

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÇALIŞANLARIN ALGILADIKLARI İŞ YAŞAM
KALİTESİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ
ÜZERİNE ETKİSİ

ABDURRAHMAN SERHAN BARUTCU

Danışman

Yrd. Doç. Dr. Ebru TOLAY

İZMİR-2017

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÇALIŞANLARIN ALGILADIKLARI İŞ YAŞAM
KALİTESİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ
ÜZERİNE ETKİSİ

ABDURRAHMAN SERHAN BARUTCU

Danışman

Yrd. Doç. Dr. Ebru TOLAY

İZMİR-2017

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Çalışanların Algıladıkları İş Yaşam Kalitesinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Etkisi” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

22/11/2017

Abdurrahman Serhan BARUTCU

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Çalışanların Algıladıkları İş Yaşam Kalitesinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine
Etkisi

Abdurrahman Serhan BARUTCU

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

İş yaşamında kalite anlayışı, çalışanların biyolojik, psikolojik ve sosyal refah düzeyini arttıran, kurumsal kültürde değişim yaratan ve çalışanlara değer katan bir yönetim felsefesi olarak görülmektedir. Kurumlarda algılanan iş yaşam kalitesi, bazı çalışanlar için yüksek ücret anlamına gelirken bazı çalışanlar için adil, samimi ve destekleyici bir iş ortamı anlamına gelebilir. İş yaşam kalitesi, çalışanların iş ile ilgili pek çok tutumunu etkilemektedir. Kurumların sürdürülebilirliği ve etkin işleyişi için çalışanların işlerine olan olumlu tutumları çok önemlidir. Nitekim, bu tutum çalışanların işten ayrılma niyetlerini belirleyen önemli bir faktördür.

Diğer taraftan, insan yetiştirme konusunda önemli bir yere sahip olan akademisyenlerin algıladıkları iş yaşam kalitesi oldukça önemlidir. Bu noktadan hareketle bu çalışmanın amacı, akademisyenlerin algıladıkları iş yaşam kalitesinin işten ayrılma niyetleri üzerine etkilerini araştırmaktır. Çalışmada, demografik özelliklerin çalışanların iş yaşam kaliteleri ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkileri de incelenmektedir.

Araştırma, özel ve devlet olmak üzere toplam yedi üniversitede yürütülmüştür. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre akademisyenlerin iş yaşam kalitesinin orta düzeyde olduğu; iş yaşam kalitesinin artmasının ise işten

ayrılma niyetini azalttığı bulunmuştur. Aşamalı regresyon analizi sonuçları, çalışanların iş yaşam kalitesi algılamalarının işten ayrılma niyetini etkilediğini; tek yönlü varyans analizi sonuçları ise çalışanların demografik özelliklerinin iş yaşam kalitesinin alt boyutlarından biri olan yönetsel davranış alt boyutunda anlamlı bir farklılık yarattığını göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Akademisyen, İş Yaşam Kalitesi, İşten Ayrılma Niyeti



ABSTRACT

Master's Thesis

The Impact of Quality of Work Life on Intention to Leave

Abdurrahman Serhan BARUTCU

Dokuz Eylül University

Graduate School of Social Sciences

Department of Business Administration

Business Administration Program

Quality understanding in business life is seen as a management philosophy that increases the level of employees' biological, psychological and social welfare, creates change in corporate culture and adds value to employees. The perceived business quality of life in an organization may mean a fair, friendly and supportive work environment for some employees, which means high wages for some employees. The quality of work life affects many aspects of employees' work. Positive attitudes of employees to their businesses are very important for the sustainability and effective functioning of the institutions. As a matter of fact, this attitude is an important factor determining the intention of the employees to leave the job.

On the other hand, the quality of work life that academics who have an important place in human raising is very important. From this point of view, the aim of this study is to investigate the effects of the quality of work life that academicians perceive on their intention to leave work. The study also examines the demographic characteristics of employees on the quality of work life and their intention to leave the job.

The research was conducted at a total of seven universities, private and government. According to the findings obtained from the study, the quality of work life of the academicians is moderate; while the increase in the quality of life has reduced the intention to leave work. The results of the stepwise

regression analysis show that the perceptions of the employees' quality of life affect the intention of leaving the work; One-way ANOVA results showed that the demographic characteristics of the employees make a meaningful difference in the sub-dimension of managerial behavior, one of the sub-dimensions of work quality.

Keywords: Academician, Quality of Work Life, Intent to Quit



ÇALIŞANLARIN ALGILADIKLARI İŞ YAŞAM KALİTESİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETLERİ ÜZERİNE ETKİSİ

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xi
TABLolar LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiv
EKLER LİSTESİ	xv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İŞ YAŞAM KALİTESİ KAVRAMI	4
1.1.1. İş Yaşam Kalitesi Kavramının Tanımı ve Özellikleri	4
1.1.2. İş Yaşam Kalitesinin Amacı	7
1.1.3. İş Yaşam Kalitesinin Unsurları	8
1.1.3.1. Çalışma Ortamı	8
1.1.3.2. Örgüt Kültürü ve İklimi	9
1.1.3.3. İlişki ve İşbirliği	9
1.1.3.4. Eğitim ve Geliştirme	9
1.1.3.5. Tazminatlar ve Ödüller	10
1.1.3.6. İş-Aile Yaşamı Dengesi ve İmkanlar	10
1.1.3.7. İş Doyumu	10
1.1.3.8. İş Güvencesi	11
1.1.3.9. Kaynakların Yeterliliği	11
1.1.3.10. Motivasyon	11

1.1.3.11. Kariyer	12
1.1.3.12. Ücret	12
1.1.3.13. İşin Özerkliği	12
1.1.4. İş Yaşam Kalitesi İle İlgili Yapılmış Çalışmalar	13
1.2. İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMI	20
1.2.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramının Tanımı Ve Önemi	20
1.2.2. İşten Ayrılma Niyeti İle İlgili Araştırmalar	21
1.2.3. Akademisyenlerde İşten Ayrılma Niyeti Olgusu.	29
1.2.4. İş Yaşam Kalitesinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi	31

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ YAŞAM KALİTESİ ALGISININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	35
2.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	35
2.2.1. Araştırmanın Modeli	36
2.2.2. Araştırmanın Örneklemi	37
2.2.3. Analiz Yöntemi	37
2.3. ARAŞTIRMA TEKNİKLERİ	37
2.3.1. Literatür Taraması	37
2.3.2. Soru Formu	38
2.3.2.1. Demografik Bilgilere Yönelik Soru Formu	38
2.3.2.2. İş Yaşam Kalitesi Ölçeği	38
2.3.2.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	40
2.4. ARAŞTIRMANIN UYGULANMASI VE BULGULAR	40
2.4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	40
2.4.2. İş Yaşam Kalitesi Düzeylerine İlişkin Bulgular	43
2.4.3. İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerine İlişkin Bulgular	48
2.4.4. İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bulgular	50

2.4.5. Demografik Özelliklerin İş Yaşam Kalitesi- İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Rolünü Belirlemeye Yönelik Bulgular	51
2.4.5.1. Cinsiyetin İş Yaşam Kalitesi-İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Rolü	52
2.4.5.2. Yaşın İş Yaşam Kalitesi-İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Rolü	53
2.4.5.3. Eğitim Düzeyinin İş Yaşam Kalitesi- İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Rolü	54
2.4.5.4. Meslekte Çalışma Süresinin İş Yaşam Kalitesi – İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Rolü	56
2.4.5.5. Kurumda Çalışma Süresinin İş Yaşam Kalitesi – İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Rolü	57
2.4.5.6. Akademik Ünvanın İş Yaşam Kalitesi - İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Rolü	59
SONUÇ	62
KAYNAKÇA	71
EKLER	

KISALTMALAR

ANOVA

Analysis of Variance

bkz.

Bakınız

s.

Sayfa No

SPSS

Statistical Package for Social Sciences

TDK

Türk Dil Kurumu



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: İş Yaşam Kalitesi Ölçeği'nin İç Tutarlık Katsayıları	s. 39
Tablo 2: Araştırmaya Katılanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları	s. 41
Tablo 3: Araştırmaya Katılanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımları	s. 41
Tablo 4: Araştırmaya Katılanların Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımları	s. 42
Tablo 5: Araştırmaya Katılanların Akademik Ünvanlarına Göre Dağılımları	s. 42
Tablo 6: Araştırmaya Katılanların Kurumda Çalışma Süresine Göre Dağılımları	s. 43
Tablo 7: Araştırmaya Katılanların Meslekte Çalışma Süresine Göre Dağılımları	s. 43
Tablo 8: İş Yaşam Kalitesi Düzeylerine İlişkin Ortalamalar	s. 44
Tablo 9: İş Yaşam Kalitesi Ölçeği T Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	s. 45
Tablo 10: Araştırmaya Katılanların İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puan Ortalamaları	s. 48
Tablo 11: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği T Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	s. 48
Tablo 12: İş Yaşam Kalitesi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Tablosu	s. 50
Tablo 13: İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Alt Boyutları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puan Ortalamaları Arasındaki İlişki	s. 51
Tablo 14: Cinsiyetin İş Yaşam Kalitesi-İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Rolü	s. 52
Tablo 15: Yaşın İş Yaşam Kalitesi-İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Rolü	s. 54
Tablo 16: Eğitim Düzeyinin İş Yaşam Kalitesi-İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Rolü	s. 55
Tablo 17: Meslekte Çalışma Süresinin İş Yaşam Kalitesi-İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Rolü	s. 57

Tablo 18: Kurumda Çalışma Süresinin İş Yaşam Kalitesi-İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Rolü s. 58

Tablo 19: Akademik Ünvanın İş Yaşam Kalitesi-İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Rolü s. 60



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Araştırma Modeli

s. 36



EKLER LİSTESİ

EK 1: Araştırmada Kullanılan Anket Formu

ek s. 1



GİRİŞ

İş yaşamında kalite anlayışı, çalışanların biyolojik, psikolojik ve sosyal refah düzeyini yükselten, dolayısıyla sağlıklarını geliştiren, örgütsel kültürde değişim sağlayan ve tüm çalışanların değerini arttıran bir yönetim felsefesi olarak görülmektedir (Serbest, 2000: 28). Yaşamın bir bütün olması, iş ve yaşam koşullarının, dolayısıyla iş ve yaşam kalitesinin birbirinden ayrı düşünülmesinin mümkün olmadığını göstermektedir. Bu durum, iş ve yaşam koşulları arasında çok yönlü bir etkileşimin olmasından kaynaklanmaktadır (Tuncer, 2012: 1).

İş yaşam kalitesi, çalışmayı doğrudan ya da dolaylı etkileyen iş (yapısı, organizasyonu), ücretler, kazançlar, çalışma ortamı ve şartları, işlerin yönetim ve organizasyonu, işte kullanılan teknoloji, çalışan tatmini ve motivasyonu, endüstriyel ilişkiler, katılım, istihdam güvencesi, sosyal adalet ve sosyal güvenlik, demografik yapı ve sürekli eğitim gibi faktörleri birleştiren bir kavram olarak tanımlanmıştır (Can, 1991: 92).

İş yaşam kalitesi, işteki yaşamla ilgili olarak memnuniyet seviyesi, motivasyon, kişisel tecrübe gibi kavramları ifade etmektedir. Literatürde yer alan iş yaşam kalitesi ile ilgili kilit kavramlar; adil ücret, güvenli iş koşulları, yeni beceriler kazanma ve bunları kullanma olanakları, kariyer gelişim olanakları, bireysel hakların korunması, demokratik ortam, sosyal gelişim ve iş ile övünme olarak belirlenmiştir (Erdem, 2010: 512). İş yaşam kalitesi, kişilerin işletme tarafından işe alındıktan sonra önemli kişisel ihtiyaçlarını karşılayabilme derecesini göstermektedir (Kılıç ve Keklik, 2012: 155).

İş yaşam kalitesi boyutları düşünüldüğünde, iş yaşam kalitesini en yüksek düzeye çıkarabilmek için birçok faktörün birlikte ele alınması gerekmektedir. Söz gelimi bir çalışanın işinde sağladığı doyum, hem kendi mutluluğunu hem de verdiği hizmetin kalitesini yükseltmek için önemlidir. Yaşam bir bütün olarak ele alındığından, iş ve yaşam kalitesi kavramları ayrı ayrı düşünülemez (Tuncer, 2012: 3).

Diğer taraftan, iş yaşam kalitesi, çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörlerden biridir (Yıldız, 2013: 320). İş yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyeti kavramları son zamanlarda yapılan araştırmalara daha fazla konu olmaya başlamıştır. Bu kavramlara artan ilginin temelinde, yaşam kalitesinin önemli bir kavram haline gelmesi; etkilediği ve etkilendiği birçok parametrenin olmasıdır. Çalışanlar, kendilerine sunulan olanaklar, yönetim ile ilişkiler, fiziki ve sosyal ortam, işlemsel yapı ve benzeri durumlardan etkilenmektedir ve tüm bunlar çalışanların yaşam kalitesini oluşturmaktadır. Diğer taraftan, kurumlarda algılanan iş yaşam kalitesi bazı çalışanlar için yüksek ücret anlamına gelirken bazı çalışanlar için adil, samimi ve destekleyici bir iş ortamı anlamına gelebilir. Çalıştıkları kurumlarda bekledikleri iş yaşam kalitesini algılayamayan çalışanlar ise, yöneticileri tarafından onaylanmayan birtakım iş yeri tutum ve davranışları içine girebilir. Böyle bir durumda, çalışanların motivasyon ve performanslarının düştüğü, iş doyumunu ve örgütsel bağlılığın azaldığı, bunların yanında ise işe devamsızlık ve işten ayrılma niyetlerinin arttığı düşünülmektedir. Literatürde iş yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyetini inceleyen çalışmalarda, iş yaşam kalitesi arttıkça çalışanların işten ayrılma niyetlerinin anlamlı bir şekilde azaldığını gösteren bulgular elde edilmiştir.

İş yaşam kalitesi, çalışanların iş ile ilgili pek çok tutumunu etkilemektedir. Kurumların sürdürülebilirliği ve etkin işleyişi için çalışanların işlerine olan olumlu tutumları çok önemlidir. Bu noktadan hareketle, bu çalışma eğitsel, yönetsel ve akademik görevler gibi çok yönlü rol yükümlülüklerini yerine getirmesi beklenen akademisyenlerin algıladıkları iş yaşam kalitesinin işten ayrılma niyetleri üzerine etkisinin ortaya çıkarılması amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda eğitim-öğretim hayatından çalışma dünyasına kadar birçok alanda söz sahibi olan akademisyenlerin zamanlarının büyük bir kısmını geçirdikleri iş yaşamlarındaki özelliklerin incelenmesi, gerek iş dünyasındaki yöneticiler ve çalışanlar gerekse konu üzerinde çalışan akademisyenler için farkındalık yaratılmasının oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Mevcut literatür incelendiğinde Türkiye'deki akademisyenlerin iş yaşam kalitesi algılamalarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini ölçmeye yönelik çalışmalara rastlanmamıştır. Bu anlamda, yapılan bu çalışma ile literatüre katkı sağlanması hedeflenmektedir.

Çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kuramsal çerçevenin belirlenmesine çalışılmıştır. Bunun için önce iş yaşam kalitesi, daha sonra işten ayrılma niyeti hakkında bilgi verilerek çalışmada benimsenen yaklaşım tanıtılmıştır. Daha sonra iş yaşam kalitesinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin açıklanmasına çalışılmıştır.

Çalışmanın amacı doğrultusunda gerçekleştiren araştırmaya ve araştırmada elde edilen bulgulara ilişkin bilgilere ikinci bölümde yer verilmiştir. Çalışma, araştırma bulgularına dayanarak yapılan sonuç ve öneriler ile son bulmaktadır.



BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ YAŞAM KALİTESİ

1.1. İŞ YAŞAM KALİTESİ KAVRAMI

İş yaşam kalitesi kavramının açıklanacağı bu kısımda kavramın tanımına, özelliklerine, amaçlarına ve unsurlarına yer verilecektir; daha sonra iş yaşam kalitesi konusunda literatürde yapılmış olan araştırmalar incelenecektir.

1.1.1. İş Yaşam Kalitesi Kavramının Tanımı ve Özellikleri

İş yaşam kalitesi kavramını incelemeyen önce iş kavramının tanımını yapmanın, konunun anlaşılması açısından faydalı olacağı düşünülmektedir. Türk Dil Kurumu'nun (2017) yaptığı tanıma göre iş, "Bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma" olarak tanımlanmıştır. Yapılan başka bir tanıma göre, "insan hayatının önemli bir bölümünü kapsayan ve insan gelişiminin temel ve en önemli faaliyetlerinden biri sayılan iş; kişinin bedensel ve zihinsel olarak herhangi bir yönde emek vermesi ve bundan ekonomik, psikolojik, sosyal ve kültürel rolleri açısından doyum sağlaması durumu" olarak tanımlanmıştır (www.sosyalhizmetuzmani.org).

İş, modern toplumlarda insanların vakitlerinin büyük bir bölümünü ayırdıkları zaman dilimi olması nedeniyle insanlar için en temel ve önemli faaliyetlerden birisidir (İnce ve diğerleri, 2015: 41; Kılıç ve Keklik, 2012: 148). Bu zamanın kaliteli ve çalışanlar tarafından istekli bir şekilde geçirilmesi, çalışma sonucu ortaya konan ürünlerin ve hizmetlerin kalitesini de önemli ölçüde etkilemektedir (Kılıç ve Keklik, 2012: 150). Bu nedenle bireylerin iş ortamlarında yaşadıkları deneyimlerinin; aynı zamanda iş dışı alanlardaki yaşamları üzerinde de önemli etkileri ve sonuçları olmaktadır (İnce ve diğerleri, 2015: 45).

Yaşam kalitesi kavramı ise Türk Dil Kurumu'nun (2017) yaptığı tanıma göre; "Bireyin istek ve gereksinimlerinin doyum sağlayacağı biçimde karşılanması, algıladığı ya da hissettiği; mutluluk, doyum, uyum, iyilik halidir".

Bu iki tanıma dayanarak iş yaşam kalitesinin; liderlik, motivasyon, teknolojik ilerlemeler ve endüstri ilişkileri gibi birçok faktörü içinde barındıran bir kavram olduğu söylenebilir. Bu kavramlar iş yaşamına Sanayi Devrimi'nden sonra yavaş yavaş girmeye başlamıştır. Sanayi Devrimi ile birlikte insan faktörü önemsenmemeye başlamış ve böylelikle iş doyumsuzluğu, tatminsizlik, işten sıkılma, işten kaçma, işten ayrılma, işe devamsızlık gibi durumlar ortaya çıkmıştır. Bu problemleri ortadan kaldırmak için çeşitli çalışmalar başlatılmıştır. İş yaşamı kalitesi kavramı, henüz ortaya çıkmamışken, üniversitelerde, sendikalarda, örgüt ve yönetim çevrelerinde iş yaşamını ilgilendiren konular konuşulmuş ve çözüm yolları aranmıştır (Erdem 2010: 514).

İlk olarak 1960' lı yılların sonunda ortaya çıkan iş yaşam kalitesi kavramı, İsveç'te hükümetin iş koşullarını iyileştirme çabaları ile diğer Batı Avrupa ülkelerine de yayılmıştır. Ancak terim olarak iş yaşam kalitesi kavramının kullanılması 1972 yılında New York'ta düzenlenen bir konferansta olmuştur. Bu konferansta iş yaşam kalitesi, demokratikleşme kavramıyla birlikte ele alınmıştır (Rao ve Venugopal, 2009: 104). Uluslararası İş Yaşamı Kalitesi Derneği 1980 yılında Kanada'da iş yaşam kalitesi üzerine uluslararası bir konferans düzenlemiştir. Bu konferansta iş yaşam kalitesi, örgütlerin önemli ve öncelikli bir gerçeği olarak vurgulanmıştır (Erdem, 2010: 514).

İş yaşam kalitesinin tanımı ve yapısının tam olarak ne olduğu ile ilgili olarak araştırmacılar arasında tam bir fikir birliği bulunmamaktadır. İş yaşam kalitesi bazı araştırmacılara göre iş yerinde demokrasiyi gösterirken bazılarına göre ise daha insanca ve sağlıklı çalışma koşullarına ulaştırıcı, gelir kaynaklarında eşit paylaşımaya yol açacak şekilde değişim yapma olarak görülmektedir (Erdem, 2010: 515; Memiş ve diğerleri, 2015: 221).

Literatürde iş yaşam kalitesinin farklı tanımları yapılmıştır. Örneğin Türk Dil Kurumu'nun (2017) yaptığı tanıma göre iş yaşam kalitesi; “Kurum çalışanlarının aktif katılımı ile müşteri ve çalışanın doyumunu, üretkenliğini daha üst düzeye çıkarmayı hedefleyen yaklaşım” olarak belirtilmiştir. İnce ve arkadaşları (2015: 46) iş yaşam kalitesinin, çalışan ile çalışma ortamı arasındaki kaliteye yoğunlaşarak işin insani boyutuna vurgu yaptığını ifade etmişlerdir. Bunun yanı sıra çalışanlara ödül, iş güvenliği ve gelişme fırsatlarının sağlandığı, desteklendiği işyeri ortamı ve uygun çalışma koşulları olarak tanımlamışlardır.

Başka bir tanıma göre iş yaşam kalitesi, çalışmayı doğrudan ya da dolaylı etkileyen iş (yapısı, organizasyonu), ücretler, kazançlar, çalışma ortamı ve şartları, işlerin yönetim ve organizasyonu, işte kullanılan teknoloji, çalışan tatmini ve motivasyonu, endüstriyel ilişkiler, katılım, istihdam güvencesi, sosyal adalet ve sosyal güvenlik, demografik yapı ve sürekli eğitim gibi faktörleri birleştiren bir kavram olarak tanımlanmıştır (Can, 1991: 92).

İş yaşam kalitesi, işteki yaşamla ilgili olarak memnuniyet seviyesi, motivasyon, kişisel tecrübe gibi kavramları ifade etmektedir. Literatürde yer alan iş yaşam kalitesi ile ilgili kilit kavramlar adil ücret, güvenli iş koşulları, yeni beceri öğrenme ve kullanma olanakları, kariyer gelişim olanakları, bireysel hakların korunması, demokratik ortam, sosyal gelişim ve iş ile övünme olarak belirlenmiştir (Erdem, 2010: 512). İş yaşam kalitesi, kişilerin işletme tarafından işe alındıktan sonra önemli kişisel ihtiyaçlarını karşılayabilme derecesini göstermektedir (Kılıç ve Keklik, 2012: 155).

Memiş ve arkadaşlarının (2015: 222) yaptığı çalışmaya göre insanların uyku dışındaki vakitlerinin büyük bir bölümünü; yaklaşık % 70'ini, iş yerinde geçirdiği saptanmıştır. Bu durum, zamanının büyük bir kısmını iş yerinde geçiren çalışanların iş yerindeki yaşam kalitesinin ne denli önemli olduğunu bir kez daha vurgulamaktadır.

1.1.2. İş Yaşam Kalitesinin Amacı

İş yaşam kalitesinin amacı; sadece kurumsal başarının sağlanması değil, aynı zamanda çalışanlar için de uygun çalışma koşullarının geliştirilmesidir. Çalışanlar açısından oldukça önemli olan iş yaşam kalitesinin sağlanması, kurum etkinliğinin de bir ölçütüdür (Demir, 2011: 455).

Bu bağlamda iş yaşam kalitesi kavramının amaçları şöyle sıralanabilir (Solmuş, 2000: 40; Srivastava ve Kanpur, 2014: 57; Tütüncü, 2008: 180):

- Çalışanların moral ve motivasyonlarını en üst seviyede tutmak,
- Bireysel üretkenliği, sorumluluğu ve bağlılığı artırmak,
- Daha iyi bir ekip çalışması ve iletişim ağı kurmak,
- Kurumsal stresi azaltmak, aynı zamanda hem işte hem de iş dışında bireysel ilişkileri artırmak,
- Daha güvenli iş koşulları sunmak ve çalışanların iş tatminini artırmak,
- Çalışanlara yeterli ve adil bir ücret sunmak,
- Sağlıklı ve güvenilir çalışma koşulları sağlamak,
- Düşüncelerin açıklanabileceği hoşgörülü bir ortam sağlamak,
- Kurum içi sosyal sorumluluğu artırmak,
- Öğrenmeyi ve kişisel gelişmeyi güçlendirmek.

İş yaşam kalitesi ve motivasyon düzeyi düşük olan bir çalışanın etkin ve verimli çalışması oldukça zordur. Bu nedenle yöneticilerin kurumda çalışan personelin moral ve motivasyonu ile iş yaşam kalitesine yönelik öncelikleri belirlemek, çalışanlarının iş yaşam kalitesini arttırmak ve motivasyonlarını iyileştirmek gibi sorumlulukları vardır (Aba, 2009: 1). Aynı zamanda iş yaşam kalitesini artırmak için kurumlar; çalışanlarına açık ve destekleyici tarzda davranmaya, her seviyede iletişim kanallarını açık tutmaya, kararlara katılma konusunda fırsat tanımaya ve görevleri yerine getirme konusunda yetki vermeye çalışmalıdır (Özgen, 2002: 307).

1.1.3. İş Yaşam Kalitesinin Unsurları

Konu ile ilgili literatürde, iş yaşam kalitesinin unsurları; işin yapısı, çalışma koşulları, işlerin yönetim ve organizasyonunda kullanılan teknoloji, çalışan doyumu ve motivasyonu, iş güvencesi, sosyal adalet, sosyal güvenlik, ücretler ve terfi imkânı, demografik yapı, kişisel gelişim, eğitim olanağı gibi faktörler olarak belirtilmiştir (Demir, 2011: 454).

Nanjundeswaraswamy ve Swamy (2013: 431) iş yaşam kalitesini, iş güvenliği, ödüllendirme sistemleri, eğitim ve kariyer gelişimi fırsatları ve karar vermeye katılım gibi kavramları içeren dinamik ve çok boyutlu bir yapı olarak tanımlamışlardır. Nanjundeswaraswamy ve Swamy'in (2013: 431) iş yaşam kalitesi ile ilgili yaptıkları literatür incelemesinde, iş yaşam kalitesinin unsurlarını; çalışma ortamı, örgüt kültürü ve iklimi, ilişki ve iş birliği, eğitim ve geliştirme, tazminatlar ve ödüller, imkanlar, iş doyumu, iş güvenliği, kaynakların yeterliliği, motivasyon, kariyer, ücret ve işin özerkliği olmak üzere 13 başlık altında topladıkları görülmektedir.

Nanjundeswaraswamy ve Swamy'nin (2013: 431) yaptıkları sınıflandırma esas alınarak iş yaşam kalitesinin unsurları aşağıda kısaca açıklanmaktadır.

1.1.3.1. Çalışma Ortamı

Çalışma ortamı, çalışanların birtakım kişilerle etkileşime girmesi ve birbirleriyle koordinasyon içinde çalışması gereken sosyal ve mesleki bir çevredir. Akademisyenler için iş yaşam kalitesi, özgür çalışma ortamına yönelik bir tutum olup, akademisyenlerin deneyimlerini, tutumlarını ve davranışlarını doğrudan ve dolaylı olarak etkilemektedir (Nanjundeswaraswamy ve Swamy, 2013: 201).

Çalışanların stressiz, güvenli, sağlıklı, huzurlu, mesai saatleri uygun olan bir çalışma ortamına sahip olmaları iş yaşam kalitesini olumlu yönde etkileyebilmektedir (Edvardson ve Gustavsson, 2003: 149). Çalışma koşulları, çalışanların iş dışı

yaşamını da etkileyebilir. Zira, fazla mesailer veya uzun çalışma saatleri bireylerin kendilerine, ailelerine ve sosyal çevrelerine yeterince zaman ayıramamalarına yol açarak iş yaşam kalitesini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Demirbilek ve Türkan, 2008: 53).

1.1.3.2. Örgüt Kültürü ve İklimi

Örgüt kültürü; örgütün değerleri, vizyonu, normları gibi bir dizi özellik içerir. Politikalar ve prosedürler, liderlik tarzı, işlemler ve genel bağlamsal faktörler gibi örgütsel özelliklerin, personelin iş hayatı kalitesini nasıl gördüğü üzerinde derin bir etkisi vardır (Nanjundeswaraswamy ve Swamy, 2013: 203).

1.1.3.3. İlişki ve İşbirliği

İlişki ve işbirliği kavramları, işyerinde kararlar, çatışmalar ve sorun çözme konuları ile ilgili olarak, yönetim ile çalışanlar arasındaki iletişim biçimini yansıtmaktadır. İş yaşam kalitesi, kariyer gelişimi ile ilişkilidir ve kariyer, kuruluşlardaki bireylerin bu gibi etkileşimlerinden gelişmektedir (Che Rose ve diğerleri, 2006: 2152).

1.1.3.4. Eğitim ve Geliştirme

Eğitim ve geliştirme, bireysel ve grup performansını iyileştirmeyi amaçlayan örgütsel bir faaliyettir. Eğitim ve geliştirmenin amacı; çalışanların işlerinden elde ettikleri doyum ve verimlilikleri ile çalıştıkları kurumun performansını yükseltmektir. Eğitimin hedefi, çalışanın bir işi veya görevi yerine getirme yeteneğini yükseltmek ve o işi yaparken kullandığı becerileri geliştirmektir. Eğitim ve geliştirme ile yetenek ve uygulama becerileri gelişen çalışanların işlerini daha etkin bir şekilde yapabilmelerinin sağlanması çalışanların iş doyumunu dolayısıyla iş yaşam kalitelerini arttırmaktadır (Demirbilek ve Türkan, 2008: 53; Nanjundeswaraswamy ve Swamy, 2013: 202)

1.1.3.5. Tazminatlar ve Ödüller

Tazminatlar ve ödüller motivasyonel faktörlerdir. Çalışma hayatının kalitesi, ücretlerin, çalışma saatlerinin ve çalışma koşullarının memnuniyetiyle ilişkilidir (Nanjundeswaraswamy ve Swamy, 2013: 202).

1.1.3.6. İş-Aile Yaşamı Dengesi ve İmkânlar

Çalışanın iş dışı yaşam çevresi koşulları ve çalıştıkları kurum tarafından iş dışında sağlanan sosyal hizmetlerin etkinliği, çalışanların motivasyonunu, iş doyumunu ve kuruma bağlılığını artıracaktır. Örneğin; kurum tarafından çalışanlara sağlık, çocuk yuvası, misafirhane, konut, ulaşım, kantin gibi hizmetlerin sunulması onların işlerine ve işletmelerine daha sıkı bağlanmalarını sağlayacaktır. Bu hizmetler sayesinde birçok sorunu çözülmüş ve zihinsel rahatlığı sağlanmış çalışanın iş yaşam kalitesi de artırılmış olacaktır (Demirbilek ve Türkan, 2008: 53).

Yemek servisi, ulaşım, güvenlik gibi olanaklar, çalışanların hem fiziksel hem de duygusal gereksinimlerini karşılayarak amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesinde büyük rol oynamaktadır. Birçok işveren, çalışanlarına alternatif iş düzenlemelerine izin vermenin faydalı olduğunu görmüştür. Bu, çalışan verimliliğini ve moralini iyileştirmenin bir yoludur. Çalışana sağlanan esnek çalışma saatleri, işe gidip geldiği yerden toplu taşımaya rahat ulaşımı gibi alternatif iş düzenlemeleri çalışan memnuniyetini arttıracaktır (Nanjundeswaraswamy ve Swamy, 2013: 202).

1.1.3.7. İş Doyumu

Bireyin verimli çalışabilmesi ve yaşamından memnun olması, işine yönelik duygularıyla ilgilidir. İş doyumunu, çalışanların işlerine yönelik tutumlarını içeren ve kişinin çalışma yaşamına verdiği değeri ifade eden duygusal durumdur (Coşkuner 2001: 78).

İş doyumunu, motivasyon gibi çevre tarafından etkilenir. Ücret, terfi, gözetim, yan ödemeler, meslektaşların desteği ve aşırı çalışma saatleri gibi işin farklı yönleri memnuniyet seviyeleri ile ilişkilendirilir (Nanjundeswaraswamy ve Swamy, 2013: 202).

Çalışanlar için iş doyumunun sağlanması ile yaşam kalitesi arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır (Demirbilek ve Türkan, 2008: 53).

1.1.3.8. İş Güvencesi

İş güvencesi, çalışanlar için önemli bir faktördür. Daimi istihdam, çalışanlara güvenlik sağlar ve iş yaşam kalitesini geliştirir. İş güvencesi çalışanların işyerinde kendilerini rahat hissetmelerini sağlar bu da doğrudan iş yaşam kalitesini olumlu yönde etkiler (Nanjundeswaraswamy ve Swamy, 2013: 202).

Literatürde iş güvencesine sahip olduğunu düşünen çalışanların motivasyonlarının yüksek olduğu, iş doyumunu ve örgüte bağlılık gibi konularda olumlu tutumlara sahip oldukları belirtilmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 25).

1.1.3.9. Kaynakların Yeterliliği

Kaynaklar, belirtilen hedeflerle uyumalıdır aksi takdirde çalışanlar istenen sonuçları elde edemeyeceklerdir. Bu durum çalışanların memnuniyetsizliğine ve düşük iş yaşam kalitesine neden olur. Kaynakların, zamanın, ekipmanın ve bilginin yeterli olması, görevlerin tamamlanmasına yardımcı olacaktır (Nanjundeswaraswamy ve Swamy, 2013: 202).

1.1.3.10. Motivasyon

Motivasyon, karmaşık ve çok yönlü bir kavramdır. İnsanlar, yaptıkları iş ve çalışma ortamından memnun oldukları sürece daha verimli çalışırlar. Bu anlamda, iş yaşam kalitesini arttırmak için tüm öğelerin birlikte düşünülmesi gerekmektedir.

Tek başına motivasyon ya da ücret, çalışanların iş yaşam kalitesini arttırmaya yetmeyebilir. Motive edilmiş çalışanlar ise, örgütsel hedeflere ve beklentilere ulaşma doğrultusunda bütün yöneticilerin ihtiyaç duyduğu bir ögedir (Demirbilek ve Türkan, 2008: 51). Bu bakımdan yöneticiler, çalışanları motive edecek araçları kullanmalı ve isteklerini yerine getirmeye çalışmalıdırlar (Eren, 1998: 398).

1.1.3.11. Kariyer

Kariyer, çalışanın iş yaşamında ulaşmak istediği uzmanlık veya iş başarısı olarak tanımlanabilir (Aytaç, 2000: 45). İş yaşam kalitesinin geliştirilebilmesi için çalışanların yaratıcılıklarının teşvik edilmesi, verimliliklerinin artırılması gerekmektedir. Bunun için ise ihtiyaç duydukları yeterli bilgi ve beceri düzeyine ulaşabilmeleri sağlanmalıdır. Sonuç olarak etkin bir kariyer planlamasına gerek duyulmaktadır (Demirbilek ve Türkan, 2008: 53).

1.1.3.12. Ücret

Ücret, tüm çalışanlar için iş doyumunun sağlanmasında önemli bir faktördür. Çalışanın işine karşı tutumunu ve işten ayrılma niyetini, aldığı ücretin yeterliliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirlemektedir. Çalışanın kendisi ile aynı düzeyde olanlardan daha az ücret alması, mutluluğunun ve verimliliğinin azalmasına yol açabilir ve önemli bir stres kaynağı oluşturabilir (Ünal, 2005: 18). Bu durum ise, çalışanın iş yaşam kalitesini azaltabilecek bir faktördür.

1.1.3.13. İşin Özerkliği

İşin, çalışanlara özerklik imkanı tanınması durumunda çalışanlara karar verme özgürlüğü sunulur. Çalışanlar kendileri ile ilgili faaliyetleri planlar, örgütler, koordine ve kontrol eder (Rethinam, 2008). Çalışanlara örgütsel faaliyetleri tasarlamak için gereken yetkilerin sağlanması, onların kendilerini daha yetkin olarak algılamalarına, örgütsel performansa yaptıkları katkıları daha net görerek işlerini daha anlamlı, kendilerini ise daha değerli görmelerine yardımcı olacaktır. Tüm

bunlar, çalışanların iş yaşam kalitelerini yüksek olarak algılamalarına imkan verir.

1.1.4. İş Yaşam Kalitesi İle İlgili Yapılmış Çalışmalar

Literatürde, farklı meslek gruplarından çalışanların, iş yaşam kalitelerini saptamaya ve artırmaya yönelik birçok araştırma bulunduğu görülmektedir. İş yaşam kalitesi olgusunun, hangi değişkenlerle ilişkilendirildiğini görmek, belirleyicilerini ve sonuçlarını incelemek ve hangi örneklem üzerinde çalışıldığını irdelemek amacıyla, aşağıda bu çalışmalardan bazılarının bulgularına yer verilecektir. Daha sonra ise, bu çalışmanın da üzerinde önemle durduğu bir örneklem olan “akademisyenler” üzerinde yapılan araştırmalardan bahsedilecektir.

Bireylerin iş ortamlarında yaşadıkları deneyimlerinin, iş dışı alanlardaki yaşamları üzerinde de önemli etkileri ve sonuçları olmaktadır. İş yaşam kalitesi yalnızca iş tatminini etkilememekte, aynı zamanda sağlık, aile yaşamı, iş dışındaki boş zamanlar, kültürel ve sosyal yaşam, ekonomik durum, eğitim, arkadaşlık ilişkileri, maneviyat gibi diğer yaşam boyutları üzerinde de etkiye sahiptir (İnce ve diğerleri, 2015: 45).

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde, iş yaşam kalitesinin, **örgütsel bağlılık** (Erdem, 2010; Farid ve diğerleri, 2014), **örgütsel güven** (Martins ve Van der Berg, 2012), **işte kalma niyeti ve devamsızlık** (Demir, 2011), **işten ayrılma niyeti** (Sezici, 2014; Yıldız, 2013), **yabancılaşma** (Erdem, 2014), **örgütsel adalet ve liderlik** (Gillet ve diğerleri, 2013), **motivasyon** (Kılıç ve Keklik, 2012), **sağlık ve refah** (Rathi, 2009), **çalışma süresi** (Wan ve Chan (2013), **verimlilik** (Nayeri ve diğerleri, 2011), **iş yükü** (Lai ve diğerleri, 2012) gibi bir çok değişken ile ilişkisinin araştırıldığı görülmektedir.

Örneğin Lai ve arkadaşları (2012: 438) tarafından yapılan araştırmada; iş yükü fazla ve çalışma süreleri uzun olan işlerde çalışan bireylerin iş yaşam kalitesi algılarının düşük olduğu bulunmuştur.

İnce ve arkadaşlarının (2015: 53), sağlık personelinin (hemşire, ebe, doktor, sağlık memuru) işkoliklik davranışlarını ve iş yaşam kalitesi düzeylerini belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada; personelin orta seviyede bir iş yaşam kalite düzeyine sahip oldukları bulunmuştur. Yine, çalışanların iş yaşam kalitesi üzerinde işkoliklik ve alt boyutlarının önemli bir etkide bulunmadığı, sadece aşırı çalışma şeklindeki işkoliklik davranışının iş yaşam kalitesinin bir alt boyutu olan iş yaşam dengesini etkilediği saptanmıştır.

Hosseini ve Jorjafki'nin (2010: 559), sosyal güvenlik çalışanlarının performansı ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi saptamak için yaptığı çalışmalarında; iş yaşam kalitesinin boyutları ile çalışanların performansları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Bir başka ifadeyle, çalışanların iş yaşam kalitesi arttıkça performanslarının da arttığı saptanmıştır.

Uğur ve Abaan'ın (2008: 297), hemşirelerin iş yaşam kalitesi ve bunu etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerini incelediği çalışmada; hemşirelerin yarısından fazlasının (% 62) iş yaşam kalitelerini "iyi" olarak değerlendirdikleri görülmüştür. İş yaşam kalitesini "iyi" olarak değerlendiren hemşirelerin % 40'ı buldukları hastanede altı yıldan fazla çalışmayı düşündüklerini ifade etmişlerdir. İş yaşam kalitesini "kötü" olarak değerlendiren hemşirelerin ise % 31'inin buldukları hastanede bir yıldan az ya da en fazla bir yıl çalışmayı hedeflediği saptanmıştır. Bu bulgular, çalışanların iş yaşam kalitesi algılarının yüksek olması durumunda, mevcut örgütlerinde daha uzun yıllar çalışmayı hedeflediklerini göstermektedir.

Pugalendhi ve arkadaşlarının (2011: 10), öğretmenlerin iş yaşam kalitesini inceledikleri çalışmada; iş yaşam kalitesini artıran faktörlerin, çalışma ortamının kalitesi, çalışanlara sağlanan eğitim fırsatları, iş tatmini ve çalışma koşulları olduğu bulunmuştur.

Demir'in (2011: 456), havalimanı çalışanlarında iş yaşam kalitesi algılamalarının işte kalma niyeti ve işe devamsızlık ile ilişkisini incelediği çalışmada; iş yaşam kalitesi ile işte kalma niyeti faktörleri arasında pozitif yönlü bir ilişki

bulunmuştur. Çalışanların işte kalma niyetinde, iş yaşam kalitesinin etkisi olduğu ve bu iki değişkenin işe devamsızlık davranışını etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Kılıç ve Keklik'in (2012: 156), sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesi düzeyini inceledikleri çalışmada ise; çalışanların iş yaşam kalitelerini etkileyen en önemli faktörün "ekonomik değerler" olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların iş yaşam kalitesinin artırılması konusunda diğer bir önemli faktör ise çalışma ortamının kalitesinin artırılmasıdır. Yapılan araştırma sonucunda, sağlık sektöründe faaliyet gösteren personelin, ücretlerin azlığı ve fiziksel koşulların yetersizliğinin, çalışma sürelerinin fazla ve düzensiz oluşunun, onların iş yaşam kalitelerini olumsuz yönde etkilediği saptanmıştır. Beklentilerine cevap verilen, ekonomik refah içerisinde yaşayan, çalışma ortamı iyileştirilmiş, yöneticileri tarafından sevgi ve saygı gören personelin iş yaşam kalitesinin artabileceği belirtilmiştir.

Yıldız'ın (2013: 317), spor ve fiziksel etkinlik işletmelerinde iş yaşam kalitesinin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisini incelediği çalışmada; işten ayrılma niyetinin iş yaşam kalitesi ile anlamlı, negatif ve güçlü bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur. Çalışma sonucuna göre ayrıca, çalışanların iş yaşam kalitesinin ortalamanın üzerinde olduğu saptanmıştır.

Memiş ve arkadaşlarının (2015: 228), sağlık çalışanları üzerinde iş yaşam kalitesi ve motivasyon ilişkisini inceledikleri çalışmada; katılımcıların iş yaşam kaliteleri üzerinde etkili olan üç farklı faktör olduğu bulunmuştur. Bu faktörler: "İş ortamı", "çalışma koşulları" ve "sağlanan hizmetler" olarak belirtilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; motivasyonun iş yaşam kalitesi alt boyutlarından etkilendiği bulunmuştur. Başka bir deyişle, kişinin iş yaşam kalitesinin artması onun motivasyon düzeyini de artırmaktadır.

Taşdan ve Erdem'in (2010: 107), ilköğretim öğretmenleri üzerinde iş yaşam kalitesi ile örgütsel değer algıları arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada; okullarda kıdeme saygı göstermenin öğretmenlerin iş yaşam kalitelerini olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Bunun dışında okullarda uzlaşma kültürünün olması,

öğretmenlerin güvenini ve sağlıklı çalışma koşulları algısını olumlu yönde artırdığı belirtilmiştir. Çalışkanlık, uzlaşma, bağımsızlık ve süreç odaklılık değerlerinin yükselmesinin, öğretmenlerin kapasitesinin gelişmesine olumlu yönde katkı sağladığı saptanmıştır.

Demirbilek ve Türkan'ın (2008: 54), iş yaşamı kalitesinin artırılmasında personel güçlendirmenin rolünü inceledikleri çalışmada; personel güçlendirmenin, çalışma yaşamı kalitesinin yükseltilmesini sağlayacak önemli bir yönetim yaklaşımı olduğu belirtilmiştir. Çalışanların işyerlerinde daha motive olmuş biçimde çalışmalarının ve iş doyumlarının sağlanmasının, kendileriyle ve işletmeyle ilgili kararlara katılmalarının, kendilerini güven içinde hissetmelerinin, işlerine ve işletmelerine bağlılık düzeylerinin artırılmasının sağlanmasıyla olabileceği belirtilmiştir. Bunun yanı sıra bu katkının sağlanmasında personel güçlendirmenin önemli bir rolü olduğu ifade edilmiştir. Tüm bu hedeflerin aynı zamanda iş yaşam kalitesini de artıracığı belirtilmiştir. İş yaşamı kalitesinin ise; katılımcı örgüt yapısı, bilgi paylaşımı, sosyal destek, kaynaklara ulaşabilme, rol belirginliği, birey/takım amacı, sürdürülebilir ödül sistemi ve eğitim gibi faktörlerin iyileştirilmesi sayesinde artırılacağı bulunmuştur.

Coşkun ve arkadaşlarının (2015: 96), psikiyatri hemşirelerinde öğrenilmiş güçlülük düzeyi ve iş yaşam kalitesini inceledikleri çalışmada; hemşirelerin çalışma koşullarına ilişkin özelliklerin ve memnuniyet durumlarının, kurumlara göre farklılık gösterebildiği ve psikiyatri kliniklerinde şiddete maruz kalma oranının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu nedene bağlı olarak, bu servislerde çalışan hemşirelerin diğer servislerde çalışan hemşirelere kıyasla iş yaşam kalitelerinin daha düşük olduğu saptanmıştır.

Türk ve arkadaşlarının (2012: 180), genç hekimlerde iş yaşam kalitesinin belirleyicilerini inceledikleri çalışmada; hekimlerin en fazla, yeterli ve adil ücretlendirme konusunda memnuniyetsizlik yaşadığı bulunmuştur. Bu alanlarda iş yaşam kalitelerinin düşük olduğu tespit edilmiştir.

Erdem'in (2010: 514), öğretmen algılarına göre liselerde iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık ilişkisini incelediği çalışmasında; öğretmenlerin iş yaşamı kalitesi algılarıyla örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş yaşam kalitesinin alt boyutlarıyla, örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında düşük, orta ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Okullarda demokratik, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarının oluşturulmasının, çalışanlar arasında sosyal bir bütünleşmenin olmasının ve çalışanların becerilerinin, yeteneklerinin geliştirilmesinin iş yaşam kalitesini artırdığı tespit edilmiştir.

Bilim, hizmet ve eğitim sektörlerinde önemli hizmetlerde bulunan akademisyenlerin iş yaşam kalitelerini belirlemek, öğrencilere yönelik tutum, davranış ve rol modeli olma ve eğitsel alanda iş performanslarını etkilemesi açısından oldukça önemlidir (Topçu ve diğerleri, 2012: 15-19). Akademisyenlerin iş yaşamını etkileyen faktörlerin başında akademik etkinlikler, görev tanımları, sorumluluklar ve mesleki yeterlilikler gelmektedir. Akademisyenlerin görev kapsamında, hem öğretim hem de bilimsel araştırma etkinliklerinin bulunması, onları oldukça hassas bir konuma getirmektedir. Akademisyenlerin karşılaştığı en belirgin problemler arasında; öğretim ya da araştırma rolü çatışması, görev tanımlarının belirsizliği, mesleki yeterlilikler ile ilgili sorunlar, yetersiz çalışma koşulları, adaletsiz ders yükü ve dağılımı, gelir düşüklüğü, mesleki doyumun yetersizliği, kadro tıkanıklıkları, akademik etkinliklere verilen desteğin azlığı, öğrencilerin talepleri ve meslektaşlarla ilişkiler ile rekabet ortamı gibi sorunlar bulunmaktadır (Budak ve Sürgevil, 2005: 95). Tüm bunlar akademisyenlerin iş yaşam kalitesini olumsuz yönde etkileyebilir ve işten ayrılma düşüncesine neden olabilir şeklinde yorumlanabilmektedir. Bu nedenlerden dolayı, aşağıda akademisyenlerin iş yaşam kalitesi algılamaları ile ilgili çeşitli araştırmalara yer verilmiştir.

Johnsrud'un (2002: 379), üniversitelerde çalışan akademik ve idari personelin iş yaşam kalitesini incelediği araştırmasında; iş yaşam kalitesinin çalışılan kampüse göre değiştiği vurgulanmıştır. Çalışanların performansını arttırmak ve kurumda kalmasını isteyen yöneticilerin, kampüste istihdam edilen kişilerin konuyla ilgili maaş, takım arkadaşı desteği, algılanan stres düzeyi, yönetim anlayışı gibi

belirli konuları tanımlamaları ve çözmeleri gerektiği ileri sürülmüştür.

Nanjundeswaraswamy ve Swamy'nin (2013: 431), özel teknik enstitüsünde çalışan akademisyenlerin iş yaşam kalitesini inceledikleri araştırmada; yüksek bir iş yaşam kalitesinin çalışanları kuruma çekmesi ve işte kalmaya devam etmeleri için gerekli olduğu belirtilmiştir. Araştırma sonucuna göre erkek çalışanların işlerinden kadın çalışanlara kıyasla daha memnun oldukları ve iş yaşam kalitelerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bunun yanı sıra fiziksel koşullar, eğitim ve gelişime destek, tazminat ve ödül, çalışma ortamının uygunluğu ile iş yaşam kalitesi öğeleri arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunmuştur. İş yaşam kalitesinin her boyutunun iyileştirilmesinin, toplam iş yaşam kalitesini arttırabileceği belirtilmiştir.

Topçu ve arkadaşlarının (2012: 16), akademisyenler üzerinde yaşam kalitesini inceledikleri çalışmada; akademisyenlerin psikolojik sağlıkları, sosyal ilişkileri ve çevresel koşulları arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu anlamda akademisyenlerin sağlıkları yerinde, sosyal ilişkileri istenilen düzeyde ve çevresel koşulları iyi ise yaşam kalitelerinin arttığı bulunmuştur.

Afşar'ın (2015: 134), akademisyenlerin iş yaşam kalitesini incelediği çalışmasında, akademisyenlerin iş yaşam kalitesini etkileyen faktörleri; sağlık, güvenlik, ekonomi, aile, sosyal saygı, kendini gerçekleştirme, bilgi ve estetik ihtiyaçları olarak belirlemiştir. Çalışma sonucuna göre katılımcıların iş yaşam kalitesi; akademik ünvana, aylık maaşa, istihdam biçimlerine, iş güvencesine ve toplam çalışma yılına göre farklılık göstermektedir ve bu fark, istatistikî açıdan anlamlı olarak bulunmuştur. Çalışma sonucuna göre akademisyenlerin iş güvencesizliği ve üniversitenin kendilerine karşı koruyucu olmadığına yönelik algıları arttıkça iş yaşam kalitelerinin azaldığı; akademik ünvan, ücret, üniversitede çalışma yılı gibi koşulları arttıkça da iş yaşam kalitelerinin yükseldiği bulunmuştur. Bu sonuç, artan akademik ünvanın beraberinde iş güvencesini, alt ünvanlara göre daha yüksek maaş oranını getirdiği gerçeği ile düşünüldüğünde anlamlı olmaktadır. Aynı zamanda aynı örgütte, uzun bir çalışma süresi de o örgütteki iş güvencesine

işaret etmektedir. Bu bağlamda akademik hiyerarşinin üst kısmında yer alan bireylerin iş yaşam kalitelerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

İş yaşam kalitesi ile ilgili literatür incelendiğinde, iş yaşam kalitesi kavramının “işten ayrılma niyeti” kavramı ile yakından ilişkili olduğu görülmektedir. Bu nedenle aşağıda işten ayrılma niyeti kavramı incelenecek ve ardından iş yaşam kalitesinin işten ayrılma niyetine etkisi ile ilgili yapılan çalışmalar ve bunların bulgularına ayrıntılı bir biçimde yer verilecektir.



1.2 . İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMI

Bu bölümde öncelikle işten ayrılma niyeti kavramının tanımı incelenecektir, daha sonra ilgili literatürde işten ayrılma niyetini etkilediği ileri sürülen faktörler ile ilgili farklı örneklemelerde ve özellikle de akademisyenler üzerinde yapılan çalışmalara yer verilecektir. Son olarak da, bu çalışmanın temel amacını oluşturan, iş yaşam kalitesinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik olarak, yabancı ve yerli literatürde yapılmış olan araştırmalar incelenecektir.

1.2.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramının Tanımı ve Önemi

Fiili bir davranışın öngörücüsü olarak ifade edilen niyet kavramı (Sommer & Haug, 2010: 132) ile davranış arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır (Sheeran, 2002: 12). Bu bağlamda bireyin örgütünden ayrılma niyetine sahip olması, gerçekte ayrılmaya neden olmayabilir ancak ayrılma düşüncesi, verimsiz çalışmayı ve işi aksatmayı beraberinde getirebilir (Kivimaki ve diğerleri, 2007: 170).

İşten ayrılma niyeti (intent to quit), “çalışanın mevcut işinden ya da işyerinden belli bir zamanda ayrılmasına kadar geçen sürede ayrılma planları yapması ve ayrılma düşüncesine sahip olması” olarak tanımlanmaktadır (Fong ve Mahfar, 2013: 35). İşten ayrılma niyeti olan çalışanlar mevcut durumdaki koşulları değerlendirerek beklentilerini oluşturacak ve bu beklentilerin yerine getirilme düzeyine göre işten ayrılma düşüncelerini eyleme geçirerek işten ayrılacaktır (Polat ve Meydan, 2010: 153).

İşten ayrılma, “gönüllü/isteyerek ayrılma” ve “gönülsüz/istemeyerek ayrılma” olarak iki şekilde sınıflandırılmaktadır (Şahin, 2011: 57). Gönüllü ayrılma, işletmeden ayrılmada bireysel olarak bir karar almayı ifade eder (Wells ve Peachey, 2011: 32). Gönüllü ayrılmanın ana sebepleri, örgütsel faktörler (ücret, terfi, yönetici ile ilişkiler, daha iyi iş fırsatı vb.) ya da bireysel faktörlerdir (sağlık, emeklilik, tayin vb.). Gönülsüz ayrılma ise, işten çıkarılma ya da atılma anlamına gelmektedir (Chang ve Chang, 2008: 162). Sonuç olarak, çalışanın işten ayrılmasıyla yaşanan

insan gücü kaybı, iş akışının bölünmesi nedeniyle işveren kurumları olumsuz yönde etkilemektedir (Şahin, 2011: 63).

Bir çalışanın işten ayrılma “niyetinin” işten ayrılma “davranışına” dönüşmesi belirli bir süreci takip eder ve bu süreç pek çok unsurdan etkilenebilir. Genel olarak, işten ayrılma niyetine etki eden unsurlar, **dışsal faktörler** (işsizlik oranı, alternatif iş olanakları gibi), **örgütsel faktörler** (yönetim tarzı, ücret, ödüllendirme gibi) ve **kişisel faktörler** (kişilik, yaş, aile gibi) olarak sınıflandırılabilir. Çalışan kişi, bu unsurların etkisiyle işini değerlendirir ve işinden memnun olup olmadığına karar verir. Eğer çalışan işinden memnun değilse, işten ayrılmanın mümkün olup olmadığını ve başka bir iş aramanın kazançlı olup olmadığını araştırır. Sonuçta kişi, mevcut iş olanakları ile şu anki işi arasında bir değerlendirme yaparak kararını verir (Özafşarlıoğlu ve Örucü, 2013: 341-342).

İşten ayrılma, çalışanlar için önemli bir karardır. Alternatif iş fırsatlarındaki belirsizlikler, maddi ve manevi kayıplar gibi nedenler, bireyi olumsuz yönde etkileyebilir. Çalışanların işten ayrılma sorunu, çalışan davranışları ve bu davranışların bağlı olduğu faktörler araştırılıyor olmasına rağmen halen organizasyonlar için önemli bir sorun olma niteliğini taşımaktadır. Çalışanların yetiştirilmesi şirketler için çok zor olmakta ve şirketler çalışanları yetiştirmek için para ve zaman harcamaktadır. Bu yüzden işten ayrılma, şirketler için önemli bir maliyet unsuru oluşturmaktadır (Kitapçı ve diğerleri, 2013: 49).

1.2.2. İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Araştırmalar

Literatürde konu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, işten ayrılma niyeti ile **iş tatmini** (Gül ve diğerleri, 2008: 7; Lambert ve diğerleri, 2001: 236), **örgütsel bağlılık** (Babajide ve diğerleri, 2010: 1; Gül ve diğerleri, 2008: 7), **örgütsel adalet algısı** (Örucü ve Özafşarlıoğlu, 2013: 345), **iş-aile çatışması** (Babajide ve diğerleri, 2010: 1; Noor ve Maad, 2008: 97), **iş yaşam kalitesi** (Yıldız, 2013: 320), **tükenmişlik** (Telli ve diğerleri, 2012: 142; Yıldız ve diğerleri, 2013: 161), **aşırı iş yükü** (Çelik ve Çıra, 2013: 11) , **örgütsel özdeşleşme** (Polat ve Meydan, 2010: 160),

lider-üye etkileşimi (Şahin, 2011: 277), yöneticilerden ve çalışma arkadaşlarından alınan **sosyal destek** (Özel, 2015: 81) değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Literatürde, örgütsel bağlılık, örgütsel destek, kişilik özellikleri, tükenmişlik, stres gibi değişkenlerle işten ayrılma niyetini ilişkilendiren çalışma sonuçları aşağıda özetlenmiştir.

Özafşarlıoğlu ve Örucü'nün (2013: 345), örgütsel adaletin tekstil sektörü çalışanlarında işten ayrılma niyeti üzerine etkisini inceledikleri araştırmada; çalışanların örgütsel adalet algıları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Araştırma sonucunda çalışanlarda, örgütsel adalet faktörlerinin işten ayrılma niyetini azalttığı saptanmıştır. Bunların yanı sıra, erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek işten ayrılma niyetine sahip oldukları saptanmıştır. Lise ve daha düşük düzeyde eğitime sahip kişilerin “ne iş olsa yaparım” mantığıyla hareket etmeleri nedeniyle işten ayrılma niyetlerinin daha fazla olduğu; gelir düzeyi yüksek olanların ise işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Bulutlar ve Öz'ün (2010: 84), hizmet sektöründe çalışanlarda işten ayrılma niyetini ve nedenlerini inceledikleri çalışmada, kurumla özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin, işe bağlılığa göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Arı ve arkadaşları (2010: 160), işe bağlılığın, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisini araştırmışlardır. Araştırmanın sonuçlarına göre; tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde işe bağlılığın etkisinin olduğu belirlenmiştir. Araştırma bulguları, işe bağlılık azaldıkça işten ayrılma niyetinin arttığını ortaya koymaktadır.

Mimaroglu ve Özgen'in (2010: 14), tıbbi satış temsilcileri üzerinde psikolojik sözleşme ve boyutlarının işten ayrılma niyetine etkilerini inceledikleri çalışmada;

ilişkisel psikolojik sözleşme ile işten ayrılma niyeti arasında düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca psikolojik sözleşme ihlali ile işten ayrılma niyeti arasında da yine düşük düzeyli ve pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buna göre; psikolojik sözleşme türlerinden biri olan ve çalışanların örgütleri ile daha yakın ve uzun vadeli bağlar geliştirdikleri ilişkisel (relational) psikolojik sözleşme algısı arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı; psikolojik sözleşme ihlali algısı arttıkça da işten ayrılma niyetinin arttığı söylenebilir.

Çekmecelioğlu'nun (2014: 30), göreve ve insana yönelik liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelediği çalışmada; insana yönelik liderlik tarzının, duygusal bağlılık ile iş performansı üzerinde pozitif, işten ayrılma niyeti üzerinde ise negatif etkileri olduğu saptanmıştır. Çalışma sonucuna göre; yöneticilerin, liderlik tarzlarının çalışanlar üzerinde ne kadar etkili olduğunu anlaması ve buna yönelik davranışlar sergilemesi önerilmiştir.

Uyguç ve Çımrın'ın (2004: 97), Dokuz Eylül Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörleri inceledikleri çalışmada; çalışanların işten ayrılma niyetlerinin örgütsel bağlılığın üç boyutundan da (duygusal, devamlılık ve normatif) etkilendiği saptanmıştır. Buna göre, çalışanların duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri yükseldikçe işten ayrılma niyetlerinin azalacağı belirtilmiştir. Çalışmada ayrıca, çalışanların iş doyumlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesinin önemli olduğu; çalışanların işlerinden ve işyerlerinden beklentilerinin, istek ve ihtiyaçlarının ne olduğu ve bunların ne kadarının karşılandığı öğrenilerek gerekli iyileştirmelerin yapılmasının gerekliliği ortaya konulmuştur. Bu durumun çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltacağı ve işte verimliliği ve kalitenin artırılmasını sağlayacağı ileri sürülmüştür.

Çakar ve Ceylan'ın (2005: 64), iş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışmada; çalışanların örgütün değerlerine ve amaçlarına olan inancı ve bağlılığı arttıkça, kurumdan ayrılmama

konusunda hissettikleri ahlaki sorumluluğun güçlü biçimde arttığı bulunmuştur. Çalışanların işe katılım ve işe bağlılık düzeyleri yükseldikçe, örgüt amaçlarına ve değerlerine de bağlılıklarının arttığı saptanmıştır. İşten ayrılma niyetinin, tüm değişkenlerle negatif yönlü ilişkisi olduğu bulunmuştur. Buna göre çalışanların işe bağlılığı, işe katılımı, örgüte bağlılığı arttıkça, işten ayrılma niyetlerinin azaldığı tespit edilmiştir.

Aslan'ın (2014: 30) seyahat acentasında çalışanların tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisini incelediği çalışmada; çalışanların tükenmişlik düzeylerinin ve işten ayrılma niyetlerinin oldukça düşük olduğu bulunmuştur. İşten ayrılma niyetine etkisi açısından değerlendirildiğinde, tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu işten ayrılma niyetiyle yüksek; duyarsızlaşma boyutu ile orta derecede ilişkili bulunmuştur. İşten ayrılma niyetini etkileyen tek boyutun ise duygusal tükenmişlik olduğu saptanmıştır.

Anafarta'nın (2015: 114), hemşirelerde algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisini incelediği çalışmada; algılanan örgütsel desteğin iş tatminini artırıcı ve işten ayrılma niyetini azaltıcı bir etkisinin bulunduğu saptanmıştır. İş tatmininin, algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracılık etkisi olduğu, ancak bu etkinin kısmi bir etki olduğu ifade edilmiştir.

Duygulu ve Abaan'ın (2007: 69), hemşirelerin çalıştıkları kurumda kalma ya da kurumdan ayrılma kararlarını inceledikleri çalışmada; örgütsel bağlılığın, çalışanların kurumda kalma ya da ayrılma eğiliminin en önemli belirleyicisi olduğu ifade edilmiştir. Bu bağlamda yöneticilerin, hemşirelerin örgütlerine olan bağlılıklarını, iş yaşam kalitelerini ve örgütle bütünleşmelerini destekleyecek politikaları geliştirmekle sorumlu oldukları belirtilmiştir. Benzer şekilde, hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini azaltmak için yöneticilerin, çalışanları destekleyen politikalar geliştirmeleri, huzursuzluk ve ayrımcılığı gidermeleri gerektiği vurgulanmıştır.

Omar ve Noordin (2013: 11), bilgi ve iletişim teknolojileri bölümünde çalışanların kariyer uyumunun işten ayrılma niyeti ve kariyer üzerinde etkisi olup olmadığını araştırmışlardır. Çalışma sonucuna göre katılımcıların çalıştıkları kurumdan ayrılma niyetlerinin, kariyerdan ayrılma niyetlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanısıra çalışanlara kendi kariyerleri üzerinde kontrol sahibi olma gücü ve güveni verildiğinde işten ayrılma niyetlerinin azalacağı öngörülmüştür.

Guchait ve Cho (2010: 1228) tarafından yapılan hizmet sektöründe çalışanların işten ayrılma niyetlerine insan kaynakları yönetiminin etkisini inceledikleri çalışmada; çalışanlara verilen ödül, eğitim gibi desteklerin işten ayrılma niyetlerini azalttığı saptanmıştır.

Polat ve Uğurlu'nun (2009: 1156), ilköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada; örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve mesleki tükenmişlik arasında orta düzeyde anlamlı negatif bir ilişki olduğu, mesleki tükenmişlikle işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu sonuca dayanarak ilköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılıklarının artırılması ve mesleki tükenmişliklerinin azaltılmasının işten ayrılma niyetini azaltacağı belirtilmiştir.

Aslan ve Etyemez'in (2015: 499), çalışanların tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisini inceledikleri çalışmada; tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu bulunmuştur. Buna göre, tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma artarken işten ayrılma niyetinin de arttığı; kişisel başarı hissi artarken işten ayrılma niyetinin azaldığı bulunmuştur. Sonuç olarak çalışanların tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyetini etkilediği saptanmıştır. Çalışma sonucuna göre yöneticilerin çalışanlarına değer vererek, çalışma saatlerini kısa tutarak, adil ücretlendirme yaparak, yıllık izinleri düzenli vererek, çalışan tükenmişliğinin önüne geçebileceği ve böylece işten ayrılma niyetini azaltabileceği belirtilmiştir.

Yenihan ve arkadaşları (2014: 39) tarafından yapılan otomotiv sektöründe çalışanlarda iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada; iş kaynaklı gerilim sonucu oluşan iş stresinin, çalışanın iyilik halini olumsuz etkilediği; aynı zamanda çalışanın işletme hakkında olumsuz tutum sergilemesine ve işten ayrılma niyetine sahip olmasına neden olduğu bulunmuştur. Düşük geliri olan çalışanların yüksek geliri olan çalışanlara oranla daha yüksek iş stresi ve işten ayrılma niyeti tutumlarına sahip olduğu saptanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

Telli ve arkadaşlarının (2012: 148), lider davranışlarının çalışanların tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimleri üzerine etkisini inceledikleri çalışmada; otokratik liderlik tarzının, çalışanlarda tükenmişliği ve işten ayrılma niyetlerini artırdığı sonucuna varılmıştır.

Çelik ve Çıra'nın (2013: 17), otel ve tatil köyü çalışanları üzerinde uyguladıkları, örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolünü araştırdıkları çalışmalarında; örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansını pozitif ve anlamlı; aşırı iş yükü ve işten ayrılma niyetini ise negatif yönde ve anlamlı etkilediği saptanmıştır. Ayrıca, beklendiği üzere, aşırı iş yükünün iş performansını negatif; işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle, yapılan çalışmada aşırı iş yükünün işten ayrılma niyetini arttırdığı bulunmuştur. Sonuç olarak yöneticilerin çalışanların bir kapasiteleri olduğunu unutmamaları gerektiği ve bu kapasitenin zorlanması durumunda işten ayrılma niyetlerinin artacağı vurgulanmıştır.

Yıldız ve arkadaşlarının (2014: 247), motive edici faktörlerin çalışanların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisini inceledikleri çalışmada; motive edici faktörlerden ücret, çalışma koşulları ve çalışanlar arası işbirliğinin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği; işin kendisi, ücret ve çalışma koşullarının iş performansını pozitif yönde etkilediği bulunmuştur.

Literatürde iş doyumunu ile işten ayrılma niyeti kavramları arasındaki ilişkiyi araştıran birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda genellikle iş doyumunun artmasının işten ayrılma niyetini azalttığı bulunmuştur. Yapılan çalışmalar aşağıda özetlenmiştir.

Gül ve arkadaşlarının (2008: 3), sağlık sektörü çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada; iş tatmini ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği bulunmuştur. Bir başka ifadeyle iş tatmini ve örgütsel bağlılık arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır.

Tekingündüz ve arkadaşlarının (2015: 40), iş tatmini, performans, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmada; performans, iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. İş tatmini ve iş stresinin, performansı etkilediği, performansın ise işten ayrılma niyetini doğrudan etkilediği saptanmıştır. Buna göre, performans ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki mevcutken performans ile işten ayrılma niyeti arasında ise negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çalışma sonucuna göre iş stresinin performansı olumsuz yönde etkilediği, bunun da işten ayrılma niyetini arttırdığı tespit edilmiştir. Özet olarak çalışanların iş performansını yükseltmenin ve iş stresini azaltmanın önemli olduğu ifade edilmiştir. Tüm bunların yapılması çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltacaktır.

Kitapçı ve arkadaşlarının (2013: 65), güçlendirmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisini inceledikleri çalışmada; güçlendirmenin iş tatminini pozitif, işten ayrılma niyetini ise negatif etkilediği bulunmuştur.

Handlon (2009: 5), sigorta sektörü çalışanlarında iş doyumunu ve işten ayrılma niyetini incelediği çalışmasında; iş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasında yüksek düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki bulmuştur. Buna göre iş doyumunu yüksek bireylerin, işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışmada, işten ayrılma niyetini etkileyen diğer faktörlerin; duygusal bağlılık, işin niteliği, terfi fırsatı, iş garantisi ve örgütsel iletişim olduğu tespit edilmiştir.

Karakuş ve Yardım'ın (2014: 28), özel dersane çalışanlarının algılanan örgütsel değişim, belirsizlik, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmada; algılanan örgütsel değişimin, belirsizlik, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olduğu bulunmuştur. İş ortamındaki belirsizliklerin işten ayrılma niyetini artırdığı saptanmıştır.

Çınar ve arkadaşlarının (2016: 132), iş yaşamında iş tatmini, örgütsel özdeşleme ve işten ayrılma niyeti ilişkisini inceledikleri çalışmada; çalışanların iş tatmini ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında ve örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında ise negatif yönlü ilişki olduğu bulunmuştur.

Ünler ve arkadaşlarının (2014: 247), bankacılık sektöründe çalışanlarda iletişimin iş doyumu ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmada; olumlu iletişime sahip şirketlerde çalışanların iş doyumlarının yüksek ve işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu bulunmuştur.

Literatürdeki benzer çalışmalar incelendiğinde, iş yaşam kalitesinin farklı çalışma alanlarındaki kişilerin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Örneğin, akademisyenlerin (Noor, 2011: 243), finans çalışanlarının (Huang ve diğerleri, 2007: 746) ve hemşirelerin (Lee ve diğerleri, 2013: 165) iş yaşam kalitelerinin artması halinde işten ayrılma niyetlerinin azaldığı bulunmuştur. Gerçek ve arkadaşlarının (2015: 82), çalışanların iş yaşam dengesi ile kariyer tatmininin, işten ayrılma niyetine etkisini inceledikleri çalışmada, iş yaşam dengesi ile kariyer tatmininin, işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi olduğu bulunmuştur. Bir başka deyişle, iş ve özel yaşam dengesine yönelik olumlu algılamaları olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu söylenebilir. Ayrıca, aynı çalışmada, özel sektör çalışanlarının, kamu sektöründe çalışanlara göre işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

1.2.3. Akademisyenlerde İşten Ayrılma Niyeti Olgusu

Başarılı bir kariyerin, özel ya da aile yaşamıyla dengelenmesinin zorlu olabileceği ve bir kişinin iş ve özel hayatının genel olarak kendi yaşam kalitesini etkileyebileceği düşünülmektedir. Sayıları giderek artan kamu ve özel üniversiteler, bu üniversitelere kayıt yapan öğrenci sayılarındaki hızlı artış, derslerin yaygınlaştırılması, özellikle internet ve web tabanlı öğretimdeki artış gibi nedenlerden dolayı akademisyenlerin iş yükünün artabileceği tahmin edilmektedir. Buna ek olarak, hükümet tarafından teşvik edilen araştırma olanakları nedeniyle akademisyenlerin öğrenci dışında kendine ayırabilecekleri zamanın daha da daraldığı görülmektedir. Tüm bu nedenler, akademisyenlerin iş yaşam kalitelerini etkilemekte, akademisyenlik dışında başka mesleklere yönelmelerini ve işten ayrılma niyeti gösterebileceklerini düşündürmektedir.

Literatürde akademisyenler üzerinde işten ayrılma niyetini inceleyen çalışmalar aşağıda özetlenmiştir.

Yew-lew (2009: 72) tarafından akademisyenlerin algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelediği, katılımcıların % 70'inin en az 5 yıllık akademisyen olduğu çalışma sonucuna göre; iş ortamından memnun olmayan akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca, akademisyenler tarafından algılanan yönetim ve örgüt desteğinin işten ayrılma niyetini azalttığı saptanmıştır.

Noor (2011: 240), akademisyenlerin iş yaşam kalitesi memnuniyetinin işten ayrılma niyetlerine etkisini incelediği çalışmada; iş doyumu ve örgütsel bağlılığın, iş yaşam kalitesi memnuniyeti ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide, aracılık etkisine sahip oldukları bulunmuştur. Sonuç olarak algılanan iş yaşam kalitesi memnuniyeti ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bir başka ifade ile akademisyenlerin iş yaşam kalitesinden memnuniyet duymaları, onların işten ayrılma niyetlerini azaltacaktır.

Demirbaş ve Haşit'in (2016: 153), akademisyenlerde iş yerinde yalnızlık ve işten ayrılma niyetini inceledikleri çalışmada; akademisyenlerin iş yerinde kendilerini yalnız hissetme düzeyleri düşük bulunmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, yalnızlığın işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Bu bağlamda, işyerinde kendisini yalnız hisseden akademisyenlerin, işten ayrılma niyetlerinin arttığı ileri sürülmüştür.

Jyoti'nin (2013: 66), 820 akademisyen üzerinde iş doyumu ve işten ayrılma niyetini incelediği çalışmasında; işyeri ortamının işten ayrılma niyetini etkilediği bulunmuştur. Yapılan analiz sonucuna göre, tetikleyici faktörlerin (işe bağlılık, iş doyumu gibi bağımsız değişkenlerin), işten ayrılma niyetini % 32 oranında açıkladığı belirtilmiştir. Bu bulgulara ilave olarak, araştırmaya katılan akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerinin çok düşük olduğu; sadece % 8'inin işten ayrılma niyetinin olduğu tespit edilmiştir. İşten ayrılma niyetlerinin düşük olmasının, çalışan memnuniyetinin yüksek olmasından kaynaklanabileceği öne sürülmüştür.

Fatima ve Rehman'ın (2012: 56) araştırma görevlisi olarak çalışan akademisyenlerde rol belirsizliği ve rol çatışmasının, memnuniyet ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışmada; memnuniyetin işten ayrılma niyetini azalttığı, rol çatışması ve rol belirsizliğinin ise işten ayrılma niyetini arttırdığı bulunmuştur.

Conklin ve arkadaşlarının (2007: 62), eczacılık fakültesinde çalışan akademisyenlerin işten ayrılma niyetini ve nedenlerini inceledikleri çalışmada; akademisyenlerin % 20'sinin işten ayrılma niyetlerinin olduğu saptanmıştır. Çalışma sonucuna göre, akademisyenlerin % 12.7'sinin çalıştığı kurumdan ayrılmak istediği, % 8'inin ise akademisyenliği bırakmak istediği bulunmuştur. Akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerinin nedenleri ise; aşırı iş yükü, stres düzeyinin yüksek olması, araştırma desteğinin düşük olması, düşük maaş, üniversite yönetimi ile ilişkilerin zayıf olması, beklentilerin karşılanmaması olduğu tespit edilmiştir. İşten ayrılma niyetinin, destekleyici ve doyumu artırıcı değişkenleri iyi yöneten bir yöneticinin varlığı ile çözülebileceği belirtilmiştir.

Literatürde yer alan kuramsal ve deneysel çalışmalardan hareketle, işten ayrılma niyetinin, insan kaynakları ve örgüt yönetimi açısından önemli bir sorun olduğu söylenebilir. Ayrıca, çalışanlara iş ve iş dışındaki yaşamlarında denge kuracak şekilde çalışma süresi ve iş yükü verilmesi, işle ilgili özerklik sağlanması, başarıya karşılık ödül verilmesi; diğer taraftan çalışanların fikirlerinden yararlanılması, sorun çözme becerilerinin geliştirilmesi önerilmektedir. Böylece çalışanların işten ayrılma niyetinin ve buna bağlı olarak işe geç gelme, devamsızlık, verimsizlik, performans düşüklüğü gibi durumların ortadan kaldırılabileceği ileri sürülmektedir (Yıldız, 2013: 323). Kurumların, çalışanların işten ayrılma niyetlerini ortadan kaldırmalarına yönelik çabaları, istikrarlı bir hizmet sunumu açısından önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların işten ayrılma niyetini etkileyen değişkenlerin kurumlar ve yöneticiler tarafından belirlenerek gerekli önlemlerin alınması, yetenekli çalışanları elde tutmalarını sağlayacaktır (Yenihan ve diğerleri, 2014: 40).

1.2.4. İş Yaşam Kalitesinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi

Çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır ve iş yaşam kalitesi de bu faktörlerden biridir (Yıldız, 2013: 320). Literatürde iş yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyetini ayrı ayrı inceleyen çalışmalara ulaşılabilirken bu iki değişken arasındaki ilişkiyi ya da etkiyi inceleyen araştırmaların oldukça sınırlı olduğu görülmüştür. Örneğin, muhasebe firmalarındaki çalışanlar (Huang ve diğerleri, 2007: 735-737), spor ve fiziksel etkinlik işletmelerinde çalışanlar (Yıldız, 2013: 317), satış temsilcileri (Dülgeroğlu ve Başol, 2017: 293), hemşireler (Lee ve diğerleri, 2013: 160 Farajı ve diğerleri, 2017: 105), kargo sektöründe çalışanlar (Sezici, 2014: 235), havalimanı çalışanları (Demir, 2011: 461), devlet üniversitesinde görev yapan akademisyenler (Turunç ve diğerleri, 2010: 115-117) üzerinde yapılan araştırmalarda, iş yaşam kalitesi arttıkça işten ayrılma niyetinin anlamlı bir şekilde azaldığı saptanmıştır.

İlgili literatür incelendiğinde iş yaşam kalitesi ile işten ayrılma niyeti arasında genellikle negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu bağlamda, bireyin

iş yaşam kalitesinin yüksek olmasının, işten ayrılma niyetinin düşük olmasına yol açtığı söylenebilir (Lee ve diğerleri, 2013: 160; Yıldız, 2013: 321). Aşağıda, bu araştırmalardan bazılarında daha detaylı bir şekilde yer verilmesinin, iki değişken arasındaki ilişkiyi anlamada faydalı olacağı düşünülmektedir.

Dülgeroğlu ve Başol'un (2017: 293), satış temsilcilerinin iş stresi ve iş yaşam kalitesi algılarının; iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti ile olan ilişkilerini inceledikleri çalışmada, iş yaşam kalitesi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki bulunmuştur.

Lee ve arkadaşlarının (2013: 160), hemşirelerde iş yaşam kalitesi ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada; hemşirelerin yarısından fazlasının (% 52.5) işten ayrılma niyeti olduğu; ayrıca iş yaşam kalitesi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif korelasyon bulunduğu saptanmıştır. İş yaşam kalitesini etkileyen faktörlerin iş yükü, iş güvencesi, profesyonel tanınma, ev-iş dengesi, hasta bakımı ve ekip iletişimi olduğu tespit edilmiştir. İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin ise medeni durum, mezuniyet durumu ve çalıştıkları kurum gibi değişkenler olduğu belirtilmiştir.

Farajı ve arkadaşlarının (2017: 105), hemşirelerde iş yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyetini inceledikleri çalışmada; hemşirelerin işlerinden ayrılma niyetinin sağlık sistemi için büyük bir problem olduğu ve iş yaşam kalitesinin bu niyeti etkileyen önemli faktörlerden biri olduğu belirtilmektedir. Çalışma sonucuna göre hemşirelerin % 61'inde iş yaşam kalitesinin düşük düzeyde olduğu ve % 44'ünün işinden ayrılmayı planladıkları bulunmuştur. Ayrıca, iş yaşam kalitesi bileşenleri ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı derecede negatif yönde ilişki olduğu bulunmuştur ($P = 0.001$). Sonuç olarak yöneticilere, hemşirelerin iş yaşam kalitelerinin farklı açılardan iyileştirilmesi ve onlara olumlu çalışma koşulları yaratmak için etkili stratejiler benimsemeleri önerilmiştir.

Sezici'nin (2014: 235), kargo sektöründe çalışanların iş yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyeti ilişkisini incelediği çalışmasında; iki değişken arasında negatif

yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Demir'in (2011: 461), havalimanı çalışanlarında iş yaşamı kalitesi algılamalarının işte kalma niyeti ve işe devamsızlık ile ilişkisini incelediği çalışmada; iş yaşamı kalitesi ile işte kalma niyeti faktörleri arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. İşgörenlerin işte kalma niyetinde iş yaşam kalitesinin etkisi olduğu ve bu iki faktörün işe devamsızlık davranışını etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Yıldız'ın (2013: 317), spor ve fiziksel etkinlik işletmelerinde iş yaşam kalitesinin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisini incelediği çalışmada; işten ayrılma niyetinin iş yaşam kalitesi ile anlamlı, negatif ve güçlü bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bireyin iş yaşam kalitesinin yüksek olması, işten ayrılma niyetinin düşük olması anlamına gelmektedir.

Huang ve arkadaşlarının (2007: 740) muhasebeciler üzerinde yapmış oldukları araştırmada; iş yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi araştırılmış ve iş yaşam kalitesi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.

Almalki ve arkadaşlarının (2012: 30), hemşirelerin iş yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyetlerini inceledikleri çalışmada; iş yaşam kalitesi ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu bulunmuştur.

Turunç ve arkadaşlarının (2010: 121), akademisyenlerde çalışma yaşamı kalitesinin prosedür adaleti, iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisini inceledikleri çalışmada; iş yaşam kalitesi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Akademisyenlerin iş yaşam kalitesi arttıkça işten ayrılma niyetleri azalmaktadır.

Yapılan literatür taramasına dayanarak, eğitsel, yönetsel ve akademik görevler gibi çok yönlü rol yükümlülüklerini yerine getirmesi beklenen

akademisyenlerin iş yaşam kalitelerinin artırılmasının, işten ayrılma niyetlerini azaltmada önemli bir rolü olduğu söylenebilir. Bu bağlamda, akademisyenler üzerinde yapılan bu çalışmadan elde edilecek sonuçların, onların işten ayrılma niyetlerinin belirlenmesi ve bunu etkileyen faktörlerin ortaya çıkarılması açısından anlamlı olacağı düşünülmektedir. Bu noktadan hareketle, bu çalışma akademisyenlerde algılanan iş yaşam kalitesinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda çalışmanın ikinci bölümünde, iş yaşam kalitesinin işten ayrılma niyetleri üzerine etkilerini ortaya çıkarmak amacıyla gerçekleştirilen görgül araştırmaya yer verilecektir.



İKİNCİ BÖLÜM

İŞ YAŞAM KALİTESİ ALGISININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde, İzmir ilinde bulunan yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademisyenlerin algıladıkları iş yaşam kalitesinin, onların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olarak yapılan görgül araştırma sonuçlarına yer verilecektir.

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Çalışmada, yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademisyenlerin iş yaşam kalitesi algılarının, onların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, sırasıyla;

1. Çalışanların iş yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin belirlenmesine,
2. İş yaşam kalitesi algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılmasına,
3. İş yaşam kalitesi algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin saptanmasına,
4. Algılanan iş yaşam kalitesinin sosyodemografik özellikler açısından farklılaşp farklılaşmadığının saptanmasına,
5. Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kurumda çalışma süresi, meslekte çalışma süresi ve çalıştıkları pozisyon gibi demografik özelliklerin iş yaşam kalitesi - işten ayrılma niyeti ilişkisindeki rolünün araştırılmasına çalışılacaktır.

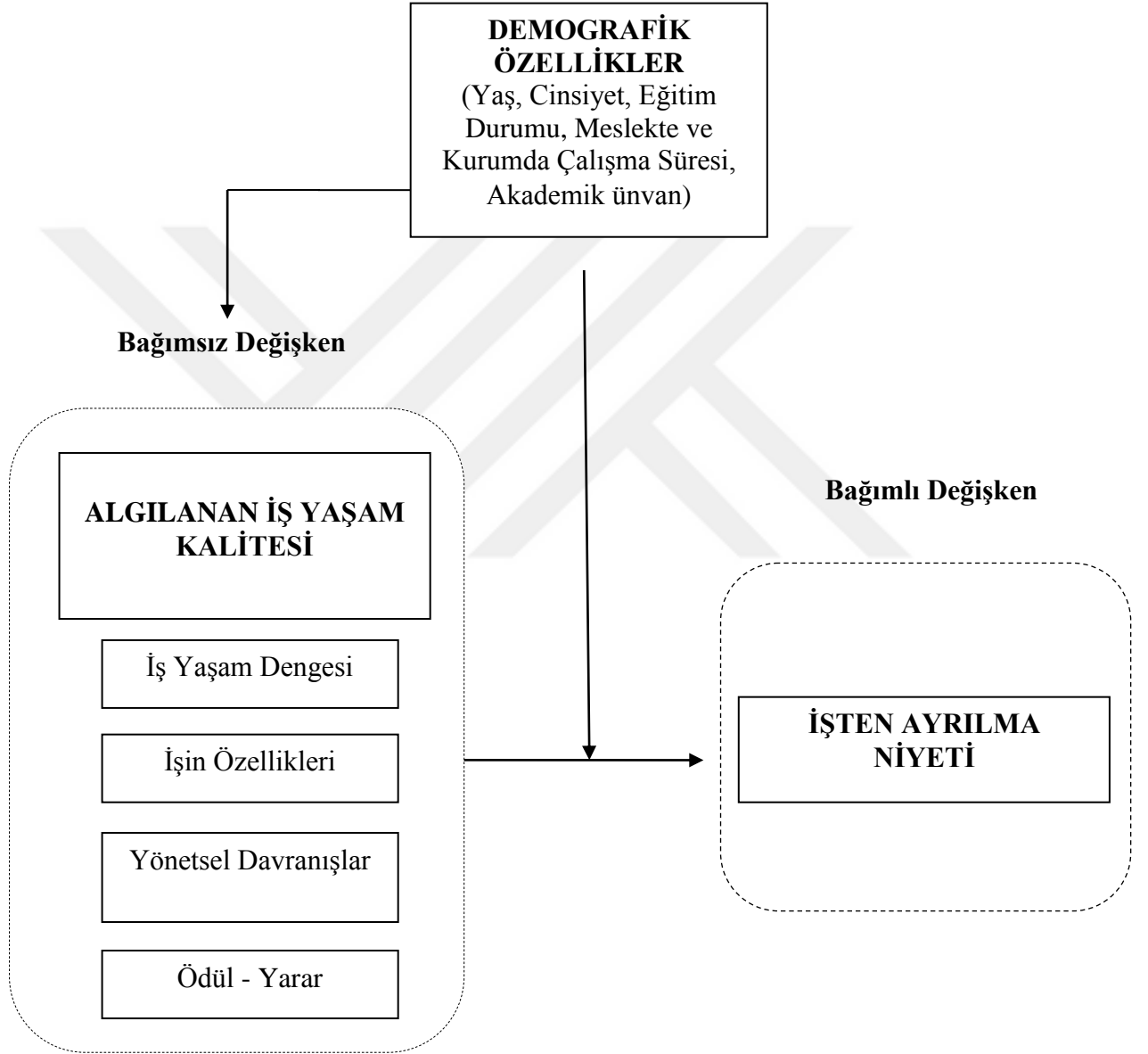
2.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma, yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademisyenlerin algıladıkları iş yaşam kalitesinin, işten ayrılma niyetleri üzerine etkisini incelemek amacıyla survey yöntemi ve anket tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

2.2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada, akademisyenlerin iş yaşam kalitesi algılamalarının, işten ayrılma niyetlerini etkileyebileceği varsayımına dayanarak bir model geliştirilmiştir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



2.2.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırma örnekleme, araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden akademisyenler alınmıştır. Araştırma, özel ve devlet olmak üzere İzmir’de eğitim-öğretim veren toplam yedi üniversitede yürütülmüştür. Hazırlanan anket formlarının bir kısmı elden dağıtılmış, bir kısım katılımcının ise internet üzerinden ankete katılımı sağlanmıştır. Anket uygulamasında tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden “*Kolayda Örnekleme Yöntemi*” kullanılmıştır. Söz konusu yedi üniversitede görev yapan 600 akademisyene anket ulaştırılmıştır. Katılımcılara ulaştırılan anketlerden 180 tanesi (% 30) geri dönmüştür. Araştırmacıya ulaşan anketlerden 151 tanesi analizlere girebilecek nitelikte bulunmuştur.

2.2.3. Analiz Yöntemi

Veri girişi bilgisayar ortamında SPSS (Statistical Package for Social Science for Windows) 17.00 programı kullanılarak yapılmıştır. Elde edilen verilerin sayı ve yüzde dağılımları yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini test etmek için “Güvenirlilik Analizi”nden faydalanılmıştır. Tüm istatistiksel çözümlerinde $P = 0.05$ anlamlılık düzeyi temel alınmıştır. İş yaşam kalitesi ile ilgili değişkenlerin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla ise aşamalı (stepwise) regresyon analizi yapılmıştır. Bu analizler sonucunda denkleme giren iş yaşam kalitesi değişkenlerinin işten ayrılma niyetini açıklama yüzdesi değerlendirilmiştir.

2.3. ARAŞTIRMA TEKNİKLERİ

2.3.1. Literatür Taraması

Çalışmada, iş yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyeti konularında yapılan çalışmaları incelemek amacıyla yazın taraması yapılmıştır. Elde edilen veriler ve

bilgiler doğrultusunda ise araştırmanın modeli geliştirilmiştir. Bunun için iş yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyeti konularında yazılan kitap, makale, tez ve diğer dokümanlar ulaşılabildiği ölçüde incelenmiştir. Ayrıca araştırmada veri tabanları ve elektronik dergiler de büyük ölçüde incelenmeye çalışılmıştır.

2.3.2. Soru Formu

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket, iş yaşam kalitesini ve işten ayrılma niyetini ölçen ölçekler ile yaş, eğitim durumu, cinsiyet gibi verilere ulaşmayı sağlayan demografik özellikler ile ilgili soruları içermektedir (Bkz. Ek-1).

2.3.2.1. Demografik Bilgilere Yönelik Soru Formu

Demografik bilgilere yönelik soru formu yaş, cinsiyet, eğitim durumu, meslekte ne kadar süredir çalıştığı, kurumda ne kadar süre çalıştığı ve iş yerindeki pozisyonu olmak üzere toplam altı sorudan oluşmaktadır.

2.3.2.2. İş Yaşam Kalitesi Ölçeği

Araştırmada bireylerin algıladıkları iş yaşam kalitesini ölçmek amacı ile Cheng ve Farh (2000) tarafından geliştirilen, Yıldız (2013) tarafından Türkçe geçerliği ve güvenilirliği yapılan İş Yaşam Kalitesi Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 12 madde 4 alt boyuttan oluşan 5'li likert tipinde (1= Hiç Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum) bir ölçektir. Ölçekten alınan toplam puan madde sayısına bölünerek elde edilmektedir. Puanın artması iş yaşam kalitesinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin 4 alt boyutu sırasıyla iş yaşam dengesi, işin özellikleri, yönetsel davranışlar ve ödül-yarar olarak belirlenmiştir.

İş yaşam dengesi alt boyutu; İşyerimin dışındaki diğer işyerlerindeki benzer işlerle kendimi karşılaştırdığımda daha fazla ödüllendirildiğimi düşünüyorum,

işyerimdeki benzer diğer işlerle kendi işimi karşılaştırdığımda daha fazla ödüllendirildiğimi düşünüyorum ve bu işyeri benim refahımı önemser şeklinde üç maddeden oluşmaktadır.

İşin özellikleri alt boyutu; Şu anki işimin mesai süresi makuldür, şu anki işim aile yaşamını etkilemez ve şu anki iş yüküm makul düzeydedir şeklinde 3 maddeden oluşmaktadır.

Yönetmel davranışlar alt boyutu; Amirim bana işimi nasıl yapacağımı/geliştireceğimi söyler, amirim işim ile ilgili problemleri çözmek için bana yardımcı olur ve amirim işimde iyi bir performans gösterdiğim zaman beni takdir eder olmak üzere 3 maddeden oluşmaktadır.

Son alt boyut olan ödül-yarar boyutu; Şu anki işim benim için yaratıcı ve anlamlıdır, Şu anki işim ulaşılması zor bir iş ve bu iş beni motive ediyor ve işimi nasıl yapacağım ile ilgili kendim karar veririm olmak üzere 3 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları ve güvenilirlik katsayıları Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: İş Yaşam Kalitesi Ölçeği’nin İç Tutarlık Katsayıları

Ölçeğin İç Tutarlık Katsayıları (α)			
İş Yaşam Kalitesi Ölçeği	Yıldız (2013) n=105	İnce ve ark* (2015) n=98	Barutcu (2017) n=151
İş Yaşam Dengesi	0.83	----	0.72
İşin Özellikleri	0.83	----	0.71
Yönetmel Davranışlar	0.84	----	0.70
Ödül-Yarar	0.73	----	0.68
TOPLAM	0.89	0.82	0.87

* Alt boyut iç tutarlık katsayıları ayrı ayrı verilmemiştir.

2.3.2.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Araştırmada bireylerin işten ayrılma niyetini belirlemek amacıyla, Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978) tarafından geliştirilen 3 maddelik İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 3 maddeden oluşan 5'li likert tipinde (1= Hiç Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum) bir ölçektir. Yüksek puanlar bireylerin işten ayrılma niyetinin azaldığını göstermektedir. Başka bir deyişle puanın düşük olması bireylerin işten ayrılma niyetinin arttığını göstermektedir. Mimaroglu (2008) tarafından Türkçeye çevrilen 3 maddelik işten ayrılma niyeti ölçeğinin iç tutarlık katsayısı 0.71'dir. Örucü ve Özafşarlıoğlu (2013: 335) tarafından yapılan çalışmada ölçeğin iç tutarlık katsayısı 0.90 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada iç tutarlık katsayısı 0.83 olarak bulunmuştur.

2.4. ARAŞTIRMANIN UYGULANMASI VE BULGULAR

Bu bölümde; yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademisyenlerin iş yaşam kalitesinin, işten ayrılma niyetleri üzerine etkisini incelemek amacıyla yapılan araştırma sonuçları değerlendirilmektedir.

2.4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmaya katılan 151 akademisyenin demografik özellikleri; yaş, cinsiyet, eğitim, meslekte geçirdikleri süre, çalıştıkları kurumda geçirdikleri süre ve kurum içi pozisyonları açısından incelenmiştir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyete göre dağılımları, Tablo 2'de gösterilmiştir. Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların 125'inin (% 82.8) kadın, 26'sının (% 17.2) ise erkek olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Araştırmaya Katılanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

Cinsiyet	n	%
Kadın	125	82.8
Erkek	26	17.2
TOPLAM	151	100

Araştırmaya katılanların yaş gruplarına göre dağılımlarına bakıldığında (Bkz. Tablo 3), çalışanların 77'sinin (% 51) 20-29 yaş grubunda; 52'sinin (% 34.4) 30-39 yaş grubunda; 16'sının (% 10.6) 40-49 yaş grubunda ve 6'sının (% 4) 50-59 yaş grubunda olduğu bulunmuştur.

Tablo 3: Araştırmaya Katılanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımları

Yaş Grupları	n	%
20-29	77	51.0
30-39	52	34.4
40-49	16	10.6
50-59	6	4.0
TOPLAM	151	100

Katılımcıların eğitim düzeyleri incelendiğinde ise (Bkz. Tablo 4) 31'i (% 20.5) lisans mezunu, 74'ü (% 49) yüksek lisans mezunu ve 46'sı (% 30.5) ise doktora mezunudur. Buna göre araştırmaya katılanların yaklaşık % 80'inin lisansüstü dereceye sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 4: Araştırmaya Katılanların Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımları

Eğitim Düzeyi	n	%
Lisans	31	20.5
Yüksek lisans	74	49.0
Doktora	46	30.5
TOPLAM	151	100

Katılımcıların görev yaptıkları kurumdaki akademik ünvanlara bakıldığında (Bkz. Tablo 5) 91'i (% 60.3) araştırma görevlisi, 21'i (% 13.9) öğretim görevlisi, 32'si (% 21.2) yardımcı doçent, 3'ü (% 2.0) doçent ve 4'ü (% 2.6) profesör olarak görev yapmaktadır.

Tablo 5: Araştırmaya Katılanların Akademik Ünvanlarına Göre Dağılımları

Akademik Ünvan	n	%
Araştırma Görevlisi	91	60.3
Öğretim Görevlisi	21	13.9
Yardımcı Doçent	32	21.2
Doçent	3	2.0
Profesör	4	2.6
TOPLAM	151	100

Araştırmaya katılanların kurumdaki çalışma sürelerine göre dağılımı Tablo 6'da gösterilmiştir. Katılımcıların 108'i (% 71.5) 1-5 yıl arası, 19'u (% 12.6) 6-10 yıl arası, 6'sı (% 4.0) 11-15 yıl arası ve 18'i (% 11.9) 16 yıldan daha uzun süredir aynı kurumda çalışmaktadır.

Tablo 6: Araştırmaya Katılanların Kurumda Çalışma Süresine Göre Dağılımları

Kurumda Çalışma Süresi	n	%
1-5 yıl	108	71.5
6-10 yıl	19	12.6
11-15 yıl	6	4.0
16 yıl ve fazlası	18	11.9
TOPLAM	151	100

Araştırmaya katılanların meslekte çalışma sürelerine göre dağılımı Tablo 7’de gösterilmiştir. Katılımcıların 88’inin (% 58.3) 1-5 yıl arası, 25’inin (% 16.6) 6-10 yıl arası, 13’ünün (% 8.6) 11-15 yıl arası ve 25’inin (% 16.6) 16 yıldan daha uzun süredir akademisyen olarak görev yaptığı bulunmuştur.

Tablo 7: Araştırmaya Katılanların Meslekte Çalışma Süresine Göre Dağılımları

Meslekte Çalışma Süresi	n	%
1-5 yıl	88	58.3
6-10 yıl	25	16.6
11-15 yıl	13	8.6
16 yıl ve fazlası	25	16.6
TOPLAM	151	100

2.4.2. İş Yaşam Kalitesi Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan akademisyenlerin, iş yaşam kalitesi ile ilgili değişkenleri, algılama düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8: İş Yaşam Kalitesi Düzeylerine İlişkin Ortalamalar

İş Yaşam Kalitesi İle İlgili Değişkenler	\bar{x}	S.S.
İş Yaşam Dengesi	2.53	0.98
İşin Özellikleri	3.00	0.95
Yönetmel Davranışlar	2.93	1.10
Ödül-Yarar	3.43	0.89
İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Toplam Puan	2.97	0.75

Tablo 8 incelendiğinde, araştırmaya katılan akademisyenlerin iş yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları sırasıyla ödül-yarar alt boyutundan 3.43 ± 0.89 , işin özellikleri alt boyutundan 3.00 ± 0.95 , yönetmel davranışlar alt boyutundan 2.93 ± 1.10 ve iş yaşam dengesi boyutundan 2.53 ± 0.98 olarak bulunmuştur. Ölçeğin toplam puan ortalaması ise 2.97 ± 0.75 olarak bulunmuştur. Buna göre akademisyenlerin iş yaşam kalitesi alt boyutu puan ortalamalarına bakıldığında en yüksek puanın ödül-yarar alt boyutunda olduğu, bunu sırasıyla işin özellikleri, yönetmel davranışlar ve son olarak iş yaşam dengesi alt boyutunun izlediği bulunmuştur. Yüksek puanlar, iş yaşam kalitesinin yüksek olduğunu gösterdiğinden, en yüksek yaşam kalitesinin ödül - yarar boyutunda; en düşük yaşam kalitesinin ise iş yaşam dengesi boyutunda algılandığı söylenebilir. Ölçekten alınan toplam puanın ortalama değerin üzerinde olması, akademisyenlerin orta düzeyden biraz daha fazla iş yaşam kalitesi algılamasına sahip olduklarını göstermektedir. Bu boyutların standart sapma değerlerinin 1'den küçük olması ise çalışanların verdikleri cevapların ortalama etrafında dağıldığını göstermektedir.

İş yaşam kalitesi algısının cinsiyet faktörüne göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla t testi yapılmıştır. Bulgular Tablo 9'de gösterilmektedir. Ayrıca, yine iş yaşam kalitesi algılamalarının yaş, eğitim düzeyi, kurumda çalışma süresi, meslekte çalışma süresi ve akademik ünvana göre değişip değişmediğini görmek amacıyla da tek yönlü varyans analizi (ONE-WAY ANOVA) yapılmıştır (Bkz. Tablo 9).

Tablo 9: İş Yaşam Kalitesi Ölçeği T Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Demografik Özellikler	İş Yaşam Dengesi		İşin Özellikleri		Yönetsel Davranışlar		Ödül-Yarar		İş Yaşam Kalitesi Toplam	
	\bar{x}	S.S.	\bar{x}	S.S.	\bar{x}	S.S.	\bar{x}	S.S.	\bar{x}	S.S.
Cinsiyet										
Kadın	2.51	1.02	2.98	.92	2.95	1.10	3.34	.91	2.95	.78
Erkek	2.65	.78	3.10	1.11	2.84	1.11	3.82	.68	3.10	.57
	t= -.666 p= .506		t= -.572 p= .568		t= .456 p= .649		t= -2.48 p= .014		t= -.958 p= .340	
Yaş										
20-29	2.60	.99	3.01	.76	3.27	1.02	3.45	.87	3.08	.72
30-39	2.34	.97	2.96	1.15	2.67	1.03	3.36	1.00	2.83	.79
40-49	2.64	1.07	3.06	1.09	2.58	1.51	3.45	.73	2.93	.78
50-59	3.00	.59	3.11	1.24	1.83	.98	3.55	.80	2.87	.66
	F= 1.28 P= .280		F= .080 P= .971		F= 6.605 P= .000		F= .158 P= .924		F= 1.21 P= .308	
Eğitim Düzeyi										
Lisans	2.66	.96	3.16	.66	3.34	.84	3.49	.63	3.16	.57
Yüksek lisans	2.54	.98	2.95	.90	3.08	1.14	3.32	.99	2.97	.77
Doktora	2.42	1.00	2.97	1.19	2.42	1.01	3.55	.87	2.84	.81
	F= .55 P= .576		F= .52 P= .595		F= 8.43 P= .000		F= .96 P= .382		F= 1.71 P= .184	
Kurumda Çalışma Süresi										
1-5 yıl	2.56	.98	3.06	.87	3.16	1.04	3.47	.87	3.06	.73
6-10 yıl	2.21	1.13	2.87	1.26	2.40	1.14	3.15	1.08	2.66	.91
11-15 yıl	2.44	.72	3.05	1.06	2.88	.83	3.66	.91	3.01	.45
16 yıl ve fazlası	2.74	.88	2.75	1.05	2.16	1.01	3.37	.79	2.75	.70
	F= .99 P= .396		F= .64 P= .586		F= 6.56 P= .000		F= .83 P= .475		F= 2.16 P= .095	

Meslekte Çalışma Süresi										
1-5 yıl	2.60	.97	3.00	.85	3.24	1.03	3.53	.85	3.09	.73
6-10 yıl	2.29	1.02	2.90	1.02	2.60	.99	3.06	1.00	2.71	.75
11-15 yıl	2.35	1.15	3.28	1.21	2.89	1.16	3.66	1.05	3.05	.94
16 yıl ve fazlası	2.64	.90	2.94	1.12	2.21	.99	3.30	.74	2.77	.64
	F= .86 P= .459		F= .47 P= .700		F= 7.50 P= .000		F= 2.28 P= .082		F= 2.42 P= .068	
Akademik Ünvan										
Arş.Gör.	2.50	.95	2.91	.82	3.10	1.08	3.35	.88	2.96	.71
Öğr.Gör.	2.60	1.07	3.47	.93	3.04	1.07	3.39	.92	3.13	.79
Yrd.Doç.Dr.	2.51	1.07	3.08	1.09	2.63	1.01	3.66	.88	2.97	.83
Doç.Dr.	3.11	1.01	2.00	1.15	2.33	1.20	3.55	1.07	2.75	.84
Profesör	2.75	.56	2.66	1.94	1.33	.66	3.41	1.10	2.54	.86
	F= .35 P= .841		F= 2.56 P= .041		F= 3.80 P= .006		F= .74 P= .561		F= .61 P= .652	

Tablo 9 incelendiğinde cinsiyetin, iş yaşam kalitesi alt boyutlarından sadece ödül-yarar alt boyutunda farklılık yarattığı, diğer alt boyut ve toplam iş yaşam kalitesi puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Yaş gruplarına göre incelendiğinde ise sadece iş yaşam kalitesinin yönetsel davranışlar alt boyutunda farklılık olduğu, diğer alt boyutlar açısından istatistiksel olarak farklılık olmadığı bulunmuştur. Bu alt boyutta en yüksek puan ortalaması 20-29 yaş grubunda iken ($\bar{x} = 3.27$), en düşük puan ortalaması ise 50-59 yaş grubunda ($\bar{x} = 1.83$) görülmektedir. Bu alt boyutun maddeleri incelendiğinde, çalışanların amirleri tarafından problem çözmeye teşvik edildiği, işi geliştirme konusunda yardımcı oldukları ve performanslarını takdir ettikleri gibi sonuçlar ortaya

çıkılmaktadır. Bu sonuca dayanarak, 20-29 yaş grubundaki akademisyenlerin; bir başka ifadeyle, mesleğe yeni başladığı düşünülen çalışanların, amirlerinin destekleyici davranışlarından çok daha fazla etkilendikleri; bekledikleri doğrultuda davranışlarla karşılaştıklarında iş yaşam kalitelerinin de yüksek olduğunu düşündükleri söylenebilir. Diğer taraftan 50-59 yaş grubundaki akademisyenlerin, yönetimin destekleyici davranışlarından çok da fazla etkilenmediklerini; dolayısıyla bu faktörün kendilerinin iş yaşam kalitesini artırıcı bir etkisinin olmadığını düşündükleri söylemek mümkündür. İstisnalar olmakla birlikte, bu yaş grubu akademisyenlerin genellikle doçent ve profesör oldukları düşünülürse bu sonuç şaşırtıcı olmayacaktır.

Eğitim düzeyine göre incelendiğinde, iş yaşam kalitesi alt boyutlarından yönetsel davranışlar alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunurken diğer alt boyutlarda anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Doktora mezunu akademisyenlerin yönetsel davranışlardan daha az etkilendikleri bulunmuştur.

Akademisyenler, meslekte ve kurumda çalışma yıllarına göre incelendiğinde, iş yaşam kalitesi yönetsel davranışlar alt boyutunda farklılık olduğu, diğer alt boyutlarda bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Kuruma veya mesleğe yeni başlamış akademisyenlerin yönetsel davranışlardan daha çok etkilendikleri bunun yanı sıra aynı kurumda ve meslekte 16 yıl ve üzeri çalışan akademisyenlerin ise yönetsel davranışlardan en az oranda etkilendikleri bulunmuştur.

Akademisyenler akademik ünvana göre incelendiğinde, iş yaşam kalitesi alt boyutundan yönetsel davranış ve işin özellikleri alt boyutunda farklılık olduğu, diğer alt boyutlarda farklılık olmadığı bulunmuştur. Araştırma görevlisi olarak çalışan akademisyenlerin yönetsel davranışlardan oldukça fazla etkilendikleri ve buna bağlı olarak yaşam kalitelerini yüksek algıladıkları bulunmuştur. Profesörlerin ise yönetsel davranışlardan etkilenmedikleri bulunmuştur. Bunun başka bir anlamı da profesörlerin iş yaşam kalitesi algılamasını etkileyen daha önemli faktörlerin olabileceği düşünülmüştür.

2.4.3. İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu kısmında, araştırmaya katılan akademisyenlerin işten ayrılma niyeti düzeylerinin saptanmasına ve işten ayrılma niyeti düzeyinin sosyodemografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesine çalışılmıştır. Katılımcıların işten ayrılma niyetleri düzeylerini saptamak için, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Araştırmaya katılanların işten ayrılma niyetleri ilişkin ortalama ve standart sapma değerlerine Tablo 10'da yer verilmiştir.

Tablo 10: Araştırmaya Katılanların İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puan Ortalamaları

Ölçek	\bar{x}	S.S.
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	3.66	1.00

Tablo 10'da katılımcıların işten ayrılma niyeti ölçeği puan ortalaması 3.66 ± 1.00 olarak saptanmıştır.

İşten ayrılma niyetinin cinsiyet faktörüne göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla t testi yapılmıştır. Bulgular Tablo 11'de gösterilmektedir. Ayrıca, yine işten ayrılma niyetinin yaş, eğitim düzeyi, kurumda çalışma süresi, meslekte çalışma süresi ve akademik ünvana göre değişip değişmediğini görmek amacıyla da tek yönlü varyans analizi (ONE-WAY ANOVA) yapılmıştır (Bkz. Tablo 11).

Tablo 11: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği T Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Demografik Özellikler	İşten Ayrılma Niyeti	
	\bar{x}	S.S.
Cinsiyet		
Kadın	3.55	1.03
Erkek	4.20	0.63
	t= -4.194	p= .000

Yaş		
20-29	3.64	0.97
30-39	3.58	1.14
40-49	3.83	0.67
50-59	4.05	0.85
		F= .551 p= .648
Eğitim Düzeyi		
Lisans	3.68	0.83
Yüksek lisans	3.65	1.07
Doktora	3.66	1.00
		F= .013 p= .987
Kurumda Çalışma Süresi		
1-5 yıl	3.67	1.01
6-10 yıl	3.35	1.14
11-15 yıl	4.11	0.58
16 yıl ve fazlası	3.79	0.83
		F= 1.12 p= .342
Meslekte Çalışma Süresi		
1-5 yıl	3.71	1.00
6-10 yıl	3.30	1.07
11-15 yıl	3.82	1.23
16 yıl ve fazlası	3.74	0.74
		F= 1.316 p= .272
Akademik Ünvan		
Araştırma Görevlisi	3.55	1.02
Öğretim Görevlisi	3.84	1.04
Yardımcı Doçent	3.82	0.90
Doçent	4.11	1.01
Profesör	3.58	1.19
		F= .774 p= .544

Tablo 11 incelendiğinde cinsiyete göre kadın ve erkek katılımcıların işten ayrılma niyetleri ortalamaları arasında $P=.000$ düzeyinde farklılık olduğu; kadınların işten ayrılma niyetleri puan ortalamasının 3.55 ± 1.03 , erkeklerin ise $4.20 \pm .63$ olduğu saptanmıştır. Yüksek puanlar, işten ayrılma niyetinin azalması anlamına geldiği için erkeklerin işten ayrılma niyetinin kadınlara oranla daha az olduğu söylenebilir.

Yaş, eğitim düzeyi, kurumda çalışma süresi, meslekte çalışma süresi ve akademik ünvanın işten ayrılma niyeti açısından farklılık göstermediği ve aralarında istatistiksel olarak bir farklılık bulunmadığı görülmüştür ($p > 0.05$).

2.4.4. İş Yaşam Kalitesi Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş yaşam kalitesi düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon; iş yaşam kalitesinin alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmak için ise regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 12’de katılımcıların iş yaşam kalitesi ölçeği ile işten ayrılma niyeti ölçeği puan ortalamaları arasındaki ilişkiye ait korelasyon bulgularına yer verilmiştir. Buna göre; iş yaşam kalitesi ile işten ayrılma niyeti arasında güçlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($r= 0.723$, $p < 0.01$).

Tablo 12: İş Yaşam Kalitesi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Tablosu

	İş Yaşam Kalitesi Ölçeği		İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutları							
			İş Yaşam Dengesi		İşin Özellikleri		Yönetsel Davranışlar		Ödül-Yarar	
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
	.723	.000*	.521	.000*	.504	.000*	.577	.000*	.614	.000*

* İlişki 0.01 düzeyinde anlamlıdır, $p < 0.01$

İş yaşam kalitesinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan stepwise regresyon analizi sonuçları Tablo 13’de gösterilmiştir.

İş yaşam kalitesinin iş yaşam dengesi, işin özellikleri, yönetsel davranışlar ve ödül-yarar alt boyutları bağımsız değişkenler olarak analize dahil edilmiş ve bağımlı değişken olan işten ayrılma niyetini hangisinin; ne düzeyde etkilediği saptanmaya çalışılmıştır.

Analiz sonucuna göre, iş yaşam kalitesi alt boyutlarından yönetsel davranışlar alt boyutunun işten ayrılma niyetini istatistiksel olarak anlamlı ve güçlü bir şekilde açıkladığı ($R^2 = 0.533$, $P = .000$) bulunmuştur. Bunun anlamı, katılımcıların işten ayrılma niyetini belirleyen faktörlerden biri iş yaşam kalitesidir ve işten ayrılma niyetinin % 53'ünü açıklamaktadır.

Diğer yandan dikkat çeken bir bulgu da, iş yaşam kalitesinin alt boyutlarından yalnızca “yönetsel davranışların” denkleme girmiş olmasıdır. Buna göre, araştırmaya katılan çalışanların işten ayrılma niyetlerini belirleyen tek ve en önemli iş yaşam kalitesi alt boyutu yönetsel davranışlardır ve işten ayrılma niyetini % 72 oranında arttırmaktadır ($\beta = .72$, $P = .000$).

Tablo 13: İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Alt Boyutları ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puan Ortalamaları Arasındaki İlişki

Denkleme Giren Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken İşten Ayrılma Niyeti	
	β	P
Yönetsel Davranışlar	.725	.000
$R^2 = 0.533$ $F = 41.587$ $P = 0.000$		

2.4.5. Demografik Özelliklerin İş Yaşam Kalitesi- İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Rolünü Belirlemeye Yönelik Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, düzenleyici değişken olarak, katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, meslekte çalışma süresi, kurumda çalışma süresi ve akademik unvan gibi demografik özelliklerinin iş yaşam kalitesi-işten ayrılma niyeti ilişkisindeki rolünü araştırmak amacıyla yapılan stepwise regresyon analiz sonuçları altı başlık altında değerlendirilmektedir.

2.4.5.1. Cinsiyetin İş Yaşam Kalitesi-İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Rolü

Tablo 14'te belirtildiği üzere, hem kadın hem erkeklerde iş yaşam kalitesinin alt boyutlarından olan yönetsel davranışların işten ayrılma niyetlerini en fazla etkileyen değişken olduğu bulunmuştur. Kadın akademisyenlerde bunu izleyen değişkenler önem derecesine göre sırasıyla, ödül-yarar, iş yaşam dengesi ve işin özellikleri olduğu anlaşılmaktadır. R^2 değerine göre ise denkleme giren değişkenlerin kadınların işten ayrılma niyetlerindeki değişimleri % 51 oranında açıkladığı söylenebilir. Bu sonuçlar $P = 0.000$ önem düzeyinde yüksek düzeyde anlamlıdır.

Erkeklerde ise yönetsel davranışlar ve ödül-yarar alt boyutunun işten ayrılma niyetini en fazla etkileyen değişkenler olduğu; bunu önem sırasına göre iş yaşam dengesi ve işin özelliklerinin izlediği bulunmuştur. R^2 değerine göre denkleme giren değişkenlerin erkeklerin işten ayrılma niyetlerindeki değişimlerin % 86'sını açıkladığı söylenebilir. Bu sonuçlar $P = 0.000$ düzeyinde anlamlıdır. Sonuç olarak cinsiyetin, iş yaşam kalitesi ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde önemli bir faktör olduğu söylenebilir.

Tablo 14: Cinsiyetin İş Yaşam Kalitesi-İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Rolü

Cinsiyet	İşten Ayrılma Niyeti	β	P
Kadın	Denkleme giren değişkenler		
	İş yaşam dengesi	2.62	0.010
	İşin özellikleri	1.91	0.058
	Yönetsel davranışlar	3.60	0.000
	Ödül - yarar	2.88	0.005
	$R^2 = 0.515$ $F = 31.876$ $P = 0.000$		
Erkek	Denkleme giren değişkenler		
	İş yaşam dengesi	0.198	0.029
	İşin özellikleri	0.161	0.092
	Yönetsel davranışlar	0.512	0.000
	Ödül - yarar	0.541	0.000
	$R^2 = 0.86$ $F = 33.084$ $P = 0.000$		

2.4.5.2. Yaşın İş Yaşam Kalitesi-İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Rolü

Yaşın iş yaşam kalitesi-işten ayrılma niyeti ilişkisindeki rolüne ilişkin analiz sonuçları Tablo 15’te gösterilmiştir. Tablo 15 incelendiğinde, iş yaşam kalitesinin yönetsel davranışlar alt boyutunun tüm yaş gruplarındaki akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerini etkileyen bir değişken olduğu görülmektedir.

20-29 yaş grubu olan akademisyenlerde işten ayrılma niyetini en fazla etkileyen değişkenin yönetsel davranışlar olduğu; bunu önem sırasına göre sırasıyla ödül-yarar ve iş yaşam dengesinin izlediği görülmektedir. R^2 değerine göre denkleme giren değişkenlerin 20-29 yaş grubu akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerindeki değişmelerin % 53’ünü açıkladığı söylenebilir. Bu sonuçlar $P = 0.000$ düzeyinde anlamlıdır.

30-39 yaş grubu olan akademisyenlerde işten ayrılma niyetini en fazla etkileyen değişkenin yine yönetsel davranışlar olduğu; bunu önem sırasına göre sırasıyla ödül-yarar ve işin özellikleri alt boyutunun izlediği görülmektedir. R^2 değerine göre denkleme giren değişkenlerin 30-39 yaş grubu akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerindeki değişmelerin % 61’ini açıkladığı söylenebilir ($P = 0.000$).

40-49 yaş grubu olan akademisyenlerde iş yaşam kalitesinin alt boyutlarından sadece yönetsel davranışların işten ayrılma niyetini etkilediği bulunmuştur. Bu değişken, akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerindeki değişmelerin % 59’unu açıklamaktadır ($P = 0.000$).

50-59 yaş grubu olan akademisyenlerde ise işten ayrılma niyetini en fazla etkileyen değişkenin “ödül-yarar” olduğu, bunu önem sırasına göre yönetsel davranışlar alt boyutunun izlediği görülmektedir. R^2 değerine göre denkleme giren değişkenlerin 50-59 yaş grubu akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerindeki değişmelerin % 96’sını açıkladığı söylenebilir. Bu sonuçlar $P = 0.008$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 15: Yaşın İş Yaşam Kalitesi-İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Rolü

Yaş Grupları	İşten Ayrılma Niyeti	β	P
20-29 Grubu	Denkleme giren değişkenler		
	İş yaşam dengesi	0.235	0.012
	Yönetmel davranışlar	0.351	0.001
	Ödül-yarar	0.311	0.005
	$R^2 = 0.535$ $F = 28.041$ $P = 0.000$		
30-39 Grubu	Denkleme giren değişkenler		
	İşin özellikleri	0.268	0.018
	Yönetmel davranışlar	0.439	0.000
	Ödül-yarar	0.294	0.008
	$R^2 = 0.618$ $F = 25.871$ $P = 0.000$		
40-49 Grubu	Denkleme giren değişkenler		
	Yönetmel davranışlar	0.769	0.000
	$R^2 = 0.591$ $F = 20.246$ $P = 0.000$		
50-59 Grubu	Denkleme giren değişkenler		
	Yönetmel davranışlar	0.457	0.033
	Ödül-yarar	0.727	0.009
	$R^2 = 0.961$ $F = 36.878$ $P = 0.008$		

2.4.5.3. Eğitim Düzeyinin İş Yaşam Kalitesi- İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Rolü

Tablo 16 incelendiğinde, farklı eğitim düzeyindeki akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerini etkileyen iş yaşam kalitesi alt boyutları açısından farklılık bulunduğu görülmektedir. Bu sonuca göre, lisans mezunu akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerini en fazla etkileyen iş yaşam kalitesi alt boyutunun ödül-yarar olduğu; bunu iş yaşam dengesinin izlediği bulunmuştur. Bu değişken, lisans mezunu akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerindeki değişmelerin % 66'sını açıklamaktadır ($P = 0.000$).

Yüksek lisans mezunu akademisyenlerde işten ayrılma niyetini etkileyen iş yaşam kalitesi boyutları, yönetsel davranışlar ve ödül-yarar değişkenleridir. Yönetsel davranışlar, yüksek lisans mezunu akademisyenlerin işten ayrılma niyeti üzerinde % 42 etkiliyken ($P = 0.000$); ödül-yarar değişkeni işten ayrılma niyetini % 39 etkilemektedir ($P = 0.000$). Bu iki değişken, birlikte, yüksek lisans mezunlarının işten ayrılma niyetlerini % 50 oranında, $P = 0.000$ önem düzeyinde açıklamaktadır.

Doktora mezunu akademisyenlerin ise işten ayrılma niyetini etkileyen değişkenlerin iş yaşam dengesi ($\beta = 0.50$; $P = 0.000$) ve işin özellikleri ($\beta = 0.44$; $P = 0.000$) olduğu ve bu değişkenlerin modeli % 59 oranında açıkladığı bulunmuştur.

Lisans ve yüksek lisans mezunlarında ödül-yarar alt boyutu, işten ayrılma niyetini etkilerken, doktora mezunlarında etkisinin olmadığı, denkleme girmediği bulunmuştur.

Tablo 16: Eğitim Düzeyinin İş Yaşam Kalitesi - İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Rolü

Eğitim Düzeyi	İşten Ayrılma Niyeti		
Lisans	Denkleme giren değişkenler	β	P
	İş yaşam dengesi	0.410	0.002
	Ödül-yarar	0.565	0.000
	$R^2 = 0.667$ $F = 28.088$ $P = 0.000$		
Yüksek lisans	Denkleme giren değişkenler	β	P
	Yönetsel davranışlar	0.426	0.000
	Ödül-yarar	0.398	0.000
	$R^2 = 0.500$ $F = 35.477$ $P = 0.000$		
Doktora	Denkleme giren değişkenler	β	P
	İş yaşam dengesi	0.507	0.000
	İşin özellikleri	0.446	0.000
	$R^2 = 0.598$ $F = 31.920$ $P = 0.000$		

2.4.5.4. Meslekte Çalışma Süresinin İş Yaşam Kalitesi - İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Rolü

Araştırmanın bulgularına göre, meslekte geçen çalışma süresinin (kıdem) de iş yaşam kalitesi-işten ayrılma niyeti ilişkisinde önemli bir rolü olduğu görülmektedir.

Tablo 17’de çalışma süresi 1-5 yıl arasında olan akademisyenlerin iş yaşam kalitesi alt boyutlarından yönetsel davranışların işten ayrılma niyetini etkileyen ($\beta = 0.69$; $P = 0.003$) tek değişken olduğu görülmektedir. Bu değişkenin işten ayrılma niyetindeki değişimlerin % 48’ini açıkladığı ve $P = 0.003$ düzeyinde anlamlı olduğu bulunmuştur.

Diğer yandan çalışma süresi 6-10 yıl arası olan akademisyenlerde iş yaşam dengesinin, işten ayrılma niyetini en fazla etkileyen değişken olduğu, bunu yönetsel davranışların izlediği görülmektedir. Bu değişkenlerin işten ayrılma niyetindeki değişimleri % 66 oranında açıklayabildiği ve $P = 0.000$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür.

Meslekte çalışma süresi 10 yıl ve üzeri olan akademisyenlerin sadece ödül-yarar boyutunun işten ayrılma niyetini etkilediği ($\beta = 0.85$; $P = 0.000$) görülmektedir. 11-15 yıl arası çalışanların ödül-yarar boyutunun, işten ayrılma niyetindeki değişimleri % 73 oranında açıkladığı ve $P = 0.000$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. 16 yıl ve üzeri çalışanların ise ödül-yarar boyutunun işten ayrılma niyetindeki değişimleri % 51 oranında açıkladığı ve $P = 0.003$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 17: Meslekte Çalışma Süresinin İş Yaşam Kalitesi - İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Rolü

Meslekte Çalışma Süresi	İşten Ayrılma Niyeti	β	p
1-5 yıl	Denkleme giren değişkenler		
	Yönetsel davranışlar	0.694	0.003
	$R^2 = 0.481$ $F = 12.978$ $P = 0.003$		
6-10 yıl	Denkleme giren değişkenler		
	İş yaşam dengesi	0.575	0.002
	Yönetsel davranışlar	0.363	0.032
	$R^2 = 0.668$ $F = 18.106$ $P = 0.000$		
11-15 yıl	Denkleme giren değişkenler		
	Ödül-yarar	0.857	0.000
	$R^2 = 0.735$ $F = 44.284$ $P = 0.000$		
16 yıl ve fazlası	Denkleme giren değişkenler		
	Ödül-yarar	0.717	0.003
	$R^2 = 0.515$ $F = 13.783$ $P = 0.003$		

2.4.5.5. Kurumda Çalışma Süresinin İş Yaşam Kalitesi - İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Rolü

Tablo 18 incelendiğinde, kurumda geçen çalışma süresinin iş yaşam kalitesi- işten ayrılma niyeti ilişkisinde önemli rolü olduğu görülmektedir. İş yaşam kalitesi alt boyutlarından ödül-yarar boyutunun, kurumda çalışma süresi açısından tüm akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerini etkileyen değişken olduğu görülmektedir. Ödül-yarar alt boyutunda, akademisyenlerin yaptığı işlerin kendileri için anlamlı olduğu, kendilerini motive ettiği ve çalıştığı kurumun da kendi kararlarını kendilerinin vermeleri için desteklediği düşünülmektedir. Böylece, çalıştıkları kurumun, akademisyenlere sağladığı ödül-yararlar, işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olmaktadır.

Kurumda 1-5 yıl arası çalışanların işten ayrılma niyetini en fazla etkileyen değişkenin yönetsel davranışlar olduğu, bunu ödül-yarar değişkeninin izlediği görülmektedir. Bu değişkenlerin işten ayrılma niyetindeki değişimleri % 51 oranında açıkladığı ve $P = 0.000$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Kurumda 6-10 yıl arası çalışan akademisyenlerin işten ayrılma niyetini etkileyen değişkenlerin iş yaşam dengesi ve ödül-yarar olduğu görülmektedir. Bu değişkenlerin işten ayrılma niyetindeki değişimleri % 60 oranında açıkladığı ve $P = 0.000$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Aynı kurumda 11-15 yıl arası çalışan akademisyenlerin işten ayrılma niyetini etkileyen değişkenlerin ödül-yarar ve işin özellikleri olduğu; bu değişkenlerin işten ayrılma niyetini % 43 oranında açıkladığı ve $P = 0.003$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür. Ancak işin özellikleri boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü bir ilişki olduğu söylenebilir ($\beta = -.458$; $P = .056$). Buna göre, işin özelliklerinin çalışanın beklentilerine uygunluğu arttıkça, işten ayrılma niyeti azalmaktadır.

16 yıl ve daha fazla aynı kurumda çalışan akademisyenlerin, işten ayrılma niyetini etkileyen tek değişkenin ödül-yarar olduğu, bunun da değişimi % 71 oranında ve $P = 0.004$ düzeyinde etkilediği söylenebilir.

Tablo 18: Kurumda Çalışma Süresinin İş Yaşam Kalitesi-İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Rolü

Kurumda Çalışma Süresi	İşten Ayrılma Niyeti		
	Denkleme giren değişkenler	β	P
1-5 yıl	Yönetsel davranışlar	0.596	0.000
	Ödül-yarar	0.226	0.078
	$R^2 = 0.516$ $F = 19.719$ $P = 0.000$		

6-10 yıl	Denkleme giren değişkenler	β	P
	İş yaşam dengesi	0.392	0.001
	Ödül-yarar	0.539	0.008
	$R^2 = 0.604$ $F = 19.039$ $P = 0.000$		
11-15 yıl	Denkleme giren değişkenler	β	P
	İşin özellikleri	-0.458	0.056
	Ödül-yarar	0.471	0.050
	$R^2 = 0.437$ $F = 4.661$ $P = 0.032$		
16 yıl ve fazlası	Denkleme giren değişkenler	β	P
	Ödül-yarar	0.843	0.004
	$R^2 = 0.711$ $F = 17.245$ $P = 0.004$		

2.4.5.6. Akademik Ünvanın İş Yaşam Kalitesi - İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Rolü

Akademik ünvanın iş yaşam kalitesi-işten ayrılma niyeti ilişkisindeki rolü Tablo 19’da gösterilmiştir. Genel bir ifadeyle, iş yaşam kalitesinin yönetsel davranışlar boyutunun, profesörler dışında tüm akademisyenlerin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olan bir faktör olduğu söylenebilir.

Araştırma görevlisi olarak görev yapan akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerinin yönetsel davranışlar ve ödül-yarar alt boyutu etkilerken, iş yaşam dengesi bunu izleyen değişken olarak görülmektedir. Bu değişkenlerin işten ayrılma niyetindeki değişimleri % 59 oranında açıkladığı ve $P = 0.000$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Öğretim görevlisi olarak çalışan akademisyenlerin sadece yönetsel davranışlar değişkeninin işten ayrılma niyetini etkilediği ve değişimi % 23 düzeyinde açıkladığı ve $P = 0.02$ düzeyinde anlamlı olduğu söylenebilir.

Yardımcı doçent olarak görev yapan akademisyenlerin işten ayrılma niyetini etkileyen değişkenler olarak en fazla yönetsel davranışlar, arkasından ise işin özellikleri boyutu olduğu görülmektedir. İşten ayrılma niyetindeki değişimlerin % 59'unu açıkladığı ve $P = 0.000$ düzeyinde anlamlı olduğu söylenebilir.

Doçent olarak görev yapan akademisyenlerin işten ayrılma niyetini en fazla etkileyen değişkenin yönetsel davranışlar olduğu, bunu % 99 oranında açıkladığı ve $P = 0.033$ düzeyinde anlamlı olduğu söylenebilir.

Son olarak profesör olan akademisyenlerin işten ayrılma niyetini sadece ödül-yarar boyutunun etkilediği ($\beta = 0.96$; $P = 0.03$); bunun işten ayrılma niyetindeki değişimleri % 92 oranında $P = 0.03$ düzeyinde anlamlı olarak etkilediği söylenebilir.

Tablo 19: Akademik Ünvanın İş Yaşam Kalitesi - İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Rolü

Akademik Ünvan	İşten Ayrılma Niyeti		
Araştırma Görevlisi	Denkleme giren değişkenler	β	P
	İş yaşam dengesi	0.178	0.025
	Yönetsel davranışlar	0.344	0.000
	Ödül-yarar	0.409	0.000
	$R^2 = 0.596$ $F = 42.847$ $P = 0.000$		
Öğretim Görevlisi	Denkleme giren değişkenler	β	P
	Yönetsel davranışlar	0.485	0.026
	$R^2 = 0.235$ $F = 5.848$ $P = 0.026$		
Yardımcı Doçent	Denkleme giren değişkenler	β	P
	İşin özellikleri	0.384	0.008
	Yönetsel davranışlar	0.511	0.001
	$R^2 = 0.597$ $F = 21.499$ $P = 0.000$		
Doçent	Denkleme giren değişkenler	β	P
	Yönetsel davranışlar	0.999	0.033
	$R^2 = 0.997$ $F = 363.000$ $P = 0.033$		

Profesör	Denkleme giren değişkenler	β	P
	Ödül-yarar	0.961	0.039
	$R^2 = 0.924$ $F = 24.439$ $P = 0.039$		

Genel olarak değerlendirildiğinde katılımcıların demografik özelliklerinin iş yaşam kalitesi-işten ayrılma niyeti ilişkisini etkileyen faktörler olduğu söylenebilir.



SONUÇ

Akademisyenlerin iş yaşam kalitesi algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmak amacı ile yapılan bu araştırmada, elde edilen veriler, ortalama, regresyon, t-testi ve varyans analizleri kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmadan sağlanan sonuçlar ve buna bağlı olarak yapılan öneriler şöyle özetlenebilir;

Akademisyenlerin iş yaşam kalitesi alt boyutu puan ortalamalarına bakıldığında en yüksek puanın ödül-yarar alt boyutunda olduğu; bunu sırasıyla işin özellikleri, yönetsel davranışlar ve son olarak iş yaşam dengesi alt boyutunun izlediği bulunmuştur. Buna göre; yüksek puanlar iş yaşam kalitesi algısının yüksek olduğunu gösterirse, en yüksek yaşam kalitesi ödül-yarar boyutunda, en düşük yaşam kalitesi ise iş yaşam dengesi boyutunda algılanmaktadır. Ölçekten alınan toplam puanın ortalama değerinde olması, akademisyenlerin orta düzeyden biraz daha fazla iş yaşam kalitesi algısına sahip olduklarını göstermektedir.

Cinsiyetin iş yaşam kalitesi alt boyutlarından sadece ödül-yarar alt boyutunda farklılık yarattığı, diğer alt boyut ve toplam iş yaşam kalitesi puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan bir farklılık olmadığı görülmektedir. Erkeklerin puan ortalamalarının daha yüksek olması ödül-yarar alt boyutundaki yaratıcı düşünme, motive etme ve karar verme gibi durumlarda daha etkin olduğu ve bu nedenle yaşam kalitelerinin daha yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

Cinsiyetin katılımcıların işten ayrılma düzeyleri üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla yapılan analiz sonuçlarına dayanarak hem kadın hem erkeklerde iş yaşam kalitesinin alt boyutlarından olan yönetsel davranışların işten ayrılma niyetlerini en fazla etkileyen değişken olduğu bulunmuştur. Bunun nedeninin akademisyenlerin işten ayrılma niyetindeki en önemli faktörün yöneticilerinden problem çözme konusunda destek alma düzeyleri, işi geliştirme konusunda yardım almaları ve performanslarının yöneticileri tarafından takdir edilmesi olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Yaş gruplarına göre incelendiğinde, iş yaşam kalitesinin sadece yönetsel davranışlar alt boyutunda farklılık yarattığı, diğer alt boyutlarda istatistiksel olarak farklılık olmadığı bulunmuştur. Bu alt boyutta en yüksek puan ortalaması 20-29 yaş grubunda iken, en düşük puan ortalaması ise 50-59 yaş grubunda görülmektedir. 20-29 yaş grubundaki akademisyenlerin; bir başka ifadeyle, mesleğe yeni başladığı düşünülen çalışanların, amirlerinin destekleyici davranışlarından çok daha fazla etkilendikleri; bekledikleri doğrultuda davranışlarla karşılaştıklarında iş yaşam kalitelerinin de yüksek olduğunu düşündükleri söylenebilir. Diğer taraftan 50-59 yaş grubundaki akademisyenlerin, yönetimin destekleyici davranışlarından çok da fazla etkilenmediklerini; dolayısıyla bu faktörün kendilerinin iş yaşam kalitesini artırıcı bir etkisinin olmadığını düşündükleri söylemek mümkündür. İstisnalar olmakla birlikte, bu yaş grubu akademisyenlerin genellikle doçent ve profesör oldukları düşünülürse bu sonuç şaşırtıcı olmayacaktır.

Akademisyenlerin eğitim seviyesi arttıkça yönetsel davranış alt boyut puan ortalamaların azaldığı yani yaşam kalitesinin azaldığı söylenebilir. Akademisyenlerin eğitim seviyesinin artmasının yönetsel davranışlar açısından yöneticilerinden problem çözme konusunda destek almadıkları, işi geliştirme konusunda yardım almadıkları ve performanslarının yöneticileri tarafından takdir edilmediği şeklinde yorumlanabilir. Bu durum akademisyenlerin eğitim seviyesinin de artması nedeniyle bu desteklere ihtiyaç duymamasından kaynaklanıyor olabilir.

Akademisyenler, meslekte ve kurumda çalışma yıllarına göre incelendiğinde, çalışanların kurumda ve meslekte çalışma yılları arttıkça iş yaşam kalitesi yönetsel davranışlar puan ortalamalarının azaldığı yani iş yaşam kalitelerinin azaldığı söylenebilir. Bu durum meslekte ve kurumda çalışma yıllarının artması, problemleri kendi kendine çözebilmesine ve yönetsel destek arayışında olmamasına bağlanabilir, bu nedenle yaşam kalitesinin bu alt boyutundaki puanlar düşmüş olabilir şeklinde yorumlanabilir.

Demografik özelliklerden meslekte çalışma süresi 10 yıl ve üzeri olan akademisyenlerin iş yaşam kalitesi alt boyutlarından sadece ödül-yarar boyutunun

işten ayrılma niyetini etkilediği görülmektedir. Bunun nedeni kurumda ve meslekte geçirilen sürenin artmasıyla beklentilerinin değişmesi, işin özellikleri konusunda fikir sahibi olunması, yönetsel beklentilerinin azalması ya da yönetsel pozisyonlarda bulunulması, iş yaşam dengesinin kurulması olabilir. Bunun yanı sıra ödül-yarar boyutunun işten ayrılma niyetini etkilemesi ise akademisyenlerin yaratıcılıklarına önem verdikleri, motivasyonlarının önemli olduğunu ve kendi kararları konusunda otonomisini kullanmak istemesi olduğu düşünülebilir.

Akademisyenler akademik ünvanlarına göre incelendiğinde, akademik ünvan arttıkça yönetsel davranış yaşam kalitesi puan ortalamaların düşmesi, yaşam kalitesinin düştüğünü göstermektedir. Bunun yanında iş yaşam kalitesi alt boyutlarından işin özellikleri boyutunda çalışanların akademik ünvanına göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu boyutta, akademisyenlerin mesai süresinden memnuniyetleri, aile yaşamını etkileme boyutu ve iş yükü sorgulanmaktadır. Bu sonuca göre en yüksek puan ortalamaları öğretim görevlisi iken en düşük puan ortalamaları ise doçent olarak bulunmuştur. Bu anlamda iş yaşam kalitesi en yüksek olan grup öğretim görevlisi olarak görev yapan akademisyenler, en düşük ise doçent olarak görev yapan akademisyenler olarak bulunmuştur. Öğretim görevlisi olarak görev yapan akademisyenlerin mesai süresinden memnun oldukları, iş yaşamlarının aile yaşamını olumlu etkilediği ve makul düzeyde iş yükü algıladıkları şeklinde yorumlanabilir. Bunun nedeninin öğretim görevlisi olarak çalışan akademisyenlerin kariyer kaygısı olmamasından kaynaklanıyor olabileceği düşünülmüştür. Bunun aksine doçent olarak görev yapan akademisyenlerin ise mesai süresi, iş-aile dengesi ve iş yükü açısından memnun olmadıkları ve iş yaşam kalitelerinin düşük olduğu söylenebilir. Bunun nedeni doçent olarak çalışan akademisyenlerin kariyer gelişimi için yapmak zorunda olduğu bilimsel çalışmalarının çok zaman alması ve bu durumun gerginlik yaratması nedeniyle iş yaşam dengesini kuramaması olarak yorumlanabilir.

Bunun yanı sıra profesör hariç diğer akademik ünvana sahip akademisyenlerde iş yaşam kalitesinin alt boyutlarından olan yönetsel davranışlar boyutunun işten ayrılma niyetini etkileyen değişken olduğu görülmektedir. Profesör

olarak görev yapan akademisyenlerde ise bu değişkenin ödöl-yarar olduğu görölmektedir. Profesör hariç diğer akademisyenlerin yönetsel davranışlar açısından yöneticilerinden problem çözme konusunda destek almadıkları, işi geliştirme konusunda yardım almadıkları ve performanslarının yöneticileri tarafından takdir edilmedikleri durumda işten ayrılma niyetlerinin etkileneceği şeklinde yorumlanabilir. Profesörlerin ise bu faktörlerden etkilenmediği, onlar için ödöl-yarar alt boyutunun maddeleri olan yaratıcılık, motivasyon ve otonominin işten ayrılma niyetinde daha önemli bir değişken olduğu söylenebilir. Bunun nedeni profesör olarak görev yapan akademisyenin yönetsel davranışlara ihtiyaç duymaması bunun yerine onu motive eden, kendi kararlarına saygı duyulan ve desteklenen yönetim anlayışının etkilemesi olabilir.

Çalışma sonucuna göre akademisyenlerin, iş yaşam kalitesi algılamalarının ortalama düzeyde olduğu söylenebilir. İş yaşam kalitesinin adil ücret, güvenli iş koşulları, yeni beceri öğrenme ve kullanma olanakları, kariyer gelişim olanakları, bireysel hakların korunması, demokratik ortam, sosyal gelişim gibi birçok faktörden etkilendiğini düşünürsek farklı ortamlarda farklı görevleri yapan bireylerin iş yaşam kalitelerinin farklı olması kaçınılmazdır. Çalışmada, algılanan iş yaşam kalitesinin ortalamasının üzerinde çıkmasının bir nedeni akademik ortamda bireylerin kendilerini geliştirerek yeni şeyler öğrenme fırsatı bulmaları, kariyer gelişim olanakları olması, sosyal gelişim imkânının bulunması olabileceği düşünülmüştür.

Akademisyenlerin sosyo-demografik özelliklerinin işten ayrılma niyetine etkisi aşağıda özetlenmiştir.

Çalışma sonucuna göre katılımcıların işten ayrılma niyeti ölçeği toplam puan ortalamasının yüksek olması nedeniyle işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu söylenebilir. Akademisyenlerin günümüz koşullarında kazandıkları ücretin birçok çalışana göre ortalamasının üzerinde olması, işten ayrılma niyetlerini azaltabilir. Bunun yanı sıra çalışmaya katılan akademisyenlerin birçoğunun devlet üniversitesinde görev yapması ve iş garantilerinin olması işten ayrılma niyetlerini azaltabileceği düşünülmektedir. Bir çalışanın işten ayrılma niyetinin işten ayrılma

davranışına dönüşmesi belirli bir süreci takip eder ve bu süreç dışsal, örgütsel ve kişisel birçok faktörden etkilenebilir. Ancak çalışmamızda akademisyenlerin sadece iş yaşam kalitesi parametresinin işten ayrılma niyetine etkisi sorgulandığı için diğer faktörlerin etkisi saptanamamıştır. Çalışmamıza katılan akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerinin düşük olması işten ayrılma niyetine etki eden dışsal, örgütsel ve kişisel faktörleri iyi yönetebildikleri şeklinde yorumlanabilir.

Cinsiyete göre kadın ve erkek katılımcıların işten ayrılma niyetleri ortalamaları arasında farklılık olduğu, erkeklerin işten ayrılma niyetinin kadınlara oranla daha az olduğu söylenebilir.

Sosyo-demografik özelliklerden yaş, eğitim düzeyi, kurumda çalışma süresi, meslekte çalışma süresi ve akademik ünvanın işten ayrılma niyetini etkilemediği, istatistiksel olarak bir farklılık bulunmadığı görülmüştür.

Katılımcıların yaş ortalamasına bakıldığında, işten ayrılma niyeti puanı en yüksek 50-59 yaş grubunda bulunmuştur, bu sonuç bu yaş grubunda işten ayrılma niyetinin düşük olduğunu göstermektedir. En düşük puanın ise 30-39 yaş grubunda olduğu bulunmuştur. Bu durum bu yaş grubunun işten ayrılma niyetinin en yüksek olduğu anlamına gelmektedir. İşten ayrılma niyeti puan ortalamasının 50-59 yaş grubunda fazla bulunmasının nedeninin belli bir kıdeme gelmiş, akademik sürecini tamamlamış akademisyenlerin işlerinden memnun olma düzeylerinin yüksek, bu nedenle ayrılma isteklerinin düşük olmasından kaynaklanıyor olabileceği düşünülmektedir. Sonuç itibari ile belli bir kıdeme ve yaşa ulaşmış akademisyenlerin; kararlara katılma, otonomi kullanma, problemleri çözme ve yaratıcı olma yeteneklerinin çok daha gelişmiş olabileceği varsayılmaktadır. Tüm bu dışsal, örgütsel ve kişisel faktörleri kolayca yönetebildiği, bu nedenle işten ayrılma niyetinin düşük olduğu düşünülmektedir.

Eğitim düzeyine göre bakıldığında ise işten ayrılma niyeti puan ortalamalarının birbirine çok yakın olduğu bulunmuştur. En yüksek ortalamanın lisans mezunu olan akademisyenlerde olduğu, en düşük puan ortalamasının ise

yüksek lisans mezunu akademisyenlerde olduğu bulunmuştur. Yüksek puanın işten ayrılma niyetini azalttığı düşünülürse işten ayrılma niyeti en yüksek olan akademisyen grubu sırasıyla yüksek lisans, doktora ve son olarak lisans mezunu olarak bulunmuştur. Lisans mezunu akademisyenlerin, akademik hayata yeni başladıkları öngörüldüğünde; akademik yaşama alışmaya ve süreci öğrenmeye çabalamalarının işten ayrılma niyetine etkileri olabileceği düşünülmüştür. Aynı zamanda lisans mezunu oldukları için iş fırsatlarının diğer akademik çalışanlara oranla daha az olabileceği öngörüsüyle işten ayrılma niyetleri azalmış olabilir. Diğer taraftan yüksek lisans ve doktora mezunu akademisyenlerin akademik süreçteki zorluklarla karşılaşmış olmaları nedeni işten ayrılma niyetlerinin artmış olabileceği, eğitim düzeyinin artmasıyla farklı sektör seçeneklerinin olabileceği düşünülmüştür.

Kurumda çalışma süresi açısından incelendiğinde 11-15 yıl arası kurumda çalışan akademisyenlerin puan ortalamalarının yüksek olduğu, yani işlerinden memnun oldukları ve işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu bulunmuştur. Bunun yanı sıra en düşük ortalamaya sahip olan akademisyenlerin kurumda 6-10 yıl arası çalıştıkları bulunmuştur. Aralarında çok büyük bir ortalama puan farkı olmasa da kıdemi yüksek akademisyenlerin akademik kültüre, kuruma, sürece alışmış olmalarının işten ayrılma niyetlerini azaltabileceği düşünülmektedir.

Meslekte çalışma süresine göre incelendiğinde ise akademisyen olarak 11-15 yıl arası çalışanlarda işten ayrılma niyeti puan ortalamaların yüksek olduğu yani işlerinden memnun oldukları ve ayrılma niyetlerinin düşük olduğu bulunmuştur. Bunun yanı sıra en düşük puan ortalamasına sahip, ayrılma niyeti diğer gruplara göre daha yüksek olan akademisyenlerin ise meslekte çalışma süresi 6-10 yıl arası olarak tespit edilmiştir.

Akademisyenler akademik ünvana göre incelendiğinde ise en yüksek puan ortalamasının doçent olarak görev yapan akademisyenlerin olduğu yani işinden diğer akademik ünvanlarda çalışanlara göre daha memnun oldukları ve ayrılma niyetlerinin düşük olduğu bulunmuştur, bunun aksine en düşük puan ortalaması ise araştırma görevlisi olarak görev yapan akademisyenlerde saptanmıştır. Araştırma görevlisi

olarak görev yapan akademisyenlerin, işlerinden genel olarak memnuniyet düzeylerinin düşük olduğu ve işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Bunun nedeni olarak doçent olarak görev yapan akademisyenlerin akademik olarak güçlendiği, profesör olmaya aday oldukları düşünüldüğünde işten ayrılma niyetlerinin bu boyutlar açısından düşük olduğu söylenebilir. Bunun aksine araştırma görevlisi olarak işe başlayan akademisyenlerin işten ayrılma niyetleri hem akademik hayata yeni başlamış olmalarından, hem de akademik kültüre adapte olamamış olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Bunun yanında kurumsal, yönetsel açıdan da problemler yaşamasının etkisi olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca meslekte geçirdikleri sürenin ve problem çözme yeteneklerinin az olmasının bu sonucu destekleyebileceği öngörülmektedir.

İş yaşam kalitesi ile işten ayrılma niyeti arasında güçlü ve negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($r = .723$ $P = .000$). Buna göre; akademisyenler iş yaşamı kalitesini ne kadar yüksek algılıyorlarsa, işten ayrılma niyetleri de o kadar azalmaktadır.

Bu sonuca göre, akademisyenlerin iş yaşam kalitelerinin artırılması, işten ayrılma niyetlerini azaltacağı için akılcı bir yol olarak düşünülmektedir. Dolayısıyla, kurumların, çalışanların işten ayrılma niyetlerini ortadan kaldırmalarına yönelik çabaları oldukça önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Akademisyenlerin; aşırı iş yükü, stres düzeyinin yüksek olması, araştırma desteğinin düşük olması, düşük maaş, üniversite yönetimi ile ilişkilerin zayıf olması, beklentilerin karşılanmaması gibi nedenlerden işi bırakma niyetlerinin olabileceği buna karşın yukarıda sayılan problemlerin azaltılmasının akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerini azaltabileceği düşünülmektedir. Çalışanlara iş ve iş dışındaki yaşamlarında denge kuracak şekilde çalışma süresi ve iş yükünün verilmesi, işle ilgili özerklik sağlanması, başarıya karşılık ödül verilmesi; diğer taraftan çalışanların fikirlerinden yararlanılması, problem çözme becerilerinin geliştirilmesi akılcı bir yol olarak görülmektedir. Böylece çalışanların işten ayrılma niyeti ve buna bağlı olarak işe geç gelme, devamsızlık, verimsizlik, performans düşüklüğü gibi durumlar ortadan kaldırılabilir. İş yaşam kalitesini arttırmak için kurumlar çalışanlarına açık ve

destekleyici tarzda davranmaya, iletişim kanallarını açık tutmaya, kararlara katılma konularında fırsat tanımaya ve görevleri yerine getirme konusunda yetki vermeye çalışmalıdır.

Yapılan bu çalışma; eğitim-öğretim hayatından iş dünyasına kadar birçok alanda söz sahibi olan akademisyenlerin, zamanlarının büyük bir kısmını geçirdikleri iş yaşamlarındaki tutum ve davranışlarını ortaya çıkarmak, iş yaşam kalitesinden beklentilerini anlamak ve bunun sonucunda işten ayrılma niyetlerini ortaya çıkarmak amacı ile planlanmış, mevcut literatüre katkı sağlaması ve farkındalık yaratması hedeflenmiştir.

Yapılan araştırmanın sonuçlarını özetlemek gerekirse:

- Akademisyenlerin iş yaşam kalitesi puanlarının ortalamasının üzerinde olduğu,
- Akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu,
- Akademisyenlerin iş yaşam kalitesi ile işten ayrılma niyeti arasında güçlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda; akademisyenlerin iş yaşam kaliteleri arttıkça işten ayrılma niyetleri azalmaktadır. Bu anlamda akademisyenlerin iş yaşam kalitelerinin belirlenmesi, iş yaşam kalitesini olumsuz etkileyen sorunların saptanması ve yaşam kalitelerinin artırılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Araştırmadan sağlanan sonuçlar ve buna bağlı olarak sunulabilecek önerileri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür;

Buna yönelik olarak;

- Akademisyenlerin iş yaşam kalitelerini etkileyen faktörleri saptamak ve işten ayrılma niyetlerinin açığa çıkarılmasına yönelik kalitatif çalışmalarının yapılması önerilir.

- Akademisyenlerin iş yaşam kalitelerini arttıracak girişimlerin belirlenmesi ve planlanması önerilmektedir.

Diğer yandan, araştırmanın veri toplama sürecinde e-mail ortamında gönderilen ölçeklerden geriye dönüşler oldukça sınırlı olmuş, bu durum örneklem sayısını azaltmıştır. Araştırma İzmir ilinde bulunan toplam yedi üniversitede yapılmıştır. Sonuçların daha genellenebilir olabilmesi için Türkiye'nin farklı bölge ve illerinden veri toplanması önerilmektedir.



KAYNAKÇA

Aba, G. (2009). *İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Afşar, S.D. (2015). Akademisyenlerin Çalışma Yaşam Kalitesini Hacettepe Üniversitesi Üzerinden Okumak. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*. 13(50): 134-173.

Aksakoğlu, G. (2006). *Sağlıkta Araştırma ve Çözümleme*. İzmir: D.E.Ü. Rektörlük Basımevi.

Anafarta, N. (2015). Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*. 26(79): 112-130

Aslan, Z. ve Etyemez, S. (2015). İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Hatay'daki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 7(3): 482-507

Aslan, Z. (2014). İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: İstanbul'daki Seyahat Acentalarında Bir Araştırma. *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 3(2): 19-40.

Almalki, M., Fitzgerald, G. ve Clark, M. (2012). Quality Of Work Life Among Primary Health Care Nurses in The Jazan Region, Saudi Arabia: A Cross Sectional Study. *Human Resources for Health*.10:30-35.

Aytaç, S. (2000). Çalışma Yaşamında Çift Kariyerli Eşler. *Mercek Dergisi*. 18: 45–52.

Aydın, A., Üçüncü, K. ve Taşdemir, T. (2011). Akademik Performansı Etkileyen Stress Kaynaklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması. *Uluslararası*

İnsan Bilimleri Dergisi. 8(2): 388-399.

Alptekin, K. ve Demirel, S. (2017). Sosyal Hizmet Uzmanı: Çalışma Hayatı. <http://www.sosyalhizmetuzmani.org/calismahayati.htm>, (07.07.2017).

Babajide, O. ve Olabisi, O. (2010). The Influence of Personal Factors on Workers' Turnover Intention in Work Organizations in South-West Nigeria. *Journal of Diversity Management.* 5(4):1-10.

Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi.* 7:1-30.

Budak, G. ve Süregevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi.* 20(2): 95-108.

Bulutlar, F. ve Ünler Öz, E. (2010). Kurumdan Ayrılma Niyetini Etkileyen Unsurlar: İşe Bağlılık ve Kurumla Özdeşleşme. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi.* 12(2): 75-88.

Can, A. (1991). *Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi*. Ankara: I. Verimlilik Kongresi MPM Yayınları: 454: 89-101.

Chang, C.P. ve Chang, W.C. (2008). Internal Marketing Practices and Employees Turnover Intentions in Tourism and Leisure Hotels. *The Journal of Human Resource and Adult Learning.* 4(2): 161-172.

Che Rose, R., Beh, L. S., Uli, J. ve Idris, K. (2006). An Analysis of Quality of Work Life (QWL) and Career- Related Variables. *American Journal of Applied Sciences.* 3(12): 2151-2159.

Chen, C. S. and Farh, J. L. (2000). Quality of work life in Taiwan: An exploratory study. *Management Review*. 19: 31-79.

Conklin, M. H. ve Desselle, S. P. (2007). Job Turnover Intentions Among Pharmacy Faculty. *American Journal of Pharmaceutical Education*. 71(4): 1-9.

Coşkun, S., Şarlak, K. ve Taştan, H. (2015). Psikiyatri Hemşirelerinde Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyi ve İş Yaşamı Kalitesi: Karşılaştırmalı Bir Çalışma. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 4(1): 84-101.

Coşkuner, A. (2001). *İşyerinde İletişim*. Ankara: Türk Harb-İş Sendikası Eğitim Yayınları.

Çelik, M. ve Çıra, A. (2013). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. 13(1): 11-20.

Çınar, O., Karcıoğlu, F. ve Akdaş, K. (2016). İş Yaşamında İş Tatmini, Örgütsel Özdeşleme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Erzurum'da Bir Kamu Kurumu Örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 4(3): 121-136.

Demir, M. (2011). İşgörenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık İle İlişkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. 11(3): 453-464.

Demirbaş, B. ve Haşit, G. (2016). İş Yerinde Yalnızlık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 16(1): 137-158.

Demirbilek, S. ve Türkan, Ö.U. (2008). Çalışma Yaşamı Kalitesinin Artırılmasında Personel Güçlendirmenin Rolü. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 10(1): 47-67.

Demircan Çakar, N. ve Ceylan, A. (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 6(1): 52-66.

Duygulu, S. ve Abaan, S. (2007). Örgütsel Bağlılık: Çalışanların Kurumda Kalma ya da Kurumdan Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*. 14(2): 61-73.

Dülgeroğlu, İ. ve Başol, O. (2017). İş Stresi ve Çalışma Yaşamı Kalitesi Algısının Yansımaları: Satış Temsilcileri Üzerine Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*. 8(2): 293-304.

Erdem, M. (2010). Öğretmen Algılarına Göre Liselerde İş Yaşamı Kalitesi Ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetim*. 16(4): 511-536.

Erdem, M. (2014). The Level of Quality of Work Life to Predict Work Alienation. *Educational Sciences: Theory & Practice*. 14(2): 534-544.

Eren, E. (1998). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.

Faraji, O., Salehnejad, G., Gahramani, S. ve Valiee, S. (2017). The Relation Between Nurses Quality Of Work Life With İntention To Leave Their Job. *Nursing Practice Today*. 4(2): 103-111.

Edvardsson, B., ve Gustavsson, B. (2003). Quality in the Work Environment: A Prerequisite For Success in New Service Development, *Managing Service Quality*. 13 (2): 148 – 163.

Fatima, G. ve Rehman, W. (2012). Impact of Role (Ambiguity and Conflict) on Teaching Assistants' Satisfaction and İntention to Leave: Pakistani HEIs. *International Journal of Business and Management*. 7(16): 56-61.

Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A. ve Alipour, F. (2014). Relationship Between Quality Of Work Life And Organizational Commitment Among Lecturers In A Malaysian Public Research University. *The Social Science Journal*.1: 1-8.

Fong, Y.L. ve Mastura, M. (2013). Relationship Between Occupational Stress and Turnover Intention Among Employees in A Furniture Manufacturing Company in Selangor, *Journal Teknologi*. 64(1): 33-39.

Gerçek, M., Elmas Atay, S. ve Dündar, G. (2015). Çalışanların İş – Yaşam Dengesi İle Kariyer Tatmininin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 6(11): 67-86.

Gillet, N., Foukureau, E., Bonnoud-Antignac, A., Mokoukolo, R. ve Colombat, P., (2013). The Mediating Role of Organizational Justice in the Relationship Between Transformational Leadership And Nurses' Quality Of Work Life: A Cross-Sectional Questionnaire Survey. *International Journal of Nursing Studies*. 50: 1359–1367.

Guchait, P. ve Cho, S. (2010). The Impact of Human Resource Management Practices on Intention to Leave of Employees in the Service Industry in India: The Mediating Role of Organizational Commitment. *The International Journal of Human Resource Management*. 21(8): 1228-1247.

Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış*. 15: 1-11.

Gündüz Çekmecelioğlu, H. (2014). Göreve ve İnsana Yönelik Liderlik Tarzlarının Örgütsel Bağlılık, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2(28): 21-34.

Handlon, R.S. (2009). *The Departure of The Insurance Agent: The Impact Organizational Commitment. Organizational Justice And Job Satisfaction Have On*

Intent To Leave In The Insurance Industry. A Dissertation Doctor Of Philosophy. Minnesota: Capella University.

Hosseini S.M. ve Jorjafki G.M. (2010). Quality Of Work Life (QWL) and Its Relationship With Performance. *Advanced Management Science (ICAMS)*. 1: 559-562.

Huang, T. C., Lawyer, J. ve Lei, C. Y. (2007). The Effects of Quality of Work Life on Commitment and Turnover Intention. *Social Behavior and Personality*. 35(6): 735-750.

İnce, M., Gül, H., Oktay, E. ve Candan, H. (2015). İşkolik Davranışlarının İş Yaşam Kalitesine Etkileri Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 3(13): 40-59.

Johnsrud, L. K. (2002). Measuring The Quality Of Faculty And Administrative Worklife: Implications For College And University Campuses. *Research in Higher Education*. 43(3): 379-395.

Jyoti, J. (2013). Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction, Job Commitment and Intention to Leave: An Empirical Model. *Journal of Business Theory and Practice*. 1(1): 66-82.

Karakuş, Ş. ve Yardım, M. (2014). Algılanan Örgütsel Değişim, Belirsizlik, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler. *İş ve İnsan Dergisi*. 1(1): 21-31.

Kılıç, R. ve Keklik, B. (2012). Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyona Etkisi üzerine Bir Araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi. *İİBF Dergisi*. 14(2): 147-160.

Kitapçı, H., Kaynak, R. ve Ökten, S. S. (2013). Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Kamu ve Özel Sektörde Mukayeseli Bir Araştırma. *International Review Of Economics and Mangement*. 1(1): 49-73.

Kivimaki, M., Vanhala, A., Pentti, J., Lansisalmi, H., Virtanen, M. ve Elovainio, M. (2007). Team Climate, İntention To Leave And Turnover Among Hospital Employees: Prospective Cohort Study. *BMC Health Services Research*. 7: 170-175.

Koray, M. (2005). *Sosyal Politika*. Ankara: İmge Kitapevi.

Lai, S. L., Chang, J. ve Hsu, L. Y. (2012). Does Effect of Workload on Quality of Work Life Vary With Generations?. *Asia Pacific Management Review*. 17(4): 437-451.

Lambert, E. ve Paoline, E. A. (2010). Take This Job and Shove it: An Exploratory Study of Turnover Intent among Jail Staff. *Journal of Criminal Justice*. 38(2): 139-148.

Lew, Tek-Yew. (2009). The Relationships Between Perceived Organizational Support, Felt Obligation, Affective Organizational Commitment and Turnover Intention Of Academics Working With Private Higher Educational Institutions in Malaysia. *European Journal of Social Sciences*. 9(1): 72-87.

Lee, Y.W., Dai, Y.T., Park, C.G. ve McCreary, L.L. (2013). Predicting Quality of Work Life on Nurses' Intention to Leave. *Journal of Nursing Scholarship*. 45(2):160-168.

Martins, N. ve Van Der Berg, Y. (2012). Applying Structural Equation Modelling To Exploring The Relationship Between Organisational Trust And Quality Of Work Life. *Proceedings Of The European Conference On Information Management*. 1: 186-194.

Memiş, K., Hoşgör, H., Boz, C., Gün, İ. ve Gündüz Hoşgör, D. (2015). İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon İlişkisi: Metin Sabancı Baltalimanı Kemik Hastahkları Hastanesi Örneği. *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*. 5(4): 220-230.

Mimaroğlu Özgen, H. ve Özgen, H. (2010). Psikolojik Sözleşme ve Boyutlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 19(1): 1-19.

Mobley, W. H., Horner, S. O. ve Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*. 63(4): 408- 414.

Nanjundeswaraswamy, T. S. ve Swamy, D. R. (2013). Quality Of Worklife Of Employees In Private Technical Institutions. *International Journal for Quality Research*. 7(3): 431-442.

Nayeri, N. D., Salehi, T. ve Noghabi A.A. (2011). Quality Of Work Life And Productivity Among Iranian Nurses. *Contemporary Nurse*. 39(1): 106–118.

Noor, K. M. (2011). Work-Life Balance and Intention to Leave among Academics in Malaysian Public Higher Education Institutions. *International Journal of Business and Social Science*. 2(11): 240-248.

Noor, S.. ve Maad N. (2008). Examining The Relationship Between Work Life Conflict, Stress and Turnover Intentions Among Marketing Executives in Pakistan, *International Journal of Business and Management*. 3(11): 93-102.

Omar, S., Noordin F. (2013). Career Adaptability And Intention To Leave Among Ict Professionals: An Exploratory Study. *The Turkish Online Journal Of Educational Technology*. 12(4):11-18.

Özafşarlıoğlu, S. ve Örucü, E. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 10(23): 335-358.

Özel, N. (2015). Algılanan Yeni İş Fırsatları ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler Üzerinde Sosyal Desteğin Aracılık Etkisi: Bolu Beyaz-Et Sektör Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 3(2): 73-90.

Özgen H., Azim, Ö. ve Azmi, Y. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Kitabevi.

Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*. 9(1): 145-172.

Polat, S. ve Uğurlu, C. T. (2009). İlköğretim Müfettişlerinin Örgütsel Bağlılık, Mesleki Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki. *E-Journal of New World Sciences Academy*. 4(3): 1150-1159.

Pugalendhi, S. B., Umaselvi, M. ve Kumar, S. (2011). Quality of Work Life: Perception of College Teachers. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*. 2(1): 47-65.

Rathi, N. (2009). Relationship Of Quality Of Work Life With Employees' Psychological Well-Being. *Journal of Business Insights & Transformation*. 54 (2): 53-60.

Rao, P.K. ve Venugopal, P. (2009). Perceptual Factors in Quality of Work Life of Indian Employees. *Paradigm*. 13(1): 104-109.

Rethinam, G. S. (2008). Constructs of Quality of Work Life: A Perspective of Information and Technology Professionals. *European Journal of Social Sciences*. 7(1): 58-70.

Sağlam Arı, G., Bal, H. ve Çına Bal, E. (2010). İşe Bağlılığın Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 15(3): 143-166.

Sezici, E. (2014). Çalışma Yaşamı Kalitesi, İşyerinde Sapkın Davranış ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 41: 235-246.

Sheeran, P. (2002). Intention—Behavior Relations: A Conceptual And Empirical Review. *Journal of European Review of Social Psychology*. 12(1):1-36.

Srivastava, S., Kanpur, R. (2014). A Study on Quality of Work Life: Key Elements & It's Implications. *IOSR-JBM*. 16: 54-59.

Solmuş, T. (2000). İş Yaşamında Kalite ve Kaliteyi Arttırmaya Yönelik Programlar. *Türk Psikoloji Bülteni*. 18: 37-42.

Sommer, L., ve Haug, M. (2010). Intention as Cognitive Antecedent to International Entrepreneurship- Understanding the Moderating Role of Knowledge and Experience. *International Entrepreneurship Management Journal*. 7(1): 111-142.

Şahin, F. (2011). Lider-Üye Etkileşimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. 11(2): 277-288.

Taşdan, M. ve Erdem, M. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşamı Kalitesi İle Örgütsel Değer Algıları Arasındaki İlişki Düzeyi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*. 7(2): 92-113.

Tekingündüz, S., Top, M. ve Seçkin, M. (2015). İş Tatmini, Performans, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Hastane Örneği. *Verimlilik Dergisi*. 4: 39-64.

Telli, E., Ünsar, A. S. ve Oğuzhan, A. (2012). Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla İlgili Bir Uygulama. *Electronic Journal of Vocational Colleges*. 1: 135-150.

Topçu, B., Saraçlı, S., Dursun, P. ve Gazeloğlu, C. (2012). Akademisyenlerin Yaşam Kaliteleri Üzerine Bir Çalışma: Afyon Kocatepe Üniversitesi Örneği. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*. 2(1): 15-19.

Turunç, Ö., Tabak, A., Şeşen, H. ve Türkyılmaz, A. (2010). Çalışma Yaşamı Kalitesinin Prosedür Adaleti, İş Tatmini, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 12(2): 115-134.

Tuncer, M. (2012). *Çalışma Yaşam Kalitesinin Çalışanların İşlerinde Ayrılma Niyetlerine Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama: (Yayınlanmamış Doktora Tezi)*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Türk, Y. Z., Çetin, M. ve Fedai, T. (2012). Genç Hekimlerde Çalışma Yaşam Kalitesinin Belirleyicileri. *E.Ü.Sağlık Bilimleri Dergisi*. 21(3): 172-181.

Tütüncü, Ö. (2008). SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı ile İş Yaşamı Kalitesi Arasındaki İlişki. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 10(2): 169-199.

Türk Dil Kurumu. www.tdk.gov.tr (Erişim Tarihi:10.07.2017)

Uğur, E. ve Abaan, S. (2008). Hemşirelerin İş Yaşamı Kalitesi ve Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri. *Türkiye Klinikleri Tıp Bilimleri Dergisi*. 28(3): 297-310.

Uyguç, N. ve Çımrın, D. (2004). DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler. *D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi*. 19(1): 91-99.

Ünal, A. (2005). İş Hukuku Ve İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutuyla Çalışma Yaşamında Stres Düzeyinde Konunun Ele Alınışı ve Gelişimi. *Çimento İşveren Dergisi*. 19(5): 18-23.

Ünler, E., Kılıç, B. ve Çıray, J. C. (2014). İletişim İkliminin, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Etkisi. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*. 11(41): 237-250.

Wan, K. K. ve Chan, S. H. (2013). Casino Employees' Perceptions of Their Quality Of Work Life. *International Journal of Hospitality Management*. 34: 348-358.

Wells, J.E. ve Peachey, J.W. (2011). Turnover Intentions: Do Leadership Behaviors and Satisfaction with the Leader Matter?. *Team Performance Management*. 17(1): 23-40.

Yenihan, B., Öner, M. ve Çiftçiyıldız, K. (2014). İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. 5(1): 38-49.

Yıldız, S., Savcı, G. ve Kapu, H. (2014). Motive Edici Faktörlerin Çalışanların İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 21(1): 233-249.

Yıldız, S.M. (2013). Spor ve Fiziksel Etkinlik İşletmelerinde İş Yaşam Kalitesinin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. 13(3): 317-324.



EKLER

EK 1: Araştırmada Kullanılan Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Size verilen soru formu akademik amaçlı (yüksek lisans tezi) olarak kullanılacaktır. Araştırmada önemli olan kişilerin bireysel cevapları değil, örneklemeden elde edilecek toplu sonuçlardır. Bu doğrultuda soru formuna adınızı veya kimliğinizi ifade eden herhangi bir şey yazmanıza gerek yoktur. Araştırmaya getirdiğiniz değerli katkılarınız için teşekkür ederim.

A. Serhan BARUTCU

Demografik Bilgilere Yönelik Soru Formu

- 1- Yaşınız:
- 2- Cinsiyetiniz: Kadın Erkek
- 3- Eğitim Durumunuz:
- 4- Bu meslekte ne kadar zamandır çalışıyorsunuz:yıl
- 5- Bu kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz:yıl
- 6- Bu iş yerindeki pozisyonunuz:

İş Yaşam Kalitesi Ölçeği: Aşağıda kişilerin mesleklerini yaparken hissettikleri bir takım ifadeler bulunmaktadır. Bu yargılara ne derece katıldığınızı aşağıdaki ölçeğe göre, her ifadenin yanındaki uygun kutucuğu işaretleyerek (X) gösteriniz.

	Maddeler	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
		1	2	3	4	5
İş yaşam dengesi	İşyerimin dışındaki diğer işyerlerindeki benzer işlerle kendimi karşılaştırdığımda daha fazla ödüllendirildiğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
	İşyerimdeki benzer diğer işlerle kendimi karşılaştırdığımda daha fazla ödüllendirildiğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
	Bu işyeri benim refahımı önemser.	1	2	3	4	5
İşin Özellikleri	Şu anki işimin mesai suresi makuldür.	1	2	3	4	5
	Şu anki işim aile yaşamını etkilemez.	1	2	3	4	5
	Şu anki iş yüküm mantıklı seviyededir.	1	2	3	4	5
Yönetsel Davranışlar	Amirim bana işimi nasıl yapacağımı/geliştireceğimi söyler.	1	2	3	4	5
	Amirim işim ile ilgili problemleri çözmemde bana yardımcı olur.	1	2	3	4	5
	Amirim işimde iyi bir performans gösterdiğim zaman beni takdir eder.	1	2	3	4	5
Ödül-Yarar	Şu anki işim benim için yaratıcı ve anlamlıdır.	1	2	3	4	5
	Şu anki işim ulaşılması zor bir iş ve bu iş beni motive ediyor.	1	2	3	4	5
	İşimi nasıl yapacağım ile ilgili kendim karar veririm.	1	2	3	4	5

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Aşağıda ki yargılara ne derece katıldığınızı ölçeğe göre, her ifadenin yanındaki uygun kutucuğu işaretleyerek (X) gösteriniz.

Sorular	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Önümüzdeki bir yıl boyunca bu kurumda çalışmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
Genel olarak işimden memnunum.	1	2	3	4	5
Genel olarak bu kurumda çalışmaktan memnunum.	1	2	3	4	5