsiye edip etmedikleri hakkında bilgi toplayarak eğitimin pazarlanmasına katkıda bulunmak i¼in
- Programın mali faydalarını ve maliyetini belirlemek i¼in.
- Eğitimin faydalarını ve maliyetlerini, işe s¼reçlerinin yeniden tasarlanması gibi yatırım dışı insan kaynakları uygulamalarıyla karşılaştırmak i¼in
- En iyi programın se¼ilebilmesi i¼in farklı egzersizlerin maliyetlerini ve faydalarını karşılaştırmak i¼in eğitim programları değerlendirilmelidir.

2. BÖLÜM

İŞTEN AYRILMA NİYETİ

2.1. İşten Ayrılma Niyeti

2.1.1. İş Tatminsizliği

Çalışmanın bu bölümünde iş tatminsizliği kavramı ve iş tatminsizliğinin sonuçları ele alınmaktadır.

2.1.2. İş Tatminsizliği Kavram

İş tatmini, bir kişinin işine karşı genel tutum ve davranışdır. İş tatmini, bir çalışanın işi hakkında hissettiği huzuru yansıtan bir olgudur. İşe yönelik tutumun olumlu durumuna “iş tatmini”, olumsuz durumuna ise “iş tatminsizliği” adı verilir. Çalışan, işteki ve işteki çabalarının karşılığında pratik ihtiyaçlarını kendi iç yaşamına uygun bir çalışma ortamında karşılamayı arzular. Çalışan beklentileri ile sahip oldukları arasında bir denge varsa, iş tatmini artar. Örgütlerde çalışanların tutumunu etkileyen en önemli faktörlerden biri çalışanların sağladığı iş tatminidir. Örgütsel bağlılık oluşturmaktan iş tatminini sağlamaya, çalışanlar arasındaki gerilimi azaltmaya ve yapılan işin genel kalitesini iyileştirmeye kadar birçok avantaj sağlar. İş tatminsizliği, devamsızlık, gönüllü işten çıkarma gibi örgüte olumsuz maliyetler getirir (Çarıkçı, 2009: 119-130).

Çalışanlar hayatlarının büyük bir kısmını işte ve iş arkadaşlarıyla birlikte geçirirler. Bu nedenle çalışanın yaptığı işten memnun olması ruh ve beden sağlığı açısından oldukça önemlidir. Çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirmek; sadece iş ve özel yaşamı olumlu etkilemekle kalmaz, aynı zamanda çalışanların kendilerini önemli hissetmelerini de sağlar (Telman ve Ünsal 2004: 52). Birçok araştırmacıya göre iş tatmini, çalışanların işlerine yönelik yapıcı duygu ve tutumlarını belirlemektedir (Faragher ve Cooper 2005:105-112).

2.1.3. İş Tatminsizliğinin Sonuçları

Çalışmanın bu bölümünde iş tatminsizliğinin sonuçları; yabancılaşma, devamsızlık, stres ve işten ayrılma niyeti olarak dört ayrı başlık altında ele alınmaktadır.

2.1.3.1.Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramına Karl Marx'ın çalışmalarında sıklıkla değinilmektedir. Marx'a göre yabancılaşma, çalışanın üretim aşamasında bulunduğu ürüne veya üretim ve tüketim sürecine dahil olan kişilere yabancılaşmasıdır (Nair ve Vohra, 2009: 601).

Yabancılaşma, kendini dünyadaki şeylerden, insanlardan ve fikirlerden dışlamayı amaçlar. İşe yabancılaşma, üretim aşamasında kontrolden, meslektaşlar ve müşterilerle iletişimden ve insani becerilerden yoksun bırakılmasıdır (Kanungo, 1992: 416).

Başka bir deyişle işe yabancılaşma, çalışanın kendisini işten ve işten kaynaklanan işten ayırması anlamına gelir. Nair ve Vohra'ya (2009: 296) göre yabancılaşma, çalışanın işten ayrılması anlamına gelmektedir. Başkalarından izolasyon, çalışanın diğer çalışanlarla ilişkilerinde samimiyet eksikliği anlamına gelir. İşe ve başkalarına yabancılaşma, fiziksel ya da zihinsel izolasyon şeklinde ortaya çıkabilir (Halbesleben ve Clark, 2010:532).

Yabancılaşmanın nedenleri, örgütsel faktörlerin yanı sıra çevresel faktörlere de ayrılmaktadır. Yönetim tarzı, organizasyon büyüklüğü, geçmiş olaylar ve deneyim, bilgi döngüsü, grup özellikleri, üretim yöntemi, iş bölümü, çalışma koşulları, inançlar ve tutumlar organizasyonla ilgili nedenler arasındadır. Ekonomik yapı, teknolojik yapı, siyasi ve hukuki yapı, sosyal ve kültürel yapı, sendikal örgütler ve medya çevresel nedenlerdir (Şimşek vd., 2015: 256-259).

2.1.2.2. Devamsızlık

Çalışanların işyerinden memnuniyetsizliği, çalışana ve şirkete yönelik bazı hoş olmayan tepkilere neden olmaktadır. Böyle bir tepki, işe devamsızlıktır (Keser, 2006: 138). Devamsızlık, bir bütün olarak bakıldığında, çalışanın planlı bir işe isteksizliğidir (Mattis ve Jackson, 2007: 81). Başka bir deyişle, çalışanın işyerinde fiziksel olarak yokluğudur.

Devamsızlık çalışmaları genel olarak iki ayırım yapmıştır (Ramsey vd., 2008: 98). Bunlar; mazeretsiz işe devamsızlık ve mazeretli işe devamsızlıktır. Mazeretsiz devamsızlık, bir çalışanın işyerine gelmemesi veya amirine haber vermeksizin kabul

edilebilir bir mazeret olmadığı bir durumdur. Ayrıca çalışanlar tarafından bildirilen sebeplerin kabul edilebilir olup olmadığı da şirkete bağlıdır. Mazeretli devamsızlık, çalışanın bir mazereti veya şirket tarafından onaylanan durumlar (sağlık sorunları gibi) varsa işe gelmemesi anlamına gelmektedir (Ramsey vd., 2008: 98).

Bazı araştırmalar, mazeretli ve mazeretsiz devamsızlığı tanımlayan unsurların örgütün özgün değerlendirmesine bağlı olması nedeniyle, bu konuda tespit edilen nüanslara şüpheyle bakılması gerektiğini ileri sürmektedir. Ayrıca sadece devamsızlığın motivasyon ve iş tatmini gibi etik sorunlarla ilişkili olduğu belirtilmektedir (Kristensen vd., 2006: 1646).

Devamsızlığın nedenleri arasında maaşla ilgili memnuniyetsizlik, iş arkadaşlarıyla anlaşmazlık, çalışma ortamındaki güvensizlik ve yönetici ile yaşanan sorunlar yer almaktadır. Bununla birlikte, araştırmalar, devamsızlığın altında yatan birincil nedenin liderlerden kaynaklandığını göstermektedir. Bu nedenle liderler, çalışanların devamsızlıklarını sık sık izlemeli ve devamsızlık oranları artmadan önlem almalıdır. Herhangi bir işyerinde devamsızlık göstergesini sıfırlamak mümkün değildir. Ancak uygulanması gereken çeşitli önlemler yardımıyla makul bir düzeye getirilebilir. Çalışma koşullarının ayarlanması, huzurlu bir çalışma ortamının oluşturulması, tekdüzeliğin önlenmesi için iş rotasyonunun uygulanması, etkin bir ücret ve teşvik sisteminin oluşturulması katılımı sağlayan yöntemlerden bazılarıdır.

2.1.2.3. Stres

Stres, şirket yönetimi tarafından dikkate alınması gereken ciddi bir faktördür. Çünkü stres verimliliği, çalışan memnuniyetini ve davranışını etkiler. Stres hem bireysel hem de örgütsel nedenlerle ortaya çıkabilir. Kişisel stresörler kişilik, rol belirsizliği ve rol çatışmalarıdır (Luthans, 1994).

Rol belirsizliği, bir çalışanın görevlerini yerine getirirken gerekli ve beklenen üretkenlik düzeyine ulaşmak için yeterli bilgiye sahip olmaması durumunda ortaya çıkar. Çatışmanın rolü, çalışanın işyerinde tutarsız görev ve sorumluluklarla karşılaşması durumunda ortaya çıkmaktadır (Ceylan vd., 2006).

Stres, doğal bir olgudur ve her organizasyonun karşı karşıya kaldığı bir durumdur. Çalışma ortamı, çalışma yapısı, tükenmişlik ve etkileşim nedeniyle strese daha duyarlı olunan sektörler bulunmaktadır. Stres, şirket içinde ve dışında çok sayıda insanla iletişim kurma ihtiyacından kaynaklanmaktadır (Kunaviktikul vd., 2000: 9-16).

Stresli koşullarda çalışan işçilerde duygusal doyumsuzluk gözlenmekte ve bunun sonucunda fiziksel ve ruhsal bozukluklar gelişmektedir (Akıncı, 2002: 1-25). Bu rahatsızlıklar çalışanların işlerini ve organizasyona katkılarını olumsuz etkiler. Baskı altında olan kişiler, kişisel çatışmalar ve görevlerini istedikleri gibi yerine getirememeleri nedeniyle diğer çalışma arkadaşları üzerinde olumsuz etkide bulunabilmektedir (Akdağ ve Yüksel, 2010: 49).

2.1.2.4. İşten Ayrılma Niyeti

İçinde bulunduğumuz çağda ayrılma niyeti, tüm örgütlerde her kademede sıklıkla karşılaşılan ciddi bir sorundur ve örgütlerin kaçınılmaz olarak karşı karşıya kaldıkları ve çözüm bulamadıkları bir durumdur. İşletmelerin ve araştırmacıların son yıllarda yoğun olarak üzerinde çalıştıkları işten ayrılma niyeti tanımlarından bazıları şu şekildedir: Herhangi bir çalışanın veya çalışanın kasıtlı olarak işten ayrılmak ve gelecekte başka bir iş bulmayı planlamaktır (Purani ve Sahadev, 2007: 475-485). Bireyin kurum, kuruluş veya firmadan ayrılması veya onu kafasında tasarlaması bilinçli bir karardır (Barlett, 1999: 70). İşten ayrılma niyeti (transfer amacı), çalışanın kendi örgütünde hizmete devam etmeme isteği olarak adlandırılmaktadır (Henryhand, 2009: 40).

Personelden ayrılma isteği, özellikle insan kaynakları yönetimi alanında önemli bir konudur. İşten çıkarma, reklam, işe alma ve işe alma gibi nedenlerle önemli maddi kayıplara neden olan bu faktörü ortadan kaldırmak veya yararsız etkilerini azaltmak için girişimciler ve araştırmacılar çeşitli çalışmalar yapmaktadır (Yin-Fah vd., 2010: 57).

Literatürde verimliliği yüksek şirketlerde işten ayrılma niyetiyle ortaya çıkan şikayetler arasında; artan personel alımı, seçme ve yerleştirme, artan eğitim ve geliştirme maliyetleri, işi öğrenirken personel verimliliğinin azalması, organizasyon ve planlama ve programların verimliliğinin engellenmesi gibi şikayetler vardır (Özer ve Günlük, 2010: 463).

2.2. İşten Ayrılma Niyetinin Tanımı

Rusbelt vd., (1988) İşten ayrılma niyetini, çalışanların çalışma koşullarından memnuniyetsizlik nedeniyle yaptıkları sağlıksız ve etkisiz bir davranış olarak tanımlamaktadır (Onay ve Kılıcı, 2011).

İstifa, bir kişinin fiili girişimden ayrılmasını ifade eder ve işini bırakma niyeti, isteklerini davranışsal bir ilişki olarak tanımlar. İşten ayrılma niyeti, çalışanın mevcut çalışma koşullarına sahip olmadığı ve bu nedenle istifa etmeye istekli olduğu anlamına gelir. Ayrılma isteği, belirli bir şirkette çalışmak istemeyen bir bireyin tutumundan daha sık ifade edilmektedir (Telli vd., 2012: 135-150).

Ayrılma niyeti, işletme için maliyetli ve zaman alıcı bir olgu olduğu ve aynı zamanda tehlikeli ve daha az motive edici olduğu için yönetim için önemli bir konudur. Bu nedenle vasıflı işçilerin işlerinden ayrılmalarını önlemek işletmenin geleceği açısından oldukça önemlidir (Poyraz ve Kama, 2008: 148).

2.2.2. İşten Ayrılma Niyetinin Nedenleri

Yapılan çalışmada işten ayrılma motivasyonu iş stresi, tükenmişlik, örgütsel motivasyon, iş tatmini, performans, iş güvenliği, iş motivasyonu, etik ve liderlik gibi kavramlarla ilişkilendirilmiştir (Demirtaş ve Akdoğan, 2014: 1-9).

Literatürde gelir beklentileri ile gelir niyetleri arasındaki bağlantı incelendiğinde, yanma arttıkça gelirin amacının da arttığı görülmektedir. Diğer bir deyişle, yanma ile ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki vardır (Demirtaş ve Akdoğan, 2014: 1-9).

2.2.2.1. Kişisel Nedenler

Karakter özellikleri, motivasyon üzerindeki ana motive edici faktördür. Bu nedenle, düşük düzeyde uyum, yüksek düzeyde deneyime açıklık ve duygusal akıcılık, değişim niyetleri üzerinde olumlu bir etkiye sahip görünmektedir. Ancak itaatkar bir insan; nazik, kibar, fedakar, enerjik, uyumlu, kararlı ve başkaları ile yapıcı ilişkiler kurabildikleri için işlerinden ayrılmayacakları iddia edilmektedir (Zimmerman, 2008: 309-348).

Kişilik özelliklerinin yanı sıra bireysel tutumlar, cinsiyet, medeni durum ve yaş gibi özellikler de ayrılma motivasyonlarını etkiler. Ancak, yaşam koşullarındaki değişiklikler, diğer işlere ilgi, değişiklikler ve aile sorunları (evlilik, ölüm vb.), yaşa bağlı yükümlülükler (emeklilik, sakatlık vb.), psikolojik ve fiziksel nedenlerdir (öngörülemeyen ve öngörülemeyen durum, sağlık, vb.) (Kaya, 2010).

2.2.2.2. Psikolojik Nedenler

Çalışanların işten ayrılmalarına neden olan bir diğer faktör ise psikolojik nedenlerdir. Psikolojik muhakemenin ilk aşamalarında, iş tatmini ve motivasyon gibi insan psikolojisi üzerinde doğrudan etkisi olan iki ana faktör vardır. İnsan psikolojisini olumsuz etkileyen aşırı yorgunluk, bitkinlik ve stres gibi çalışma hayatıyla ilgili faktörlerin işten ayrılma niyeti üzerinde büyük etkisi vardır. Bir kişi çalıştığı organizasyonun bir parçası gibi hissetmiyorsa, kolayca ayrılabilir. İşini sevmeyen ve sevmeyen insanlar yeni bir iş fırsatı bulduklarında bundan hoşlanırlar. Bu, kullanıcının çalışma ömrünü olumsuz etkiler ve üretkenliği azaltır. Başka bir deyişle, değişim niyeti ile eylem arasında negatif bir ilişki vardır (Çakır, 2007: 86).

2.2.2.3. İş ile İlgili Nedenler

İnsanlar, çabalarının ve eylemlerinin kendileri için faydalı olduğunu hissettiklerinde bir kuruluşun bağlılığını hissederler. Kişinin herhangi bir kuruluşla etkileşime girmesine izin veren bir öge; gösterilen becerilerin özellikleri, yapılan görevlerin kombinasyonu ve yapılan görevlerin önemidir. Dolayısıyla kişi yaptığı işte başarılı hissettiğinde örgüte bağlılığı artar ve ayrılma niyeti ortadan kalkar. Ayrıca bu konuda yapılan çeşitli araştırmalar sonucunda işten ayrılma niyetinin işle ilgili faktörlerden çeşitlilik, bağımsızlık ve kişisel gelişim için bir fırsat olduğu ve bunların da tutumları etkileyen faktörler arasında yer aldığı tespit edilmiştir (Bal, 2009: 8).

2.2.2.4. Örgütsel Nedenler

Çalışanların işyerinden ayrılma niyetini etkileyen en önemli örgütsel nedenler: örgütsel bağlılık, iş doyumu, çalışanın örgütle kaynaşması, iş güvencesi, organizasyon kültürü, örgüt ortamı, mesai arkadaşları ile olan ilişkiler, idareci ile olan ilişkiler, ilerleme imkânları, özerklik, ödüllendirme sistemleri, işin yapısı, ücret, tükenmişlik,

stres etkenleri, iş şartları, örgüt ile alakalı adalet idrakı, mesai saatleri, çalışma ortamının fiziksel şartları ve iş yükü gelmektedir (Kaya, 2010).

2.2.2.5. İş Harici Nedenler

İşyerinde herhangi bir sorun olmamasına rağmen, bazı çevresel ve ekonomik faktörler çalışanların işten ayrılma motivasyonunu belirleyebilir. Örneğin, ülkenin ekonomik durumu, piyasadaki iş olanakları, istihdama erişimdeki değişiklikler, kocanın çalıştığı işyerindeki değişiklikler, çocukların eğitim ihtiyaçları gibi aile faktörleri çalışanların istifa etme niyetlerini etkilemektedir. Ancak, şirketler genellikle iş yapmalarını engellemede başarısız olurlar. Çünkü sorunun boyutu işletmenin ötesindedir (Kaya, 2010).

Ekonomik büyüme iş tatminsizliğinin ortadan kalkmasına neden olurken, ekonomik gerileme iş tatminini pekiştirir. Ayrıca ülkenin demografik yapısı ve vasıflı işçi alımı işten ayrılma niyetini etkilemektedir (Hulin vd., 1985: 244).

2.3. İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Sonuçlar

Ayrılma niyeti, davranışı etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Çalışanın işten ayrılma niyetinin işletme tarafından belirlenip korunmaması işletmeyi önemli ölçüde etkileyecektir (Azaklı, 2011: 89).

Bu bağlamda çalışmanın bu bölümünde işten ayrılma niyetinin örgüt açısından sonuçları, örgüt üyelerinde motivasyon kaybı, örgütsel işleyişte aksama ve mali kayıplar olmak üzere üç başlık altında ele alınmaktadır.

2.3.1. Örgüt Üyelerinde Motivasyon Kaybı

Örgütte çalışan bireylerin iş doyumlarının yüksek olması, örgüte bağlılıklarını artırmakta ve işten ayrılma motivasyonlarını azaltmaktadır. Ayrıca çalışanlar arasında adil ücretin sağlanması, iş tatmini ve örgütsel bağlılık çalışan performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Örgütsel motivasyon düşükse emekli olma eğilimi artar (DeConninck ve Bachmann, 2005: 875).

Ücretler konusunda adalet sağlanmazsa, çalışanların teşvikleri azalır, performansları düşer ve işsizlikleri artar. Çalışanlarda devam eden bu farkındalığın bir sonucu olarak işten çıkarma davranışları ortaya çıkmaktadır. Ancak ekonomik olarak bağımlı çalışanların ücret adaletsizliklerine rağmen işten ayrılma olasılıklarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Shaw ve Gupta, 2001: 229-320).

Hirschfeld vd., (2002), adaletsizliği ortadan kaldırmak için işleri için daha az ücret alan işçilerin işsiz kalma olasılıklarının daha yüksek olduğunu bulmuştur (Hirschfeld vd., 2002: 553-564).

Öte yandan, bir çalışanın başka bir gelir kaynağı yoksa ve aldığı ücretten memnun değilse, alternatif bir iş fırsatı olmadıkça işten ayrılmak için harekete geçmeyecektir. Kısacası; örgütsel bütünlük ve örgütsel tutum, çalışan memnuniyeti ve örgütsel bağlılıkta önemli faktörlerdir. Kişi bulunduğu kurumdan ve yaptığı işten memnun ise kuruma bağlılığı artar. Böylece bu durum aşağı yönlü bir eğilime yol açmaktadır (DeConninck ve Bachmann, 2005: 875).

2.3.2. Örgüt İşleyişinde Aksaklık

Gelir ve işten ayrılma isteği, özellikle deneyim ve uzmanlığa dayalı işlerde büyük sorunlardır. Çünkü burada deneyimli ve vasıflı personelin yerini alacak diğer çalışanların da aynı şekilde uzmanlaşabilmesi için organizasyonun belirli bir maliyete katlanmak zorundadır. Ayrıca işe yeni başlayan kişinin işe alışana kadar yüksek verim gösterememesi de bir diğer maliyet unsurudur. Dolayısıyla aşırı motivasyon, örgütsel faaliyetler için olumsuz bir faktördür. Aynı zamanda deneyimli çalışanların ve örgütten ayrılan profesyonellerin bir rakipte çalışmaya başlaması, tekrarlayan maliyetlerle birlikte ek kayıplara neden olmaktadır (Samad, 2006: 113-119).

2.3.3. Örgütsel Mali Kayıplar

İşten ayrılmak organizasyon için maliyetli ve zaman alıcıdır. Aynı zamanda işten ayrılma, organizasyondaki diğer çalışanları olumsuz etkilemekte ve motivasyonlarını düşürmektedir (Daloğlu, 2002: 28).

Alanında iyi yetişmiş ve vasıflı işçilerin işten ayrılması durumunda, personel yetiştirmek için yapılan tüm masraf ve çabalar boşa gitmektedir. Bu nedenle özellikle

çalıştığı bölümün muazzam emek ve masrafı sonucunda işten ayrılma niyetinin önlenmesi ve çalışanın devamlılığının sağlanması örgütün verimliliği ve başarısı için oldukça önemlidir (Acar, 2014: 51).

2.4. İşten Ayrılma Niyeti ve İşten Ayrılma Davranışı Arasındaki İlişki

Çalışmanın bu bölümünde işten ayrılma niyeti ile işten ayrılma davranışı arasındaki ilişki “Planlı Davranış Teorisi” ve “Gerekçelendirilmiş Eylem Teorisi” olmak üzere iki ayrı açıdan ele alınmaktadır.

2.4.1. Planlı Davranış Teorisi

Planlı davranış teorisi; niyet, bir kişinin davranış biçiminin ana açıklamasıdır; Bir kişinin güdülerinin davranış odaklı davranışlar, sosyal stres algısı (bireysel standartlar) ve algılanan davranışın kontrolü ile açıklandığını açıklar. Bunlar; davranışa yönelik tutumlar, sosyal farkındalık (sosyal baskıların tanınması) ve davranış kontrolü veya öz yeterlilik algısıdır (Ajzen, 2006).

Planlı davranış teorisi, eyleme geçme niyetinin gerçek davranışın en güçlü yordayıcısı olduğunu savunur. Planlı davranış teorisi, insanların topluma karşı tutumlarının belirli faktörlerin kontrolü altında olduğunu, herhangi bir nedenle meydana geldiğini ve planlı bir şekilde ortaya çıktığını doğrulayan bir davranış teorisidir. Davranış teorisine göre, bir davranışın gerçekleşmesi için kişinin önce o davranışa yönelik bir niyetinin olması gerekir. Davranışa yönelik güçlü niyet, davranışın gerçekleşme olasılığıdır (Frey vd., 1993: 368-398).

Ajzen'e (1991) göre, davranışa yönelik daha olumlu tutumlar, stres ve sosyal davranışın kontrolü ne kadar büyükse, o davranışa katılma isteği de o kadar büyük olur.

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın artık kendi kuruluşunda çalışmama isteği olarak ifade edilmektedir. Bırakma niyeti ile bırakma davranışı arasında büyük bir fark vardır. Planlı davranış kuramına göre bireylerin davranışlarının altında bazı nedenler yatmaktadır. Yani bireyler davranışlarının sonuçlarını tahmin etmeye çalışırlar, seçimlerini gerçekleştirmek için kararlar alırlar ve harekete geçmeye karar verirler. Başka bir deyişle, bir kişinin davranışının ortaya çıkışı tutum tarafından değil, niyet tarafından belirlenir. Çünkü tutum ve davranış arasında bir niyet vardır. Ancak kişinin

davranışının tamamen planlı bir davranış kuramı çerçevesinde şekillendiğini söylemek yanlış olur. Bazen insanlar planlamadan hareket edebilirler. Ancak kişinin davranışının arkasında kendi iradesinden kaynaklanan bir niyet olduğunu söylemek yanlış olmaz. Bu durumda plansız insan davranışında bir niyet yoktur. Çalışanların özgür iradeleriyle istifa etme davranışlarının temel ilkesinin aslında niyetleri olduğu kabul edilmektedir. Yönetime, uyguladıkları politikalara, çalışma arkadaşlarına veya iş yapısından memnun olmayanlara kızarak birdenbire işten ayrılma kararı alan kişiler bu davranışı kendi başlarına yapmış sayılmazlar. Gönüllü davranışlar, planlı davranış kuramı çerçevesinde planlanır ve incelenir (Bagozzi ve ark. 1989: 38-39).

2.4.2. Gerekçelendirilmiş Eylem Teorisi

Sosyal psikoloji açısından bakıldığında, davranış hakkında bilgi vermek için geliştirilen ve birçok araştırmacı tarafından kabul edilen iki teori, rasyonel eylem teorisi (GET) ve onun ilerletilmiş bir yorumu olan planlanmış davranış teorisidir (PDT) (Ajzen, 1985: 11-39).

Fishbein ve Ajzen (1975) tarafından geliştirilen doğru eylem teorisi, bu tür davranışların normlarla birlikte bir kişinin davranışa yönelik niyetlerini ve davranışsal yordayıcı olarak niyetlerini açıklayabileceğini açıklar. Öte yandan niyet, kişinin şüpheli davranışı sergileme veya sergilememe eğilimini veya planını açıklar. Ajzen (1991) göre niyet kişinin elde etmeyi planladığı çabanın davranışını ve ciddiyetini ifade etme arzusunu ifade eder.

Rasyonel eylem teorisi; Spor, sağlık, pazarlama, psikoloji gibi birçok farklı alana uygulanmış ve modeldeki yapıların davranış ve davranışsal niyeti tahmin etme yetenekleri doğrultusunda iyi performans gösterdiği sonucuna varılmıştır (Manstead, 2001: 909- 913).

Davranışsal kontrol sorunları olmayan durumlar için gerekçelendirilmiş eylem teorileri geliştirilmiştir. Ajzen (1985), bireyin tam gönüllü kontrolüne sahip olmadığı bu tür davranışları ve bu davranışlarla ilişkili niyetleri tanımlamak için algılanan davranışsal kontrol değişkenlerini GET'e algılanan davranışsal kontrol (ADK) değişkenini katarak PDT'yi geliştirmiştir. Algılanan davranışsal kontrol, bireyin herhangi bir davranış sergilemek için kontrolleri altında olup olmadığına ve

yeteneklerine ve olasılıklarına ilişkin algısını tanımlar. Kısacası, bir bireyin sahip olduğu daha fazla kaynak ve fırsat ve karşılaştıkları engeller ne kadar az olursa, algılanabilir davranış kontrolü o kadar artar.

2.5. Konuyla İlgili Yapılan Araştırmalar

Porter vd (1974: 603-604) eylemin zevki ve birbirleri üzerinde olumsuz bir etki bırakma niyeti; İş tatmininin maaş, terfi, denetim, çalışma arkadaşları ve serbest meslek gibi kişisel faktörleri, çalışanın ayrılma ve ayrılma, belki de kalma istekliliği ile ilişkili olarak belirlenmiştir. Bir başka çalışmada ise işten ayrılma ve örgütsel bağlılığın birbiriyle ilişkili olduğu, şirket varlıklarını artıran ve şirketi adanmış çalışanların işten ayrılma niyetinde olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kılıç (2004), Ankara'da kamu ve özel sektörde çalışan 120 çalışanın örgütün önemi, istihdam mücadelesi ve dönüştürme tutumları arasındaki ilişkiyi Basit tesadüfi örnekleme ile incelemiştir. Bunun şirketin önemi, mesleki mücadele ve işten ayrılma niyeti ile ilgili olduğuna karar verilmiştir. Örgütün önemi konusunda üst düzeyde algılanan çalışanlar, çatışmanın farkındaydı ve bunun sonucunda işten ayrılma kararı aldılar.

Ceylan ve Çakar (2005), işi motive etme fikrinin performans ve işten ayrılma fikri üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmada özel sektörde ve kamuda çalışan 84 çalışanın bu algılara ilişkin algıları incelenmiştir. Bu çalışmada motivasyon kavramının yanı sıra çalışan bağlılığı ve performansı ele alınmıştır. Verilere göre işten ayrılma fikrinin planlama ve yürütme süreci ile iyi bir ilişki içinde olmadığına karar verildi. Çalışanların örgütleri ve çalışmaları hakkında ne kadar çok şey hissederlerse, işten o kadar az ayrılma eğiliminde oldukları gözlemlenmiştir.

Çekmecelioglu (2006), çalışan memnuniyeti ve organizasyon performansının arama motoru optimizasyonu ve verimliliği üzerindeki etkisini incelemiştir. Gebze'deki kimya fabrikasında çalışan 130 işçiden elde edilen verilere göre, çalışanların şirketleriyle ve çalışanlarla ilişkilendirilen yüksek performanstan memnun oldukları, yüksek performans ve iş sevinci ile işten ayrılma isteğinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşinden ve çalışma ortamından memnun olan çalışanlar, organizasyonlarında daha istikrarlıdır ve bunun sonucunda başka iş arama olasılıkları daha düşüktür.

Sabuncuoğlu (2007), örgütsel eğitim, örgütsel performans ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında Türkiye'de 500 büyük işletmede çalışan 637 kişiden veri toplamıştır. Şirkette çalışanların işten ayrılmak için özsayıgılarının yüksek, özsayıgılarının düşük olduğuna karar verilmiştir. Çalışma arkadaşlarından koçluk ve destek alan çalışanlar, işten ayrılma isteklerini azalttı ve dayanıklılıklarını artırdı; ayrıca çalışanların kişisel ve mesleki gelişimleri açısından örgüt içerisinde aldıkları eğitimlerin dayanıklılıklarını artırdığı ve işten ayrılma isteklerini ortadan kaldırdığı tespit edilmiştir.

Alıca (2008), 213 banka çalışanın işten ayrılma kararlarında örgütsel uygulamanın etkilerini ve performansa ilişkin olumlu algılarını araştırmıştır. Uzmanlara göre duygular mantıklı bir şekilde birbirini yordamaktadır. Çalışanlar işlerinde ve işyerlerinde düşük doyum bulmaktadır. Sonuç olarak, örgütlerine olan bağlılıkları ciddi şekilde tehlikeye girdi ve örgütsel performansları azaldı. Örgütsel performansın düşmesiyle birlikte çalışanların işten ayrılma eğilimi artmaktadır.

Çarıkçı ve Çelikkol (2009), aile ve iş dengesini hem örgütsel hem de duygusal olarak sağlayamayan çalışanların karşılaştığı yaygın bir sorun olan aileden aileye çatışmanın etkisine bakmışlardır. Denizli'de çalışan 100 kişiden elde edilen verilere göre, yapmaya karar vermesine rağmen işini ailesiyle dengeleyemeyen işçilerin işten ayrılma isteğinde artış olmuştur.

Yücel ve Demirel (2013) diğer faaliyetlerin çalışan memnuniyeti ve motivasyonu üzerindeki etkisini incelemiştir. Özel sektörde faaliyet gösteren bir şirkette çalışan 180 kişiden anket sırasında elde edilen verilere göre, işten duyulan memnuniyet ne kadar yüksekse, işten ayrılma niyetinde o kadar düşük, diğer bir deyişle yükselmiştir. Ayrıca çalışma, mevcut sanayi sektörlerinin bu iki kavram arasındaki geçişte rol oynadığı sonucuna varmıştır. Açıklamak gerekirse iş tatminleri artan çalışanların iş bırakma niyetlerinin azalmaktadır.

Yıldırım vd., (2014) banka çalışanlarının tükenmişlik duygularının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini araştırmıştır. Gaziantep'te görev yapan 291 banka çalışandan anketle toplanan verilere dayanarak, bu iki bakış açısının birbiriyle ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. İşyerinde fazla kilolu olan çalışanlar tükenmişlik

yaşamayabilir. Tükenmişlik düzeyi yüksek çalışanların işten ayrılma olasılıklarının daha yüksek olduğu düşünülmüştür.



3. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

3.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Örgütler, belirli bir amaç ve hedef doğrultusunda bir araya gelen insanlar federasyonlarıdır (Demirkol, 2014: 2) Toplumsal hayatımızın her aşamasında var olan bir yapıdır. İnsanların işbirliği yapma ihtiyacından doğmuştur (İra ve Aksu, 2009: 44). Çalışanların hissettiği güçlü bir duygu olan sadakat, bir kişiye, bir organizasyona, bir düşünceye, kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye ve yerine getirmemiz gereken bir bağlılığa olan bağlılığı ifade eder. Bağlı çalışanlar, örgütün amaç ve değerlerine inanır, emir ve beklentilerine olumlu yanıt verir (Balay, 2000: 15). Bağlılık ve organizasyon kavramlarının bir araya gelmesi sonucu ortaya çıkan örgütsel bağlılık, çalışanın birlikte çalıştığı organizasyona karşı hissettiği bağın gücünü ifade eder (Uygur, 2009: 12). Bu durum, bağlılık kavramının örgütsel açıdan incelenmesine yol açmıştır. Çünkü kuruluşlar, hedeflerine ulaşmak için kuruluşun hedefleri doğrultusunda bilgili, yetenekli, yetenekli ve aynı zamanda motive olmuş insan kaynağına sahip olmak isterler. Kuruluşlar bu özelliklere sahip insan kaynakları bulduklarında, örgüt içinde kalmaya da çalışmalıdırlar. Organizasyonun hayatta kalması, çalışanların organizasyondan ayrılmamasına bağlıdır. Çalışanlar kuruma ne kadar sadık kalırsa, organizasyonda o kadar güçlüdür.

Örgütsel bağlılık, literatürde farklı yazarlar tarafından ana hatları verilen bir kavramdır. Bu tanımlardan bazıları aşağıda verilecektir. Örgütsel bağlılık, bir çalışanın örgütün amaç ve değerlerine kısmi ve etkili bağlılığı olarak tanımlanmaktadır (Balay, 2000: 3). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, organizasyonun rekabet koşulları altındaki çalışmalarının başarısına katkıda bulunur (Uygur, 2007: 73).

Örgütsel bağlılık, bir bireyin örgütün hedeflerine ve değerlerine bağlılığının bir sonucu olarak ortaya çıkan duygusal bir bağlılıktır. Çalışan, çalıştığı organizasyonla uyum içinde çalışır, organizasyonun hedeflerine ulaşmak için çaba gösterir, organizasyondan yaptığı işin karşılığında ödül aldığına inanır ve organizasyonun bir üyesi olarak kalma sorumluluğunu hisseder (Güçlü, 2006: 11). Çalışanlar, organizasyonlarıyla özdeşleşmeli, organizasyonun değerlerini ve hedeflerini

benimsemeli, onlara ulaşmak için çabalamalı ve organizasyonda çalışmaya devam etmeye hazır olmalıdır (Tamer vd., 2014: 192).

Organizasyonun bir üyesi olarak, işin amaçları, hedefleri ve sorumlulukları hakkında bilgi sahibi olarak gelişir. Bu bilgiler ışığında örgütsel bağlılık, bir çalışanın örgüt ile kimlik birliğine girerek oluşturduğu güçler birliğidir. Weiner (1982) örgütsel bağlılığı örgütün amaçlarına uygun hareket etmeye yönelik iç çabaların toplamı olarak ifade etmektedir (aktaran Koç, 2008: 29).

Shermerhorn vd. (1994) 'e göre örgütsel bağlılık, “bir kişinin çalıştığı örgütte kurduğu ve kendisinin de örgütün bir parçası olduğunu hissettiği güç birliği derecesi” olarak tanımlanmaktadır (Gündoğan, 2009: 4). Örgütsel değerlerdeki paylaşım, sadakat ve inançların bir araya gelmesi sonucu çalışanın örgüte psikolojik bağlıdır (Çetin, 2004: 90). Çalışanın organizasyonuna bağlılık tutumu ve organizasyonun başarısı için gösterilen endişedir (Doğan ve Kılıç, 2007: 39).

Mayer ve Allen'a (1997) göre örgütsel bağlılık; çalışanın kuruma psikolojik yaklaşımını ifade eder. Çalışanların örgütle olan ilişkisinden oluşan ve kalıcı üyelik kararı almalarını sağlayan psikolojik bir durumdur (Uzun ve Yiğit, 2011: 183). Porter vd. (1974) 'e göre bağlılık kavramı genel olarak üç faktörden oluşur;

- 1) Bireyin organizasyonun amaç ve değerlerine olan güçlü inancı,
- 2) bireyin örgüt adına beklenenden daha fazla çaba sarf etme arzusu,
- 3) Bireyin örgütsel üyeliğini sürdürmek için örgütte kalmaya devam etme konusundaki güçlü arzusu (Gül, 2003: 140).

Örgütsel bağlılık davranışı gönüllülük esasına dayalı ve samimi bir davranış olduğundan, bunu organizasyon tarafından zorunlu kılmak hatadır. Örgütsel bağlılık, çalışanın iradesi ile şekillendiğinde önemlidir (Doğan ve Demiral, 2009: 59).

3.2. Örgütsel Bağlılığın Türleri

3.2.1. Duygusal Bağlılık

Çalışanın kuruluşla olan ilişkisi ile yakın ilişkisi olarak tanımlanır. Duygusal bağlılığı olan çalışanlar, örgütün değerlerini ve hedeflerini kabul ettikleri için örgütte kalırlar. Bu bağlılığa sahip çalışanlar kendilerini örgütün bir parçası olarak görürler ve ihtiyaç duydukları için değil, istekleri için örgütte kalırlar. Örgütler tarafından en çok arzu edilen bağlılık türüdür (Gürkan, 2006: 28; Balay, 2000: 21).

Duygusal bağlılığı yüksek kişiler, örgütün misyonunu yerine getirmesine yardımcı olmak için, ekonomik nedenleri arka planda tutarak ve yalnızca örgütün benimsediği değerlere inanarak örgütte kalmak isterler. Bu durumda örgütün performansı ön plandadır, bireyin kişisel çıkarları ikincildir ve birey örgütün başarısını veya başarısızlığını kendisiymiş gibi özümser (Başol ve Yalçın, 2009: 501).

3.2.2. Normatif Bağlılık

Çalışanın örgütte kalma taahhüdünün anlaşılmasında bağlayıcı olan bir taahhüdü ifade eder. Kendi çıkarlarına hizmet etmeye devam etmeyi adalet ve ahlak olarak gören, bunu kuruma karşı bir sorumluluk olarak gören ve zorunlu kabul edilen çalışanların bağlılığına dayalı bir bağlılık şeklidir (Gül, 2002: 46). Geleneksel olarak, kuruluşlarındaki çalışanlar işlerine sorumluluk duygusuyla girerler.

Normatif taahhüt ile devam eden bir taahhüt arasındaki fark, genel bir taahhüt, bir çalışanın bir kuruluşa üye olma yükümlülüğünün, kurumun sağlayacağı finansal faydalarla ilgili olmamasıdır. Çalışan, zaman içinde örgütün bağlılığını iyi bir karar olarak gördüğü için kurumun üyesi olmaya devam etmek ister (Sevinç ve Şahin, 2012: 267).

Üç tür bağlılık, bir çalışanın organizasyona katılmasına izin verir. Bununla birlikte, duygusal olarak bağlı kalma arzusu kararlılığa, güvenmeye devam etme ihtiyacına bağlıdır ve ahlaki bağlılık ortak bir bağlılıktır. Çalışan etkileşimini daha iyi anlamak için bağlılığın bu üç yönü birlikte düşünülmelidir çünkü bir çalışan bu üç boyutu aynı anda ve farklı durumlarda gösterebilir.

3.2.3. Devam Bağlılığı

Bir çalışanın örgütte harcadığı zaman ve emekle ilişkili faydaları kaybedeceğine inanarak örgüt içinde çalışmaya devam etmesi durumudur. Örgütten ayrılmının çok maliyetli olacağı ve örgütte kalması gerektiği konusunda herkes hemfikirdir (Meyer ve Allen, 1991: 75). Devam eden bağlılığın en önemli faktörü örgütte kalma ihtiyacıdır. Geçerli bir taahhüt olarak da adlandırılan kalıcı bir taahhüt, istifanın maliyetinin yüksek olduğu düşünülen bir durumdur (Boylu vd., 2007: 58). Kişi katılmak istemese bile, başka bir iş bulamayacağına inanarak örgütte devam etme ihtimaliyle karşı karşıya kalabilir.

Allen ve Meyer'e (1990) göre var olma ihtiyacını etkileyen birçok faktör vardır.

Bunlar;

1. Beceriler: Bir çalışanın becerilerini diğer kuruluşlara aktarıp aktaramayacağı.
2. Eğitim: Personel eğitiminin diğer kuruluşlara faydalı olup olmayacağı.
3. Ulaşım: bir kuruluşta ve başka bir şehirde istikrar durumu.
4. Bireysel Ceza: Bir alışan, çalıştığı kurum için zaman ve emek harcamıştır.
5. cret Primi: Çalışanın kurumdan ayrılması durumunda almaya hak kazandığı primleri kaybetme riski vardır.
6. Organizasyon: Çalışanın yerleşim yerindeki ikamet süresi.
7. Alternatifler: Bir alışan bir kuruluştan ayrılırsa, aynı veya daha iyi işi bulması zordur.

3.3. Örgütsel Bağlılık Sonuçları

Bağlılığın derecesine bağlı olarak bağlılığın etkileri olumlu veya olumsuz olabilir. Yüksek üyelik bağlılığı, örgütsel amaçlar kabul edilmediğinde örgütsel parçalanmayı hızlandırabilirken, yüksek bağlılık, hedefler sağlam ve kabul edilebilir olduğunda başarılı davranışlara yol açabilir (Balay, 2014: 91).

Kuruluşun bağlılığının sağlanması, iç ilişkilerin olumlu gelişimine ve iç hizmetlerin kalitesine katkıda bulunacaktır. Güçlü güven, ekip çalışması, problem çözme, sürekli iletişim iletişimi, tam katılım, yeni açıklık ve bilgi paylaşımı gibi konuların sağlanmasında örgütün bağlılığı esastır (Tayfun ve Tekbalkan, 2014: 73).

3.4. Düşük Örgütsel Bağlılık

Sınırlı bağlılığa sahip insanlar, organizasyonun amaç ve hedeflerini kabul etmeden bireysel faaliyetler ve grup taahhütleri arasındaki ilişkiyi birleştirmezler. Kendisini örgüte bağlayan güçlü duygu ve eğilimlerden yoksundur (Balay, 2014: 93-95). Düşük bağlılık, bireysel bir organizasyonun üyesi olmak gibi zihinsel zayıflık olarak tanımlanabilir. Bu nedenle, bazı iş fırsatları, onları kazanmaya başlar başlamaz araştırılır. Bu yöntem, insan kaynaklarının etkin bir şekilde kullanılmasına yardımcı olabilir. Örgüt bu içsel ve informal iletişim yaklaşımını zamanında kullanabilirse, maliyetli kısıtlamalara yol açabilecek sorunların üstesinden gelebilecektir (Seyhan, 2014: 61).

3.5. İlimli Örgütsel Bağlılık

Bu bağlılık türünde, her bir kişi deneyim açısından güçlüdür ancak bu pozisyonda örgütsel bağlılık ve bilgi eksiktir. Bu bağlılık düzeyinde çalışanlar yönetime karşı çıkarlar ve kimliklerini korumaya çalışırlar (Tiryaki, 2005: 119). Öte yandan, bir örgüt ile ilgili olarak, iş tatmininin ve çalışan deneyiminin artması, hizmet ömrünün artmasına ve örgütten ayrılma isteğinin azalmasına neden olabilir. Bu durum örgüt için iyi gibi görünse de zamanla artan bireysel beklentiler örgütün etkinliğini azaltmaktadır (Çetin, 2011: 70).

3.6. Yüksek Bağlılık Düzeyi

Üst düzey bir örgütsel bağlılıkta, her birey güçlü görüş ve eğilimlere sahip bir örgüte bağlılık gösterir. Sendika, bir çalışanı güçlendirerek sadakatleri için ödüllendirir. Organizasyon tarafından verilen ödüller çalışan performansını artırırken, onun yaratıcılığını ve yaratıcılığını ön plana çıkararak gelişime karşı muhalefete de neden olmaktadır.



4. BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE EĞİTİM VE GELİŞTİRME FAALİYETLERİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİLERİNE İLİŞKİN ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı

Çalışmada insan kaynakları yönetiminde eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin önemi konusu işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık değişkenleriyle beraber açıklanmıştır.

4.2. Araştırmanın Önemi

Sürekli artan insan kaynakları yönetiminin uygulamalarının işgörenlerin işten ayrılma niyetleri ve örgütsel bağlılıklarına olan etkisi büyük önem arz etmektedir. Araştırma sonuçları gelecek çalışmalara ışık tutacaktır.

4.3. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma savunma sanayi sektörü ağırlıklı olacak şekilde 450 kişiye Google form üzerinden online anket ile yapılmıştır. Araştırma kapsamında toplam 220 katılımcıya anketi doldurmuştur.

4.4. Hipotezler

Çalışmanın hipotez tablosu aşağıdaki gibidir:

Tablo 1.
Araştırmanın Hipotezleri

Hipotezler	Kabul Edildi	Reddedildi
H1: Algılanan eğitim olanaklarıyla ile öğrenme motivasyonu arasında anlamlı bir ilişki vardır.		✓
H2: Algılanan eğitim olanaklarıyla eğitimden beklenen kazançlar arasında anlamlı bir ilişki vardır		✓
H3: Algılanan eğitim olanaklarıyla algılanan sosyal destek arasında anlamlı bir ilişki vardır	✓	
H4: Algılanan eğitim olanaklarıyla işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır	✓	
H5: Algılanan eğitim olanaklarıyla örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır	✓	
H6: Algılanan sosyal destek ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır		✓
H7: Algılanan sosyal destek ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır		✓
H8: Algılanan sosyal destek ile öğrenme motivasyonu arasında anlamlı bir ilişki vardır	✓	
H9: Algılanan sosyal destek ile eğitimden beklenen kazançlar arasında anlamlı bir ilişki vardır	✓	
H10: Öğrenme motivasyonu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır		✓
H11: Öğrenme motivasyonu puanları ile eğitimden beklenen kazançlar arasında anlamlı bir ilişki vardır	✓	
H12: Öğrenme motivasyonu puanları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır	✓	
H13: Örgütsel bağlılık puanları ile algılanan sosyal destek arasında anlamlı bir ilişki vardır.		✓
H14: Örgütsel bağlılık puanları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır	✓	

4.5. Veri Toplama Araçları

4.5.1. İnsan Kaynaklarında Eğitim ve Geliştirme Ölçeği

Bartlett (1999) tarafından geliştirilen ve Yıldız (2011) tarafından Türkçe'ye çevrilen çalışmasının kullanıldığı "İnsan Kaynakları Eğitim ve Gelişim Ölçeği" bu çalışmada işletmelerde sunulan eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin düzeyini ölçmek için kullanılmıştır. 5'li Likert tipi bir ölçekte hazırlanmış 30 ifadeden oluşan "Personel Eğitimi ve Gelişim Ölçeği" (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 2 = Katılmıyorum, 3 =

Katılmıyorum, Katılmıyorum, 4 = Katılıyorum, 5 = En Çok Katılıyorum); 6 bölümden oluşur: algılanan eğitim olanakları, eğitim için algılanan amir desteği, eğitim için algılanan çalışma arkadaşlarının desteği, eğitim programlarındaki öğrenme motivasyonu, eğitimden beklenen bireysel kazançlar ve eğitimle ilgili kariyer beklentileridir.

4.5.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978) tarafından geliştirilen İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği, kalan veya istifa eden çalışanların öz değerlendirme düzeylerini ölçmek için kullanılmıştır. Cevaplar 5 puanlık Likert ölçeğine dayanmaktadır (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 5 = Kesinlikle katılıyorum). Verilerin analizinden sonra güvenilirliğinin test edilmesi sonucunda Cronbach Alfa Ölçeği değeri 0.904 olarak bulunmuştur. Çalışmada Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978) İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Örücü ve Özafşarlıoğlu (2013) tarafından yapılan Türkçe uyarlaması kullanılmıştır

4.5.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırmada Örücü ve Özafşarlıoğlu (2013) tarafından hazırlanan Niehoff ve Moorman (1993) Örgütsel Adalet Ölçeği'nin Türkçe versiyonu kullanılmıştır. Örgütlere örgütsel bağlılık düzeyini ölçmek için Meyer ve Allen (1984-1997) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Sorgulayıcı (OCQ) kullanılmıştır. Meyer ve Allen'in Örgüte Bağlılığı; Duygusal bağlılık, sürekliliğe bağlılık ve ortak bağlılık olmak üzere üç temel kategoriye ayırarak ölçmeyi amaçlamıştır (Baysal ve Paksoy, 1999). Araştırmaya ilişkin veri toplamak için kullanılacak olan Meyer ve Allen'in bağlılık ölçeği, 5'li Likert ölçeğine ve 5'li ölçekte ifade puanlarına dayanmaktadır; "1: kesinlikle katılmıyorum, 2: kesinlikle katılmıyorum, 3: isteksiz, 4: katılıyorum ve 5: kesinlikle katılıyorum". Çalışmada Meyer ve Allen (1984-1997) Wasti (2000) Kurumsal Bağlılık Ölçeği'nin Türkçe çevirisi kullanılmıştır. Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen bir örgütsel adalet ölçeği olan Örgütsel Adalet Ölçeği, adil adalet kavramına tek bir bakış açısına ve iki idari adalet düşüncesi ölçeğine sahiptir. Ölçek toplam 20 maddeden oluşmaktadır. İlk güvenilirlik derecesi 0.90'ın üzerindedir. Cevaplar 5'li Likert ölçeğine göre alınmıştır.

4.6. Evren ve Örneklem

Anketler Google Form üzerinden 220 kişi tarafından doldurulmuştur. Çoğunluğu Savunma Sanayi olmak üzere 450 kişiye yollanan araştırma 220 kişi tarafından dolduruldu.

4.7. Yöntem

Google Form aracılığıyla dağıtılan anketlerden alınan yanıtlar SPSS paket programında işlenerek sonuca ulaştırılmıştır. Bu bölümde anket verileri tablolar halinde aktarılmıştır.

Tablo 2.
Basıklık ve Çarpıklık Değerleri ile Güvenirlik Katsayısı

	n	Çarpıklık	Basıklık
Algılanan eğitim olanakları	218	-, 3,303	-439
Eğitim açısından Algılanan üst yetkili desteği	218	-,672	-150
Eğitim açısından Algılanan çalışma arkadaşları desteği	218	-,613	-1,133
Öğrenme motivasyonu	218	- 1,766	-4,066
Bireysel kazançlar	218	-1,152	1,585
Kariyer beklentileri	218	- ,884	,826
İşten ayrılma	218	-389	-,682
Örgütsel bağlılık	218	-,856	2,249

Değerler incelendiğinde her bir puanın basıklık ve çarpıklık katsayılarının -3 ile +3 arasında olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre puanların normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Puanların normal dağılım göstermesi nedeni ile çalışmada parametrik test teknikleri kullanılmıştır. Ölçek puanının demografik özelliklere göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi için t testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. T testi, 2 gruplu demografik değişkenlerin analizinde kullanılırken ANOVA testi k (k>2) gruplu değişkenlerin analizinde kullanılmıştır.

Çalışmada ölçeklere verilen yanıtlar uygun basıklık çarpıklık değerlerine sahip olduğu için parametrik testler tercih edilmiştir.

4.8. Bulgular

Tablo 3.
Demografik Değişkenlere Göre Dağılım

	n	%	
Yaş	20-30 yaş arası	92	42,0
	31-40 yaş arası	98	44,7
	41-50 yaş arası	17	7,8
	51 ve üzeri	11	5,0
Cinsiyet	Kadın	106	48,4
	Erkek	112	51,1
Bu kurumda çalışma süresi	1 yıldan az	38	17,4
	1-3 yıl	36	16,4
	4-6 yıl	73	33,3
	7-9 yıl	6	2,7
	10 yıldan fazla	64	29,2
Eğitim durumu	Lise/ Meslek Lisesi	45	20,5
	Lisans	114	52,1
	Yüksek Lisans	46	21,0
	Doktora	13	5,9
Medeni Durum	Bekar	128	58,4
	Evli	90	41,1

Araştırmaya katılan bireylerin %44,7'si 31-40 yaş arasında olduğu, %5,1'i erkeklerden oluştuğu, %33,3'ü 4-6 yıl bu kurumda 4 yıldan fazla süredir çalıştığı ve %52,1'inin lisans mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 4.
Algılanan Eğitim Olanakları Boyutunun Betimsel Analizleri

Algılanan Eğitim Olanakları		n	%
1. Çalıştığım yerde tüm çalışanlara eşit eğitim olanaklar bakımından	Kesinlikle katılmıyorum	26	11,9
	Katılmıyorum	47	21,5
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	44	20,1
	Katılıyorum	75	35,2
	Kesinlikle katılıyorum	25	11,4
2. Önümüzdeki dönem almam gereken eğitimlerin sayısı ve türüne olan hakimiyet bakımından	Kesinlikle katılmıyorum	26	11,9
	Katılmıyorum	43	19,6
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	48	21,9
	Katılıyorum	76	34,7
	Kesinlikle katılıyorum	25	11,4
3. İşyerinin alacağım eğitimlerin sayısı ve türüyle ilgili politikalara hakimiyeti bakımından	Kesinlikle katılmıyorum	26	11,9
	Katılmıyorum	37	16,9
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	40	18,3
	Katılıyorum	88	40,2
	Kesinlikle katılıyorum	27	12,3
4. Çalıştığım yerde iyi bir öğrenme ve iletişim ortamı bakımından	Kesinlikle katılmıyorum	14	6,4
	Katılmıyorum	32	14,6
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	52	23,7
	Katılıyorum	85	38,8
	Kesinlikle katılıyorum	35	16,0

Eğitim için Algılanan Sosyal Destek

Eğitim için Algılanan Üst Yetkili Desteği

5. Üstlerimin benim eğitim programlarına katılmama desteklemesi bakımından	Kesinlikle katılmıyorum	21	9,6
	Katılmıyorum	18	8,2
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	43	19,6
	Katılıyorum	96	43,8
	Kesinlikle katılıyorum	39	17,8
6. Zayıf olduğum konular hakkında üstlerimle rahatlıkla kurabildiğim diyalog bakımından.	Kesinlikle katılmıyorum	14	6,4
	Katılmıyorum	27	12,3
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	43	19,6
	Katılıyorum	99	45,2
	Kesinlikle katılıyorum	34	15,5
7. Üstlerim, yaptığım bir hatanın gelecekteki başarısızlıkları önleyecek ve performans artıracak bir deneyim olduğuna inancı bakımından	Kesinlikle katılmıyorum	22	10,0
	Katılmıyorum	32	14,6
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	45	20,5
	Katılıyorum	90	41,1
	Kesinlikle katılıyorum	26	11,9
8. Üstlerim geçmişte işimi etkili bir şekilde nasıl yapacağımı anlamamda bana yardımcı olmaları bakımından	Kesinlikle katılmıyorum	15	6,8
	Katılmıyorum	23	10,5
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	50	22,8
	Katılıyorum	93	42,5
	Kesinlikle katılıyorum	34	15,5
9. Eğitimde öngörülen bilgi ve becerileri kazanmamda üstlerimin bana yardım edeceğine inancım bakımından	Kesinlikle katılmıyorum	21	9,6
	Katılmıyorum	21	9,6
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	48	21,9
	Katılıyorum	96	43,8
	Kesinlikle katılıyorum	31	14,2

*Eğitim için Algılanan
Çalışma Arkadaşları
Desteği*

10. Eğitim programlarında verilen bilgi ve becerileri kazanmamda çalışma arkadaşlarımdan yardım edeceklerine inancım bakımından.	Kesinlikle katılmıyorum	20	9,1
	Katılmıyorum	22	10,0
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	38	17,4
	Katılıyorum	102	46,6
	Kesinlikle katılıyorum	34	15,5
11. Aldığım eğitim programları sayesinde çok iyi dostluklar kurmam bakımından	Kesinlikle katılmıyorum	17	7,8
	Katılmıyorum	30	13,7
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	42	19,2
	Katılıyorum	95	43,4
	Kesinlikle katılıyorum	32	14,6
12. Görevlerimi yerine getirirken çalışma arkadaşlarımdan ihtiyaç duyduğum konularda bana yardım edeceklerine inancım bakımından	Kesinlikle katılmıyorum	16	7,3
	Katılmıyorum	12	5,5
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	31	14,2
	Katılıyorum	119	54,3
	Kesinlikle katılıyorum	39	17,8
13. Benden daha deneyimli olan çalışma arkadaşlarımdan bana yol gösterme konusunda isteksiz olmaları bakımından	Kesinlikle katılmıyorum	46	21,0
	Katılmıyorum	65	29,7
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	38	17,4
	Katılıyorum	48	21,9
	Kesinlikle katılıyorum	19	8,7
14. Genellikle çalışma arkadaşlarımdan zaman kaybı olarak görmeleri bakımından	Kesinlikle katılmıyorum	50	22,8
	Katılmıyorum	63	28,8
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	45	20,5
	Katılıyorum	46	21,0
	Kesinlikle katılıyorum	13	5,9

Öğrenme motivasyonu

		Kesinlikle katılmıyorum	11	5,0
15.	Eğitim programlarından mümkün olduğunca çok şey öğrenmeye çalışmam bakımından	Katılmıyorum	6	2,7
		Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	9	4,1
		Katılıyorum	107	48,9
		Kesinlikle katılıyorum	83	37,9
		Kesinlikle katılmıyorum	9	4,1
16.	Eğitim programlarından birçoğuna göre daha fazla şey öğrenmeye meyli bakımından	Katılmıyorum	10	4,6
		Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	35	16,0
		Katılıyorum	98	44,7
		Kesinlikle katılıyorum	65	29,7
		Kesinlikle katılmıyorum	10	4,6
17.	Eğitim programlarında öngörülen becerileri kazanmaya çoğunlukla istekli olmam bakımından	Katılmıyorum	4	1,8
		Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	14	6,4
		Katılıyorum	113	51,6
		Kesinlikle katılıyorum	76	34,7
		Kesinlikle katılmıyorum	9	4,1
18.	Becerilerimi geliştirmek için eğitim programlarında gereken çabayı göstermeye hazır olma bakımından.	Katılmıyorum	4	1,8
		Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	9	4,1
		Katılıyorum	119	54,3
		Kesinlikle katılıyorum	76	34,7
		Kesinlikle katılmıyorum	11	5,0
19.	Eğitim programlarına katılarak becerilerimi geliştirebileceğime inanç bakımından	Katılmıyorum	4	1,8
		Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	15	6,8
		Katılıyorum	111	50,7
		Kesinlikle katılıyorum	75	34,2

Eğitimden beklenen kazançlar

Bireysel Kazançlar

	Kesinlikle katılmıyorum	12	5,5
20. Eğitim programlarına katılmak kişisel gelişimime katkıda bulunması bakımından	Katılmıyorum	8	3,7
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	11	5,0
	Katılıyorum	92	42,0
	Kesinlikle katılıyorum	93	42,5
21. Eğitim programlarına katılmak işimi daha iyi yapmama yardımcı olması bakımından.	Kesinlikle katılmıyorum	13	5,9
	Katılmıyorum	8	3,7
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	14	6,4
	Katılıyorum	102	46,6
	Kesinlikle katılıyorum	79	36,1
22. Eğitim programlarına katılmak arkadaşlarımın beğenisini kazanmamı sağlaması bakımından	Kesinlikle katılmıyorum	25	11,4
	Katılmıyorum	45	20,5
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	59	26,9
	Katılıyorum	54	24,7
	Kesinlikle katılıyorum	33	15,1
23. Eğitim programlarına katılmak üstlerimin beğenisini kazanmamı sağlaması bakımından.	Kesinlikle katılmıyorum	21	9,6
	Katılmıyorum	26	11,9
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	53	24,2
	Katılıyorum	77	35,2
	Kesinlikle katılıyorum	40	18,3
24. Eğitim programlarına katılmak diğer çalışanlarla iletişim kurmama yardımcı olması bakımından	Kesinlikle katılmıyorum	14	6,4
	Katılmıyorum	11	5,0
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	38	17,4
	Katılıyorum	112	51,1
	Kesinlikle katılıyorum	42	19,2
25. Eğitim programlarına katılmak işimle ilgili yeni süreçler, yöntemler ve ürünler hakkındaki bilgilerimin güncellenmesine yardımcı olur.	Kesinlikle katılmıyorum	14	6,4
	Katılmıyorum	11	5,0
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	38	17,4
	Katılıyorum	112	51,1
	Kesinlikle katılıyorum	42	19,2

Kariyer Beklentileri

26. Eğitim programlarına katılmak terfi etme şansımın yüksek olması bakımından	Kesinlikle katılmıyorum	19	8,7
	Katılmıyorum	36	16,4
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	53	24,2
	Katılıyorum	73	33,3
	Kesinlikle katılıyorum	37	16,9
27. Eğitim programlarına katılmak ücret zammı almama yardımcı olması bakımından.	Kesinlikle katılmıyorum	29	13,2
	Katılmıyorum	54	24,7
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	64	29,2
	Katılıyorum	44	20,1
	Kesinlikle katılıyorum	25	11,4
28. Eğitim programlarına katılmak farklı kariyer yolları izleyebilmek için fırsatlar yaratması bakımından.	Kesinlikle katılmıyorum	10	4,6
	Katılmıyorum	13	5,9
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	27	12,3
	Katılıyorum	101	46,1
	Kesinlikle katılıyorum	66	30,1
29. Eğitim programlarına katılmak izlemek istediğim kariyer yolu hakkında bana daha iyi fikir vermesi bakımından	Kesinlikle katılmıyorum	11	5,0
	Katılmıyorum	11	5,0
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	25	11,4
	Katılıyorum	110	50,2
	Kesinlikle katılıyorum	58	26,5
30. Eğitim programlarına katılmak kariyer hedeflerime ulaşmama yardımcı olması bakımından.	Kesinlikle katılmıyorum	12	5,5
	Katılmıyorum	11	5,0
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	32	14,6
	Katılıyorum	104	47,5
	Kesinlikle katılıyorum	58	26,5

Algılanan eğitim olanaklarına göre katılımcıların %35,2'si çalıştığım yerde tüm çalışanlara eşit eğitim olanaklar bakımından, önümüzdeki dönem almam gereken eğitimlerin sayısı ve türüne olan hakimiyet bakımından % 34,7'si, işyerinin alacağım eğitimlerin sayısı ve türüyle ilgili politikalara hakimiyeti bakımından % 40,2'si, çalıştığım yerde iyi bir öğrenme ve iletişim ortamı bakımından % 38,8'i, üstlerimin benim eğitim programlarına katılmamı desteklemesi bakımından % 43,8'i, zayıf olduğum konular hakkında üstlerimle rahatlıkla kurabildiğim diyalog bakımından % 45,2'si, üstlerim, yaptığım bir hatanın gelecekteki başarısızlıkları önleyecek ve performans artıracak bir deneyim olduğuna inancı bakımından % 41,1'i, üstlerim geçmişte işimi etkili bir şekilde nasıl yapacağımı anlamamda bana yardımcı olmaları bakımından % 42,5'i, eğitimde öngörülen bilgi ve becerileri kazanmamda üstlerimin bana yardım edeceğine inancım bakımından % 43,8'i, eğitim programlarında verilen bilgi ve becerileri kazanmamda çalışma arkadaşlarımdan yardım edeceklerine inancım bakımından % 46,6'sı, aldığım eğitim programları sayesinde çok iyi dostluklar kurmam bakımından % 43,4'ü, görevlerimi yerine getirirken çalışma arkadaşlarımdan ihtiyaç duyduğum konularda bana yardım edeceklerine inancım bakımından % 54,3'ü, benden daha deneyimli olan çalışma arkadaşlarımdan bana yol gösterme konusunda isteksiz olmaları bakımından % 21,9'u, genellikle çalışma arkadaşlarımdan eğitimi zaman kaybı olarak görmeleri bakımından % 21'i, eğitim programlarından mümkün olduğunca çok şey öğrenmeye çalışmam bakımından % 48,9'u, eğitim programlarından birçok insana göre daha fazla şey öğrenmeye meyli bakımından % 44,7'si, eğitim programlarında öngörülen becerileri kazanmaya çoğunlukla istekli olmam bakımından % 51,6'sı, becerilerimi geliştirmek için eğitim programlarında gereken çabayı göstermeye hazır olma bakımından % 54,3'ü, eğitim programlarına katılarak becerilerimi geliştirebileceğime inanç bakımından % 50,7'si, eğitim programlarına katılmak kişisel gelişimime katkıda bulunması bakımından % 42'si, eğitim programlarına katılmak işimi daha iyi yapmama yardımcı olması bakımından % 46,6'sı, eğitim programlarına katılmak arkadaşlarımdan beğenisini kazanmamı sağlaması bakımından % 24,7'si, eğitim programlarına katılmak üstlerimin beğenisini kazanmamı sağlaması bakımından % 35,2'si, eğitim programlarına katılmak diğer çalışanlarla iletişim kurmama yardımcı olması bakımından % 51,1'i, eğitim programlarına katılmak terfi etme şansımın yüksek olması bakımından % 33,3'ü, eğitim programlarına katılmak ücret zammı almama yardımcı olması bakımından % 20,1', eğitim programlarına katılmak farklı kariyer

yolları izleyebilmek için fırsatlar yaratması bakımından % 46,1'i, eğitim programlarına katılmak izlemek istediğim kariyer yolu hakkında bana daha iyi fikir vermesi bakımından % 50,2'si, eğitim programlarına katılmak kariyer hedeflerime ulaşmama yardımcı olması bakımından % 47,5'i katılıyorum yanıtını vermiştir.

Katılımcıların verdikleri yanıtlar genel olarak incelendiğinde çok büyük bir kısmı ölçeğe katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Dolayısıyla bu durum da soruların katılımcılara uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 5.
İşten Ayrılma Niyetinin Betimsel Analizleri

1. Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünme açısından	Kesinlikle katılmıyorum	39	17,8
	Katılmıyorum	77	35,2
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	43	19,6
	Katılıyorum	43	19,6
	Kesinlikle katılıyorum	15	6,8
2. Aktif bir şekilde başka işler arama açısından	Kesinlikle katılmıyorum	60	27,4
	Katılmıyorum	76	34,7
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	34	15,5
	Katılıyorum	35	16,0
	Kesinlikle katılıyorum	10	4,6
3. İşimden muhtemelen yakın bir zamanda ayrılma düşüncesi bakımından.	Kesinlikle katılmıyorum	62	28,3
	Katılmıyorum	66	30,1
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	41	18,7
	Katılıyorum	35	16,0
	Kesinlikle katılıyorum	13	5,9

İşten ayrılma niyetine göre katılımcıların % 19,6'sı Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünme açısından, % 16'sı Aktif bir şekilde başka işler arama açısından, % 16'sı İşimden muhtemelen yakın bir zamanda ayrılma düşüncesi bakımından katılıyorum yanıtını vermiştir.

Tablo 6.
Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Betimsel Analizleri

1. İşimde yaptığım katkılar görülür ve takdir edilirse elimden gelen en iyi çabayı gösterme bakımından.	Kesinlikle katılmıyorum		8	3,7
	Katılmıyorum		10	4,6
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum		15	6,8
	Katılıyorum		81	37,0
	Kesinlikle katılıyorum		103	47,0
2. Bazen, işimi terk etmek istiyorum ve bir daha geri gelmek istememe bakımından.	Kesinlikle katılmıyorum		40	18,3
	Katılmıyorum		54	24,7
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum		49	22,4
	Katılıyorum		52	23,7
	Kesinlikle katılıyorum		23	10,5
3. Kendimi işime adanmış hissetme bakımından.	Kesinlikle katılmıyorum		10	4,6
	Katılmıyorum		24	11,0
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum		54	24,7
	Katılıyorum		90	41,1
	Kesinlikle katılıyorum		39	17,8
4. Yaptığım işlerin karşılığını gördüğümde işimle daha fazla bütünleşme bakımından.	Kesinlikle katılmıyorum		6	2,7
	Katılmıyorum		6	2,7
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum		12	5,5
	Katılıyorum		89	40,6
	Kesinlikle katılıyorum		104	47,5
5. Sık sık kendimi bu işimden intikam almak istiyordum gibi hissetmem bakımından.	Kesinlikle katılmıyorum		64	29,2
	Katılmıyorum		78	35,6
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum		28	12,8
	Katılıyorum		29	13,2
	Kesinlikle katılıyorum		16	7,3
6. İşimi desteklemenin benim görevim olduğunu hissetme bakımından.	Kesinlikle katılmıyorum		10	4,6
	Katılmıyorum		12	5,5
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum		49	22,4
	Katılıyorum		105	47,9
	Kesinlikle katılıyorum		40	18,3
7. İşimden daha fazla bireysel ödül alma düşüncesi bakımından.	Kesinlikle katılmıyorum		14	6,4
	Katılmıyorum		25	11,4
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum		60	27,4
	Katılıyorum		83	37,9
	Kesinlikle katılıyorum		33	15,1

8. İşimi düşündüğüm zaman kızgınlık hissetmem bakımından.	Kesinlikle katılmıyorum	63	28,8
	Katılmıyorum	66	30,1
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	42	19,2
	Katılıyorum	30	13,7
	Kesinlikle katılıyorum	15	6,8
9. İş dışında bulunduğum zamanlarda, kendimi bu işin bir çalışanı olarak görme bakımından.	Kesinlikle katılmıyorum	16	7,3
	Katılmıyorum	32	14,6
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	47	21,5
	Katılıyorum	87	39,7
	Kesinlikle katılıyorum	35	16,0
10. İşimde karşılığımı aldığım ölçüde çaba harcama bakımından.	Kesinlikle katılmıyorum	26	11,9
	Katılmıyorum	34	15,5
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	49	22,4
	Katılıyorum	73	33,3
	Kesinlikle katılıyorum	35	16,0
11. Kendimi kapana kısılmış hissetme bakımından.	Kesinlikle katılmıyorum	26	11,9
	Katılmıyorum	34	15,5
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	49	22,4
	Katılıyorum	73	33,3
	Kesinlikle katılıyorum	35	16,0
12. İşimin başarıya ulaşmasına yardımcı olmak benim kişisel sorumluluğum bakımından.	Kesinlikle katılmıyorum	14	6,4
	Katılmıyorum	11	5,0
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	26	11,9
	Katılıyorum	112	51,1
	Kesinlikle katılıyorum	55	25,1
13. Beni desteklediği ölçüde İşimi desteklemem bakımından.	Kesinlikle katılmıyorum	15	6,8
	Katılmıyorum	36	16,4
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	54	24,7
	Katılıyorum	82	37,4
	Kesinlikle katılıyorum	31	14,2
14. İşimde ne yaparsam yapayım bu işin değişmeden kalması bakımından.	Kesinlikle katılmıyorum	40	18,3
	Katılmıyorum	55	25,1
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	57	26,0
	Katılıyorum	47	21,5
	Kesinlikle katılıyorum	19	8,7

15. İnsanlar işim hakkında kötü şeyler söylediğinde üzülmem bakımından	Kesinlikle katılmıyorum	22	10,0
	Katılmıyorum	24	11,0
	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	35	16,0
	Katılıyorum	84	38,4
	Kesinlikle katılıyorum	53	24,2

Örgütsel bağlılığa göre katılımcıların % 37'si işimde yaptığım katkılar görülür ve takdir edilirse elimden gelen en iyi çabayı gösterme bakımından, % 23,7'si bazen, işimi terk etmek istiyorum ve bir daha geri gelmek istememe bakımından, % 41,1'i kendimi işime adanmış hissetme bakımından, % 40,6'sı yaptığım işlerin karşılığını gördüğümde işimle daha fazla bütünleşme bakımından, % 13,2'si sık sık kendimi bu işimden intikam almak istiyormuşum gibi hissetmem bakımından, % 47,9'u işimi desteklemenin benim görevim olduğunu hissetme bakımından, % 37,9' u işimden daha fazla bireysel ödül alma düşüncesi bakımından, % 13,7'si işimi düşündüğüm zaman kızgınlık hissetmem bakımından, % 39,7'si iş dışında bulunduğum zamanlarda, kendimi bu işin bir çalışanı olarak görme bakımından, %33,3'ü işimde karşılığımı aldığım ölçüde çaba harcama bakımından, % 33,3'ü kendisini kapana kısılmış hissetme bakımından,% 51,1'i işinin başarıya ulaşmasına yardımcı olmak benim kişisel sorumluluğum bakımından, % 37,4'ü beni desteklediği ölçüde işimi desteklemem bakımından, % 21,5'i işimde ne yaparsam yapayım bu işin değişmeden kalması bakımından, % 38,4'ü insanlar işim hakkında kötü şeyler söylediğinde üzülmem bakımından katılıyorum yanıtını vermiştir.

Yukarıda da belirtildiği gibi katılımcılar genel olarak şıklara katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Dolayısıyla bu durum da ölçeklerin anlamlı olduğu sonucuna bizler ulaştırmaktadır.

Tablo 7.
Ölçek Puanının Betimsel İstatistikler

	n	Minimum	Maximum	Ort.	ss	Çarpıklık	Basıklık
Algılanan Eğitim Olanakları	218	1,00	5,00	2,50	,972	-,303	-,439
Algılanan Sosyal Destek	219	1,00	5,00	2,9	,619	-,279	-,0,90
Öğrenme Motivasyonu	218	1,00	5,00	3,80	,891	-1,766	-4,067
Eğitimden Beklenen Kazançlar	218	1,00	5,00	3,36	,828	-1,196	-2,125
İşten Ayrılma Niyeti	218	1,00	5,00	1,66	1,061	,389	-,682
Örgütsel Bağlılık	218	1,00	5,00	3,00	,657	-,856	2,24

Analiz sonuçlarına göre algılanan eğitim olanakları puanı ortalaması 2,50, algılanan sosyal destek puanı ortalaması 2,9, öğrenme motivasyonu puanı ortalaması 3,80, eğitimden beklenen kazançlar puanı ortalaması 3,36, işten ayrılma niyeti puanı ortalaması 1,66, örgütsel bağlılık puanı ortalaması 3,00'tür.

Tablo 8.
Kolerasyon Analizi

	1	2	3	4	5	6
1. Algılanan Eğitim Olanakları	r 1 p n 218					
2. Eğitimde Algılanan Sosyal Destek	r .457** p 0,000 n 218	1 219				
3. Öğrenme Motivasyonu	r .016 p ,814 n 217	,299** 0,000 218	1 218			
4. Eğitimden Beklenen Kazançlar	r 0,19 p 777 n 217	,330** ,000 218	,726** ,000 218	1 218		
5. İşten Ayrılma Niyeti	r -,145* p 0,32 n 217	-,024 ,729 218	,011 ,869 218	,006 ,926 218	1 218	
6. Örgütsel Bağlılık	r -136* p 0,000 n 217	,114 0,000 218	,502** 0,000 218	,495** 0,071 218	,288** 0,000 2188	1 218

Algılanan eğitim olanakları puanı ile öğrenme motivasyonu ($r=.016$), eğitimden beklenen kazançlar ($r=.019$) arasında zayıf yönlü ilişki olduğu; algılanan sosyal destek ($r=.457^{**}$) arasında çok güçlü ilişki olduğu; işten ayrılma niyeti ($r=-,145^*$), örgütsel bağlılık ($r=-.136^*$) güçlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Algılanan sosyal destek puanları ile işten ayrılma niyeti ($r=,024$), örgütsel bağlılık ($r=,114$) ile zayıf yönlü ilişki olduğu; öğrenme motivasyonu ($r=,299^{**}$), eğitimden beklenen kazançlar ($r=,330^{**}$) ile çok güçlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Öğrenme motivasyonu puanları ile işten ayrılma niyeti ($r=,011$) arasında zayıf yönlü bir ilişki; eğitimden beklenen kazançlar ($r=,726^{**}$), örgütsel bağlılık ($r=,502^{**}$) ile çok güçlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Eğitimden beklenen kazançlar puanları ile işten ayrılma niyeti ($r=,006$) arasında zayıf yönlü bir ilişki; örgütsel bağlılık ile ($r=,495^{**}$) arasında çok güçlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

İşten ayrılma niyeti puanları ile algılanan sosyal destek ($r=,024$), öğrenme motivasyonu ($r=,011$), eğitimden beklenen kazançlar ($r=,006$) arasında zayıf yönlü bir ilişki olduğu; algılanan eğitim olanakları ile arasında ($r=,145^*$) güçlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Örgütsel bağlılık puanları ile algılanan sosyal destek ($r=,114$) arasında zayıf yönlü bir ilişki; algılanan eğitim olanakları ($r=-,136^*$) ile arasında güçlü bir ilişki olduğu; öğrenme motivasyonu ($r=,502^{**}$), eğitimden beklenen kazançlar ($r=,495^{**}$), işten ayrılma niyeti ($r=,288^{**}$) arasında çok güçlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Yukarıda da görüldüğü gibi değişkenler arasında genel olarak güçlü ilişkiler bulunmaktadır. Bu da yapılan anket sorularının katılımcılara uygun olduğu, sonuçların anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 9.
Ölçek Puanlarının Cinsiyet Bakımından Farklılık Gösterme Analizi

	Cinsiyet	n	Ort	ss	t	p
Algılanan Eğitim Olanakları	kadın	106	3,1698	,86571	-0,912	0,034*
	erkek	112	3,2902	1,06466	-0,918	
Algılanan Sosyal Destek	kadın	106	3,3092	,57750	0,144	0,278
	erkek	112	3,2970	,66202		
					,145	
Öğrenme Motivasyonu	kadın	106	4,0170	,90169	-0,885	0,810
	erkek	111	4,1243	,88423	-0,884	
Eğitimden Beklenen Kazançlar	kadın	106	3,6201	,84285	-0,252	0,795
	erkek	111	3,6486	,82143	-0,252	
İşten Ayrılma Niyeti	kadın	106	2,4591	,99358	0,080	0,137
	erkek	111	2,4474	1,13038	0,080	
Örgütsel Bağlılık	kadın	106	3,4091	,67303	1,292	0,993
	erkek	111	3,2946	,63158	1,291	

* $p<0,05$

Algılanan eğitim olanakları, algılanan sosyal destek, öğrenme motivasyonu, eğitimden beklenen kazançlar, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık puanının cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre işletmeye bağlılık puanı cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre erkeklerin puanı kadınlara göre daha yüksektir.

Algılanan sosyal destek, öğrenme motivasyonu, eğitimden beklenen kazançlar, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık puanı cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 10.
Ölçek Puanlarının Yaş Bakımından İncelenmesi

			n	Ort	ss	F	p
Algılanan Eğitim Olanakları	20-30	92	3,31	,885			
	31-40	98	3,08	1,04	1,699	0,168	
	41-50	17	3,36	,956			
	51 ve üzeri	11	3,63	,970			
	Toplam	218	3,23	,972			
Algılanan Sosyal Destek	20-30	92	3,29	,656			
	31-40	98	3,28	,581	0,431	0,730	
	41-50	17	3,37	,510			
	51 ve üzeri	11	3,48	,831			
	Toplam	218	3,30	,620			
Öğrenme Motivasyonu	20-30	92	4,15	,862			
	31-40	97	4,04	,843			
	41-50	17	3,84	1,19	0,735	0,532	
	51 ve üzeri	11	3,94	1,06			
	Toplam	217	4,07	,892			
Eğitimden Beklenen Kazançlar	20-30	92	3,68	,835			
	31-40	97	3,67	,749	1,722	,163	
	41-50	17	3,20	1,02			
	51 ve üzeri	11	3,58	1,04			
	Toplam	217	3,63	,830			
İşten Ayrılma	20-30	92	2,42	1,02			
	31-40	97	2,40	1,03	1,115	,344	
	41-50	17	2,54	1,38			
	51 ve üzeri	11	3,00	1,04			
	Toplam	217	2,45	1,06			
Örgütsel Bağlılık	20-30	92	3,35	,708			
	31-40	97	3,34	,545			
	41-50	17	3,13	,923	1,682	,172	
	51 ve üzeri	11	3,69	,457			
	Toplam	217	3,35	,653			

Algılanan eğitim olanakları, algılanan sosyal destek, öğrenme motivasyonu, eğitimden beklenen kazançlar, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık puanının yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan ANOVA sonuçları tabloda verilmiştir.

Algılanan sosyal destek, öğrenme motivasyonu, eğitimden beklenen kazançlar, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık puanı yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 11.
Ölçek Puanlarının Eğitim Durumu Bakımından İncelenmesi

			N	Or	Ss	F	P
Algılanan Olanakları	Eğitim	lise/meslek lisesi	45	3,30	1,06		
		lisans	114	3,16	,967	,384	,764
		Yüksek Lisans	46	3,31	,818		
		Doktora	13	3,26	1,24		
		Toplam	218	3,23	,972		
Algılanan Destek	Sosyal	lise/meslek lisesi	45	3,30	,753	1,156	,328
		lisans	114	3,32	,623		
		Yüksek Lisans	46	3,33	,472		
		Doktora	13	2,99	,533		
		Toplam	218	3,30	,620		
Öğrenme Motivasyonu		lise/meslek lisesi	44	3,87	1,17	1,059	,367
		lisans	114	4,12	,760		
		Yüksek Lisans	46	4,16	,880		
		Doktora	13	3,95	,924		
		Toplam	217	4,07	,892		
Eğitimden Beklenen Kazançlar		lise/meslek lisesi	44	3,29	1,02		
		lisans	114	3,72	,783	3,205	,024*
		Yüksek Lisans	46	3,73	,686		
		Doktora	13	3,65	,722		
		Toplam	217	3,63	,830		
İşten Ayrılma		lise/meslek lisesi	44	2,43	1,20		
		lisans	114	2,38	,969		
		Yüksek Lisans	46	2,57	1,08	,456	,713
		Doktora	13	2,61	1,31		
		Toplam	217	2,45	1,06		
Örgütsel Bağlılık		lise/meslek lisesi	44	3,11	,823		
		lisans	114	2,38	,969		
		Yüksek Lisans	46	2,57	1,08		
		Doktora	13	2,61	1,31		
		Toplam	217	2,45	1,06		

Algılanan eğitim olanakları, algılanan sosyal destek, öğrenme motivasyonu, eğitimden beklenen kazançlar, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık puanının eğitim durumu farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan ANOVA sonuçları tabloda verilmiştir.

Algılanan sosyal destek, öğrenme motivasyonu, işten ayrılma niyeti eğitim durumu istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Analiz sonuçlarına göre eğitimden beklenen kazançlar alt boyutu ve örgütsel bağlılık puanı eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$).

Tablo 12.
Ölçek Puanlarının Medeni Durum Bakımından İncelenmesi

		N	ort	ss	t	p
Algılanan Eğitim Olanakları	bekar	128	3,2383	,97552	,184	0,988
	evli	89	3,2135	,97595	,184	
Algılanan Sosyal Destek	bekar	128	3,2941	,63884	-,225	0,111
	evli	90	3,3133	,59685	-0,227	
Öğrenme Motivasyonu	bekar	127	4,0425	,97903	-0,556	0,148
	evli	90	4,1111	,75854	-0,580	
Eğitimden Beklenen Kazançlar	bekar	127	3,6450	,88773	0,242	0,193
	evli	90	3,6172	,74574	0,250	
İşten Ayrılma	bekar	127	2,4724	1,02821	0,242	0,474
	evli	90	2,4370	1,10683	0,239	
Örgütsel Bağlılık	bekar	127	3,3341	,69456	-0,198	,384
	evli	90	3,3522	,60485	-,203	

Algılanan eğitim olanakları, algılanan sosyal destek, öğrenme motivasyonu, eğitimden beklenen kazançlar, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık puanının eğitim durumu farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T-test sonuçları tabloda verilmiştir.

Algılanan sosyal destek, öğrenme motivasyonu, eğitimden beklenen kazançlar, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık puanı medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablodan da anlaşıldığı gibi tüm ölçeklerin medeni hal ile bağlantısı bulunmamaktadır.

Tablo 13.
Ölçek Puanlarının İşteki Yılı Bakımından İncelenmesi

		N	Ort	ss	t	p
Algılanan Eğitim Olanakları	1 yıldan az	38	3,3947	,90910	1,505	,851
	1-3 yıl	36	3,0972	,78212	1,511	
Algılanan Sosyal Destek	1 yıldan az	38	3,4523	,60093	1,715	
	1-3 yıl	36	3,2090	,61929	1,714	,558
Öğrenme Motivasyonu	1 yıldan az	38	4,3000	,58402	2,081	,593
	1-3 yıl	36	3,9222	,94449	2,056	
Eğitimden Beklenen Kazançlar	1 yıldan az	38	3,9306	,64332	2,025	,228
	1-3 yıl	36	3,5631	,90227	2,008	
İşten Ayrılma Niyeti	1 yıldan az	38	2,3509	1,00134	,318	,952
	1-3 yıl	36	2,2778	,97427	,318	
Örgütsel Bağlılık	1 yıldan az	38	3,4930	,66224	2,083	,557
	1-3 yıl	36	3,1765	,64391	2,084	

Algılanan eğitim olanakları, algılanan sosyal destek, öğrenme motivasyonu, eğitimden beklenen kazançlar, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık puanının işteki yılı bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan t testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Algılanan eğitim olanakları, algılanan sosyal destek, öğrenme motivasyonu, eğitimden beklenen kazançlar, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık puanı cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

SONUÇ

Günümüz rekabet dünyasında işletmelerin kendilerini diğer işletmelerden farklılaştırabilmeleri ve daha uzun yaşayabilmeleri için kaliteli ve hızlı müşteri hizmeti sunmaları gerekmektedir. Bu aynı zamanda eğitim kurumları için de geçerlidir. Artan eğitim kalitesi ve iş hayatını ön planda tutabilmek için kaliteli eğitime duyulan ihtiyaç, işletmelerin kalitelerini artırmaya yönelmeye yöneltmiştir. Bu süre zarfında insan kaynakları kavramı ivme kazanmıştır. İnsan kaynağı, insanların bilgi, beceri ve deneyimlerini üretim ortamında kullanarak mal ve hizmet üretme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi, çok çeşitli departmanları kapsar ve bunlar işe alım ve istihdam sonrası prosedürleri içerir.

İşe alınacak personelin kimliği, seçimi ve yerleştirilmesi gibi motivasyonel ve akademik faaliyetler ile eğitim, geliştirme, güçlendirme, değerlendirme ve personel çalışması bu alanlardan bazılarıdır. Buradaki amaç, işletmenin hedeflerine ulaşabilmesi için çalışan personelin verimliliğini, motivasyonunu ve başarısını artırmaktır. Burada, çalışan ve iş hedeflerine ulaşmak amaçlanmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde, teknolojik ve endüstriyel gelişmelere paralel olarak üretim daha basit ve daha küresel hale geldikçe pazarlama ve finansal sistem de gelişmiştir. Kurumsal ya da endüstriyel etik adı altında görevlendirilen bu çalışmalar sonucunda, psikoloji ve sosyal bilimler, yönetim ve organizasyon odaklı makine, yöntem ve teknikler, işletmelerin aynı yol ve kullanımlarda etkili olduğu noktaya gelmiştir. Benzer teknolojiler üretim, finans ve pazarlama sektörlerinde farklı düzeylerde. Çalışmada insan kaynakları yönetiminde eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin önemi işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin tespiti için anket uygulaması yapılmıştır.

Yapılan analiz sonuçları aşağıdaki gibidir:

Algılanan eğitim olanaklarına göre katılımcıların %35,2'si çalıştığı yerde tüm çalışanlara eşit eğitim olanakları bakımından, önümüzdeki dönem almam gereken eğitimlerin sayısı ve türüne olan hakimiyet bakımından % 34,7'si, işyerinin alacağı eğitimlerin sayısı ve türüyle ilgili politikalara hakimiyeti bakımından % 40,2'si, çalıştığı yerde iyi bir öğrenme ve iletişim ortamı bakımından % 38,8'i, üstlerimin benim eğitim programlarına katılmamı desteklemesi bakımından % 43,8'i, zayıf olduğum konular hakkında üstlerimle rahatlıkla kurabildiğim diyalog bakımından %

45,2'si, üstlerim, yaptığım bir hatanın gelecekteki başarısızlıkları önleyecek ve performans artıracak bir deneyim olduğuna inancı bakımından % 41,1'i, üstlerim geçmişte işimi etkili bir şekilde nasıl yapacağımı anlamamda bana yardımcı olmaları bakımından % 42,5'i, eğitimde öngörülen bilgi ve becerileri kazanmamda üstlerimin bana yardım edeceğine inancım bakımından % 43,8'i, eğitim programlarında verilen bilgi ve becerileri kazanmamda çalışma arkadaşlarımın yardım edeceklerine inancım bakımından % 46,6'sı, aldığım eğitim programları sayesinde çok iyi dostluklar kurmam bakımından % 43,4'ü, görevlerimi yerine getirirken çalışma arkadaşlarımın ihtiyaç duyduğum konularda bana yardım edeceklerine inancım bakımından % 54,3'ü, benden daha deneyimli olan çalışma arkadaşlarım bana yol gösterme konusunda isteksiz olmaları bakımından % 21,9'u, genellikle çalışma arkadaşlarım eğitimi zaman kaybı olarak görmeleri bakımından % 21'i, eğitim programlarından mümkün olduğunca çok şey öğrenmeye çalışmam bakımından % 48,9'u, eğitim programlarından birçok insana göre daha fazla şey öğrenmeye meyli bakımından % 44,7'si, eğitim programlarında öngörülen becerileri kazanmaya çoğunlukla istekli olmam bakımından % 51,6'sı, becerilerimi geliştirmek için eğitim programlarında gereken çabayı göstermeye hazır olma bakımından % 54,3'ü, eğitim programlarına katılarak becerilerimi geliştirebileceğime inanç bakımından % 50,7'si, eğitim programlarına katılmak kişisel gelişimime katkıda bulunması bakımından % 42'si, eğitim programlarına katılmak işimi daha iyi yapmama yardımcı olması bakımından % 46,6'sı, eğitim programlarına katılmak arkadaşlarımın beğenisini kazanmamı sağlaması bakımından % 24,7'si, eğitim programlarına katılmak üstlerimin beğenisini kazanmamı sağlaması bakımından % 35,2'si, eğitim programlarına katılmak diğer çalışanlarla iletişim kurmama yardımcı olması bakımından % 51,1'i, eğitim programlarına katılmak terfi etme şansımın yüksek olması bakımından % 33,3'ü, eğitim programlarına katılmak ücret zammı almama yardımcı olması bakımından % 20,1', eğitim programlarına katılmak farklı kariyer yolları izleyebilmek için fırsatlar yaratması bakımından % 46,1'i, eğitim programlarına katılmak izlemek istediğim kariyer yolu hakkında bana daha iyi fikir vermesi bakımından % 50,2'si, eğitim programlarına katılmak kariyer hedeflerime ulaşmama yardımcı olması bakımından % 47,5'i katılıyorum yanıtını vermiştir.

İşten ayrılma niyetine göre katılımcıların % 19,6'sı Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünme açısından, % 16'sı Aktif bir şekilde başka işler arama açısından, %

16'sı İşimden muhtemelen yakın bir zamanda ayrılma düşüncesi bakımından katılıyorum yanıtını vermiştir.

Örgütsel bağlılığa göre katılımcıların % 37'si işimde yaptığım katkılar görülür ve takdir edilirse elimden gelen en iyi çabayı gösterme bakımından, % 23,7'si bazen, işimi terk etmek istiyorum ve bir daha geri gelmek istememe bakımından, % 41,1'i kendimi işime adanmış hissetme bakımından, % 40,6'sı yaptığım işlerin karşılığını gördüğümde işimle daha fazla bütünleşme bakımından, % 13,2'si sık sık kendimi bu işimden intikam almak istiyormuşum gibi hissetmem bakımından, % 47,9'u işimi desteklemenin benim görevim olduğunu hissetme bakımından, % 37,9' u işimden daha fazla bireysel ödül alma düşüncesi bakımından, % 13,7'si işimi düşündüğüm zaman kızgınlık hissetmem bakımından, % 39,7'si iş dışında bulunduğum zamanlarda, kendimi bu işin bir çalışanı olarak görme bakımından, %33,3'ü işimde karşılığını aldığım ölçüde çaba harcama bakımından, % 33,3'ü kendisini kapana kısılmış hissetme bakımından,% 51,1'i işinin başarıya ulaşmasına yardımcı olmak benim kişisel sorumluluğum bakımından, % 37,4'ü beni desteklediği ölçüde işimi desteklemem bakımından, % 21,5'i işimde ne yaparsam yapayım bu işin değişmeden kalması bakımından, % 38,4'ü insanlar işim hakkında kötü şeyler söylediğinde üzülmem bakımından katılıyorum yanıtını vermiştir.

Analiz sonuçlarına göre algılanan eğitim olanakları puanı ortalaması 2,50, algılanan sosyal destek puanı ortalaması 2,9, öğrenme motivasyonu puanı ortalaması 3,80, eğitimden beklenen kazançlar puanı ortalaması 3,36, işten ayrılma niyeti puanı ortalaması 1,66, örgütsel bağlılık puanı ortalaması 3,00'tür.

Algılanan eğitim olanakları puanı ile öğrenme motivasyonu ($r=.016$), öğrenme motivasyonu ($r=.016$) , eğitimden beklenen kazançlar ($r=.019$) arasında zayıf yönlü ilişki olduğu; algılanan sosyal destek ($r=.457^{**}$) arasında çok güçlü ilişki olduğu; işten ayrılma niyeti ($r= -.145^*$), örgütsel bağlılık ($r=-.136^*$) güçlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Algılanan sosyal destek puanları ile işten ayrılma niyeti ($r=.024$), örgütsel bağlılık ($r=.114$) ile zayıf yönlü ilişki olduğu; öğrenme motivasyonu ($r=.299^{**}$), eğitimden beklenen kazançlar ($r=.330^{**}$) ile çok güçlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Öğrenme motivasyonu puanları ile işten ayrılma niyeti ($r=,011$) arasında zayıf yönlü bir ilişki; eğitimden beklenen kazançlar ($r=,726^{**}$), örgütsel bağlılık ($r=,502^{**}$) ile çok güçlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Eğitimden beklenen kazançlar puanları ile işten ayrılma niyeti ($r=,006$) arasında zayıf yönlü bir ilişki; örgütsel bağlılık ile ($r=,495^{**}$) arasında çok güçlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

İşten ayrılma niyeti puanları ile algılanan sosyal destek ($r=,024$), öğrenme motivasyonu ($r=,011$), eğitimden beklenen kazançlar ($r=,006$) arasında zayıf yönlü bir ilişki olduğu; algılanan eğitim olanakları ile arasında ($r=,145^*$) güçlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Örgütsel bağlılık puanları ile algılanan sosyal destek ($r=,114$) arasında zayıf yönlü bir ilişki; algılanan eğitim olanakları ($r=-,136^*$) ile arasında güçlü bir ilişki olduğu; öğrenme motivasyonu ($r=,502^{**}$), eğitimden beklenen kazançlar ($r=,495^{**}$), işten ayrılma niyeti ($r=,288^{**}$) arasında çok güçlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre işletmeye bağlılık puanı cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre erkeklerin puanı kadınlara göre daha yüksektir.

Algılanan sosyal destek, öğrenme motivasyonu, eğitimden beklenen kazançlar, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık puanı cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Kumsar (2020), Öztürk (2018), Uyav (2019) ve Şar (2020) tarafından yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık ile cinsiyet farklılıkları arasında anlamlı farklılıklar bulunurken, Akgöl (2010), Yıldız (2020) ve Yılmaz (2019) araştırma bulguları doğrultusunda örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Araştırma sonucunda savunma sanayi sektörü içinde vardiyalı sistemde çalışan farklı cinsiyetlerdeki personelin örgütsel bağlılık açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmaması, cinsiyet farkının olduğuna ilişkin bulgular elde edilen sektörlere kıyasla havacılık sektöründeki çalışma koşulları ve vardiyalı sistem

uygulamalarında, kadın-erkek ayrımının gözetilmiyor veya daha az gözetiliyor olmasından kaynaklanabilir.

Algılanan sosyal destek, öğrenme motivasyonu, eğitimden beklenen kazançlar, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık puanı yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Algılanan sosyal destek, öğrenme motivasyonu, işten ayrılma niyeti eğitim durumu istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Analiz sonuçlarına göre eğitimden beklenen kazançlar alt boyutu ve örgütsel bağlılık puanı eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$).

Algılanan sosyal destek, öğrenme motivasyonu, eğitimden beklenen kazançlar, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık puanı medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Örgütsel bağlılık ve farklı evlilik durumları ile ilgili olarak Öztürk (2018) ve Uyav'ın (2019) çalışmalarını destekleyen sonuçlar elde edilmiştir. Boşanma amacı ve medeni durum farklılıkları için Öncü (2019) ve Demir (2020) tarafından sağlanan çalışmalara göre sonuçlar elde edilmiştir. Bu sonuçlarla tutarlı olarak, daha fazla sorumluluk veya aile içindeki birliğin artması gibi faktörlerden dolayı evli çalışanların, bekar çalışanlara göre örgütte daha fazla zaman geçirdiği varsayılabilir.

Algılanan eğitim olanakları, algılanan sosyal destek, öğrenme motivasyonu, eğitimden beklenen kazançlar, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık puanı cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

KAYNAKLAR

- Abay, A.R. (2002). Çıracak Öğrencilerin Sorunları: Bostancı Çıracaklık Eğitim Merkezi Öğrencileri Örneği. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2(4): 107- 139.
- Akgöl, A. (2010), “Vardiyalı Çalışanlarda Örgüte Bağlılık”, Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alıca, E. (2008). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma eğilimi üzerine etkisinin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması: Bir kamu bankası örneği (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Arat, T. ve Bakan,Ö. Uzaktan Eğitim Uygulamaları. <https://dergipark.org.tr/download/article-file/116745>, (23.03.2021)
- Armstrong, M. (2014). Armstrong’s Handbook of Human Resources Management Practice. London: Kogan Page.
- Aslan, Ö. (2006). Öğrenmenin Yeni Yolu: E-Öğrenme. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 16(2): 121-131.
- Balay, R. (2000). “Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık”, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- Balay, R. (2014). “Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık”, Pegem Akademi, 2.Baskı, Ankara.
- Başol, G. ve Yalçın, B. (2009). “Eğitim Örgütlerinde Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması”, International Balkan Educational and Science Congress, Sayı:2, Ss:497-507.
- Bingöl, D., (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi, Beşinci Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul
- Budak G., (2016). Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi, 3. Basım, Atlas Akademik Basım Yayın Dağıtım, Ankara.
- Budak, G. (2008). Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi. İzmir: Barış Yayınları
- Ceylan, A., ve Çakar, N. D. (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 6(1): 52-66.
- Çarıkcı, İ. H., & Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aı le Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti ne Etkisi . Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (9): 153-170.
- Çekmecelioğlu, 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, 8(2): 153- 168.

- Çetin, F. (2011). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Çetin, M., Ö. (2004). “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık”, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- Çetinel, H.M. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim Fonksiyonunun Öğrenen Örgüt Oluşumuna Etkilerine Yönelik Bir Araştırma.(Yüksek Lisans Tezi). Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demir, M.(2020), “ Yiyecek İçecek İşletmelerinde Çalışanların Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Demirkol, Y., A. (2014). “Eğitim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık: Meslek Yüksekokulları Üzerine Bir Araştırma”, Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi, Sayı:1, Cilt:4, Ss:1-12.
- Derdiman, R.C ve Uysal, Y. (2014). Kamu Yönetiminde Yetki Devri. Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi. 16(27): 251-277.
- Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2009). “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:3, Ss:40-80.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi”, Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, Sayı:29, Ss:37-61.
- Efeoğlu, E. (Erdil, O. ve Özutku, E.)(2013). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Elma Basım.
- Elma, C. ve Demir, K. (2003).Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar, 2. Baskı, Ankara:Anı Yayıncılık
- Ergeneli, A., Gohar, R., Temirbekova, Z. (2007). Transformational Leadership: Its Relationship to Culture Value Dimensions, International Journal of Intercultural Relations, 31- 703-724.
- Felfe, J., Schyns, B. (2004). Is Similarity in Leadership Related to Organizational Outcomes? The Case of Transformational Leadership. Journal of Leadership and Organizational Studies, 10(4), 92-103.
- Fındıkçı İ., (2002), İnsan Kaynakları Yönetimi, Dördüncü Baskı, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Fındıkçı, İ., (2009), İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Alfa
- Güçlü, H. (2006). “Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi”, Anadolu Üniversitesi, Doktora Tezi, Eskişehir.

- Gül, H. (2003). “Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirmesi”, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Sayı:1, Ss:73-83.
- Gündoğan, T. (2009). “Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması”, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara.
- Howell, J. M., Avolio, B. J. (1993). Transformational Leadership, Transactional Leadership, Locus of Control, and Support for Innovation: Key Predictors of Consolidated Business-Unit Performance. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 891-902.
- İra, N. Ve Aksu, A. (2009). “Örgütsel Kültür (Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği)”, Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi, Ss:43-62.
- Jaskyte, Kristina. (2004). Transformational Leadership, Organizational Culture, and Innovativeness in Nonprofit Organizations. *Nonprofit Management & Leadership*, 15(2), 153-168.
- Kahraman, H.B. (2017). Kariyer Yönetimi Kapsamında Eğitim ve Geliştirme Faaliyetlerine Yönelik Algıların Çalışan Memnuniyeti Üzerine Etkileri. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, İ. (2015). İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme Uygulamaları: Otel İşletmesinde Bir Örnek Olay Uygulamaları. *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*. 4 (11): 77-91.
- Kayabaşı, Y. (2005). Sanal Gerçeklik ve Eğitim Amaçlı Kullanılması. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*. 4(3): 151-158.
- Kılıç, A. (2004). Örgüt içi stres faktörlerinin çalışanların “çatışma ve işten ayrılma eğilimleri” üzerindeki etkisi (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Koç, R. (2008). “Personel Güçlendirme ile Çalışanların Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Uygulama”, Yıldız Teknik Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Kumsar, B.(2020), “ İyi Oluş ve Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: İnşaat Sektöründe Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Lopes, C.M., Fialho, A.H., Cunha, C., Niveriros, S. (2013). Business Games for Leadership Development: A Systematic Review. *Simulation&Gaming*. 20(10): 1-21.
- Mancheno-Smoak, L., Endres, G. M., Potak, R., Athanasaw, Y. (2009). The Individual Cultural Values and Job Satisfaction of the Transformational Leader. *Organization Development Journal*, 27(3) 9-21.
- Mathis, L.R. ve Jackson H.J. (2008). *Human Resources Management*. USA: Thomson South-Western

- Meyer, J., P. ve Allen, N., J. (1991). "A Three – Component Concept Alization of Organizational Commitment", Human Resevrces Management Review, Vol:1, P:61-89
- Montana, P. VE Charnow, B. (1993). Management: A Streamlined Course for Students and Business People. New York: Barron"s Business Review Series
- Noe, R.A. (2010). Employee Training and Development. New York: McGrawHill/Irwin.
- Öncü, H. E.(2019), " Seyahat Acentelerinde Hizmet VermeYatkınlığı ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Antalya Örneği", Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta
- Özçelik, O., Gönen D., ve Uluhan R., (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi, Ğ.Ü., İşletme Fakültesi Araştırma ve Yardım Vakfı Yayınları, No:7, İstanbul.
- Özdemir, S.M. (2009). Eğitimde Program Değerlendirme ve Türkiye’de Eğitim Programlarını Değerlendirme Çalışmalarının İncelenmesi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 6(2): 126-149.
- Özkan H., (2006). "Popüler Kültür ve Eğitim", Kastamonu Eğitim Dergisi, Cilt: 14, No: 1, 29-38.
- Öztürk, Y.(2018), "Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Cerrahpaşa Örneği) ", Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özyurt, N. (2013). İnsan Kaynaklarında Eğitim ve Geliştirme. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Paşa, S.F., Kabasakal, H., Bodur, M. (2001). Society, Organizations and Leadership in Turkey. Applied Psychology: An International Review, 50 (4), 559-589.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. Journal of Applied Psychology, 59(5): 603–609
- Ruggieri, Stefano. (2009). Leadership in Virtual Teams: A Comparison of Transformational and Transactional Leaders. Social Beviör and Personality, 37(8), 1017-1022.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Ege Akademik Bakış/ Ege Academic Review, 7(2): 613–628.
- Sabuncuoğlu, Z. (2011). İnsan Kaynakları Yönetimi. Ğstanbul: Beta Yayınları.
- Sevinç, İ. ve Şahin, A. (2012). "Kamu Çalışanlarının Örgütsel Bağlılığı: Karşılaştırmalı Bir Çalışma ", Maliye Dergisi, Sayı:162, Ss:266-281.
- Seyhan, M. (2014). "İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler: Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma", Trakya Üniversitesi Sosyal

Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Tezsiz Yüksek Lisans Dönem Projesi, Edirne.

- Süzen, A. Z., (2007). İnsan Kaynakları Yönetim Süreçleri Çerçevesinde Öğretmen Değerlendirmesinde Performans Değerlendirmesinde Performans Değerlendirme: Özel Bir İlköğretim Okulundaki Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Şafak, İ. (2014). “Örgütlerde Esnek Çalışma Biçimlerine İlişkin Algının Çalışanların Bağlılık Düzeyleri Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama”, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Karaman.
- Şar, T.(2020), “X ve Y Kuşaklarının Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi Üzerine Bir Çalışma”, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Tamer, İ., İyigün, N., Ö. ve Sağlam, M. (2014). “Örgüt Kültürünün Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Bir Perakende İşletmesi Çalışanları Üzerinde Araştırma ”, Kafkas Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, Sayı:8, Ss:187-202.
- Tayfun, A. ve Tekbalkan, M. (2014). “Dış Kaynaklardan Yararlanan Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu: Ankara’da Bir Araştırma”, Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi, Sayı:1, Ss:63-78
- Tınaz P., (2000). Organizasyonlarda Etkili Öğrenme Stratejileri, İstanbul: MESS Yayınları.
- Tiryaki, T. (2005). “Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Türedi, Ö.M. (2018). Türkiye’nin Önde Gelen Girişimcilerinin İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarına Bakış Açısı ve Nitel Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Uyav, T.(2019), “Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Rolü: Havalimanı Yer Hizmeti Çalışanlarında Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uygun, A. (2007). “Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı İlişisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:1, Ss:71-85.
- Uygun, A. (2009). “Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık”, Barış Platin Kitabevi, Ankara.
- Uygun, F. (2009). Çıraklık Eğitiminin Etkililiğinin Değerlendirilmesi. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.
- Uzun, Ö. ve Yiğit, E. (2011). “Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Orta Kademe Otel Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma”, Osman Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, Sayı:6, Ss:181-213.

- Werther W., B. ve Davis K., (1996). Human Resources and Personnel Management, 5th ed., Boston: Irwin McGraw-Hill
- Yağcı, K. (2007). “Meyer - Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:9, Sayı:3
- Yıldırım, M. H., Erul, E. E., & Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 6(1): 34-44.
- Yıldız, E. (2013). İnsan Kaynakları Yönetiminde Davranış Boyutu ve Bir Örnek Olay. Öneri Dergisi 10 (40), 103-113.
- Yıldız, F.(2020), “Saha Satış Temsilcilerinin Örgütsel Bağlılık ve Motivasyon Düzeyi Arasındaki İlişki: Bir Üretim İşletmesi Üzerine Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Yılmaz, D.(2019), “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Havayolu İşletmesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Yücel, İ., & Demirel, Y. (2013). Mevcut İş Alternatiflerinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma İlişkisi Üzerine Etkisi : “Başka Bir Yol Daha Olmalı ”. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 27(2): 159-177.
- Zagorsek, H., Jaklic, M., Stough, S. J. (2004). Comparing Leadership Practices Between the United States, Nigeria, and Slovenia. Cross Cultural Management, 11(2), 16-34.

EKLER

EK-1 Anket Formu

Anketi Yanıtlayan Kişinin:	
Cinsiyetiniz:	<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
Yaşınız:	
Eğitim Durumunuz:	<input type="checkbox"/> Lise veya altı <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora
Medeni Durumunuz:	<input type="checkbox"/> Bekar <input type="checkbox"/> Evli
Hangisi ekonomik düzeyinizi en iyi tanımlamaktadır?	<input type="checkbox"/> Çok düşük <input type="checkbox"/> Düşük <input type="checkbox"/> Orta <input type="checkbox"/> Yüksek <input type="checkbox"/> Çok yüksek
Kaç yıldır bu işi yapıyorsunuz?	<input type="checkbox"/> 1 yıldan az <input type="checkbox"/> 1-3 yıl <input type="checkbox"/> 4-6 yıl <input type="checkbox"/> 7-9 yıl <input type="checkbox"/> 10 yıldan fazla

İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim Fonksiyonu Ölçeği

Lütfen her cümleyi dikkatlice okuyarak, her cümlenin karşısında 1'den 5'e kadar dizilmiş olan sayılardan sizin katılma derecenize göre en uygun olan yalnızca bir tanesini işaretleyiniz.

Kesinlikle katılmıyorum (1)

Katılmıyorum (2)

Ne katılıyorum Ne katılmıyorum (3)

Katılıyorum (4)

Kesinlikle katılıyorum (5)

ALGILANAN EĞİTİM OLANAKLARI					
1. Çalıştığım yerde tüm çalışanlara eşit eğitim olanakları tanınır.	1	2	3	4	5
2. Önümüzdeki dönem almam gereken eğitimlerin sayısı ve türü hakkında bilgi sahibiyim.	1	2	3	4	5
3. Alacağım eğitimlerin sayısı ve türüyle ilgili politikalar çalıştığım yer tarafından tespit edilir.	1	2	3	4	5
4. Çalıştığım yerde iyi bir öğrenme ve iletişim ortamı mevcuttur.	1	2	3	4	5
B.2. ALGILANAN SOSYAL DESTEK					
B.2.1. Algılanan Üst Yetkili Desteği					
5. Üstlerim benim eğitim programlarına katılmamı gönülden destekler.	1	2	3	4	5
6. Zayıf olduğum konular hakkında üstlerimle rahatlıkla konuşabilirim.	1	2	3	4	5
7. Üstlerim, yaptığım bir hatanın gelecekteki başarısızlıkları önleyecek ve performans artıracak bir deneyim olduğuna inanır.	1	2	3	4	5
8. Üstlerim geçmişte işimi etkili bir şekilde nasıl yapacağımı anlamamda bana yardımcı olmuştur.	1	2	3	4	5
9. Eğitimde öngörülen bilgi ve becerileri kazanmamda üstlerimin bana yardım edeceğine inanıyorum.	1	2	3	4	5
B.2.2. Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği					
10. Eğitim programlarında verilen bilgi ve becerileri kazanmamda çalışma arkadaşlarımda bana yardım edeceklerine inanıyorum.	1	2	3	4	5
11. Aldığım eğitim programları sayesinde çok iyi dostluklar kurdum.	1	2	3	4	5
12. Görevlerimi yerine getirirken çalışma arkadaşlarımda ihtiyaç duyduğum konularda bana yardım edeceklerine inanıyorum.	1	2	3	4	5
13. Benden daha deneyimli olan çalışma arkadaşlarımda bana yol gösterme konusunda isteksizdirler.	1	2	3	4	5

14. Genellikle çalışma arkadaşlarım eğitimi zaman kaybı olarak görürler.	1	2	3	4	5
B.3. ÖĞRENME MOTİVASYONU					
15. Eğitim programlarından mümkün olduğunca çok şey öğrenmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
16. Eğitim programlarından birçok insana göre daha fazla şey öğrenmeye meyilliyimdir.	1	2	3	4	5
17. Eğitim programlarında öngörülen becerileri kazanmaya çoğunlukla istekliyimdir.	1	2	3	4	5
18. Becerilerimi geliştirmek için eğitim programlarında gereken çabayı göstermeye hazırım.	1	2	3	4	5
19. Eğitim programlarına katılarak becerilerimi geliştirebileceğime inanıyorum.	1	2	3	4	5
B.4. EĞİTİMDEN BEKLENEN KAZANÇLAR					
B.4.1. Bireysel Kazançlar					
20. Eğitim programlarına katılmak kişisel gelişimime katkıda bulunur.	1	2	3	4	5
21. Eğitim programlarına katılmak işimi daha iyi yapmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
22. Eğitim programlarına katılmak arkadaşlarımın beğenisini kazanmamı sağlar.	1	2	3	4	5
23. Eğitim programlarına katılmak üstlerimin beğenisini kazanmamı sağlar.	1	2	3	4	5
24. Eğitim programlarına katılmak diğer çalışanlarla iletişim kurmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
25. Eğitim programlarına katılmak işimle ilgili yeni süreçler, yöntemler ve ürünler hakkındaki bilgilerimin güncellenmesine yardımcı olur.	1	2	3	4	5
B.4.2. Kariyer Beklentileri					
26. Eğitim programlarına katılmak terfi etme şansımı yükseltir.	1	2	3	4	5
27. Eğitim programlarına katılmak ücret zammı almama yardımcı olur.	1	2	3	4	5
28. Eğitim programlarına katılmak farklı kariyer yolları izleyebilmek için fırsatlar yaratır.	1	2	3	4	5
29. Eğitim programlarına katılmak izlemek istediğim kariyer yolu hakkında bana daha iyi fikir verir.	1	2	3	4	5
30. Eğitim programlarına katılmak kariyer hedeflerime ulaşmama yardımcı olur.	1	2	3	4	5

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Lütfen her cümleyi dikkatlice okuyarak, her cümlenin karşısında 1'den 5'e kadar dizilmiş olan sayılardan sizin katılma derecenize göre en uygun olan yalnızca bir tanesini işaretleyiniz.

Kesinlikle katılmıyorum (1)

Katılmıyorum (2)

Ne katılıyorum Ne katılmıyorum (3)

Katılıyorum (4)

Kesinlikle katılıyorum (5)

4. Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5. Aktif bir şekilde başka işler arıyorum.	1	2	3	4	5
6. İşimden muhtemelen yakın bir zamanda ayrılacağım.	1	2	3	4	5

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Lütfen her cümleyi dikkatlice okuyarak, her cümlenin karşısında 1'den 5'e kadar dizilmiş olan sayılardan sizin katılma derecenize göre en uygun olan yalnızca bir tanesini işaretleyiniz.

Kesinlikle katılmıyorum (1)

Katılmıyorum (2)

Ne katılıyorum Ne katılmıyorum (3)

Katılıyorum (4)

Kesinlikle katılıyorum (5)

16. İşimde yaptığım katkılar görülür ve takdir edilirse elimden gelen en iyi çabayı gösteririm.	1	2	3	4	5
17. Bazen, işimi terk etmek istiyorum ve bir daha geri gelmek istemiyorum.	1	2	3	4	5
18. Kendimi işime adanmış hissediyorum.	1	2	3	4	5
19. Yaptığım işlerin karşılığını gördüğümde işimle daha fazla bütünleşirim.	1	2	3	4	5
20. Sık sık kendimi bu işimden intikam almak istiyormuşum gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5

21. İşimi desteklemenin benim görevim olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
22. İşimden daha fazla bireysel ödül alma düşüncesi bile beni motive eder.	1	2	3	4	5
23. İşimi düşündüğüm zaman kızgınlık hissediyorum.	1	2	3	4	5
24. İş dışında bulunduğum zamanlarda, kendimi bu işin bir çalışanı olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
25. İşimde karşılığımı aldığım ölçüde çaba harcarım.	1	2	3	4	5
26. Kendimi kapana kısılmış hissediyorum.	1	2	3	4	5
27. İşimin başarıya ulaşmasına yardımcı olmak benim kişisel sorumluluğumdur.	1	2	3	4	5
28. Beni desteklediği ölçüde İşimi desteklerim.	1	2	3	4	5
29. İşimde ne yaparsam yapayım bu iş değişmeden kalır.	1	2	3	4	5
30. İnsanlar işim hakkında kötü şeyler söylediğinde ben üzülürüm.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı - Soyadı : Ömer Bedel

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Radyo, Sinema ve Televizyon

Yüksek Lisans Öğrenimi : Ufuk Üniversitesi-İnsan Kaynakları Yönetimi

Tarih : 15.02.2022