

**T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**TÜRK İNŞAAT SEKTÖRÜNDE BENLİK (ÖZERK- İLİŞKİSEL),  
PRESTİJ VE ÖZDEŞLEŞME ALGISININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ  
ÜZERİNE ETKİLERİ**

**DOKTORA TEZİ**

**Mehmet Nurettin UĞURAL**

**Anabilim dalı : İNŞAAT MÜHENDİSLİĞİ**

**Programı : PROJE YÖNETİMİ**

**Tez Danışmanı : Prof.Dr. Zeynep SÖZEN**

**HAZİRAN 2016**

**T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**TÜRK İNŞAAT SEKTÖRÜNDE BENLİK (ÖZERK- İLİŞKİSEL),  
PRESTİJ VE ÖZDEŞLEŞME ALGISININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ  
ÜZERİNE ETKİLERİ**

**Doktora Tezi  
Mehmet N. UĞURAL  
1209111002**

**Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 17. 05. 2016  
Tezin Savunulduğu Tarih : 14. 06. 2016**

**Tez Danışmanı : Prof.Dr. Zeynep SÖZEN  
Jüri Üyeleri : Prof.Dr. Heyecan GİRİTLİ  
Prof.Dr. H. Murat GÜNAYDIN  
Yrd. Doç. Dr. Ethem TARHAN  
Yrd. Doç. Dr. Gamze ALPTEKİN**

**HAZİRAN 2016**

## ÖNSÖZ

İşin en zor yanı bu tezin gerçekleşmesine katkıda bulunan insanları buraya sığdırmak olduğunu düşünüyorum...

Öncelikle tez danışmanlığının ötesinde, bilgi birikimi ve tecrübesiyle; kültüre, sanata ve hayata dair kendisini örnek aldığım değerli hocam Prof. Dr. Zeynep SÖZEN'e,

Tezimin yapıtaşlarının oluşmasını sağlayan; emeğini, desteğini ve deneyimini; iş yoğunluğu ne olursa olsun, her zaman yanımda hissettiğim, fedakârlığın ve hayatın anlamını bana bir kez daha hatırlatan, değerli hocam Prof. Dr. Heyecan GİRİTLİ'ye,

Yükseköğrenim hayatımın her döneminde yanımda olan bana cesaret ve güç veren; disiplini, onuru ve saygınlığı ile kendisini örnek aldığım değerli hocam Prof. Dr. Yusuf Hatay ÖNEN'e,

Altı yaşımdan beri eğitim-öğretim yaşantım süresince bizlere büyük emekleri olan, her zaman hoşgörü ile yaklaşan tüm öğretmen ve hocalarıma,

Son olarak desteklerini her zaman yanımda hissettiğim, varlıkları ile bana güç veren, yaşantıma renk katan, hayat arkadaşım Sevtap ve sevgili kızlarım Sevgi ve Sinem'e sonsuz teşekkür ederim.

Her şey bir hayal ile başlar...

HAZİRAN 2016

MEHMET NURETTİN UĞURAL

<b>İÇİNDEKİLER</b>	
<b>KISALTMALAR</b> .....	VII
<b>TABLO LİSTESİ</b> .....	VIII
<b>ŞEKİL LİSTESİ</b> .....	X
<b>SİMGE LİSTESİ</b> .....	XI
<b>TÜRKÇE ÖZET</b> .....	XII
<b>YABANCI DİL ÖZET</b> .....	XIV
<b>1. GİRİŞ</b> .....	1
<b>1.1. Araştırmanın Konusu</b> .....	1
<b>1.2. Araştırmanın Önemi ve Amacı</b> .....	1
<b>2. ARAŞTIRMANIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ</b> .....	5
<b>2.1. Benlik</b> .....	5
2.1.1. Benlik Algısı Kavramı ve Boyutları .....	5
2.1.2. Kültür ve Benlik .....	6
2.1.3. Bireysellik (Individualism) ve Toplulukçuluk (Collectivism) .....	7
2.1.4. Özerk Benlik .....	12
2.1.5. İlişkisel Benlik .....	13
2.1.6. Özerk-İlişkisel Benlik .....	14
2.1.7. Çalışanların Benlik, Prestij ve Özdeşleşme Algıları ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi .....	15
<b>2.2. Prestij Algısı</b> .....	16
2.2.1. Prestij Algısı Kavramı .....	17
2.2.2. Prestij Algısını Oluşturan Unsurlar .....	17
2.2.2.1. Yönetim Kalitesi .....	18
2.2.2.2. Ürün ve Hizmet Kalitesi .....	18
2.2.2.3. Sosyal ve Çevresel Sorumluluk .....	18
2.2.2.4. Güvenilir Olma .....	18

2.2.2.5.Müşteri Memnuniyeti .....	19
2.2.2.6.Finansal Performans .....	19
2.2.2.7.Yenilikçilik .....	19
2.2.2.8.Nitelikli İş Gücü .....	19
2.2.3.Prestij Algısının İşletmeler Açısından Taşıdığı Önem.	20
2.2.4.Prestij Algısı Konusunda Yapılan Çalışmalar .....	21
<b>2.3. Özdeşleşme Algısı .....</b>	<b>22</b>
2.3.1.Özdeşleşmenin Tanımı .....	22
2.3.2.Özdeşleşmenin Önemi .....	23
2.3.3.Özdeşleşme Algısı .....	24
2.3.4.Özdeşleşme Algısının Boyutları .....	25
2.3.5.Özdeşleşme Algısı Konusunda Yapılan Çalışmalar ...	26
<b>2.4. İşten Ayrılma Niyeti .....</b>	<b>28</b>
2.4.1.İşten Ayrılma Niyeti Tanım ve Kapsamı .....	28
2.4.2.İşten Ayrılma Niyetinin Çeşitli Açılardan Önemi .....	29
2.4.2.1.Ülke Ekonomisi Açısından Önemi .....	30
2.4.2.2.İşveren Açısından Önemi .....	30
2.4.2.3.Çalışan Açısından Önemi .....	30
2.4.3.İşten Ayrılma Niyetinin Nedenleri .....	31
2.4.3.1.Çevresel Nedenler .....	31
2.4.3.2.İşletmelerden Kaynaklanan Nedenler .....	31
2.4.3.3.Kişisel Nedenler .....	31
2.4.4.İşten Ayrılma Niyeti Konusunda Yapılan Çalışmalar ..	32
<b>3. TÜRK İNŞAAT SEKTÖRÜNDE BENLİK (ÖZERK-İLİŞKİSEL), PRESTİJ VE ÖZDEŞLEŞME ALGISININ, İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİLERİ .....</b>	<b>34</b>
<b>3.1. Araştırmanın Yöntemi .....</b>	<b>34</b>
<b>3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi .....</b>	<b>34</b>
3.2.1.Araştırmanın Evreni .....	34
3.2.2.Araştırmanın Örneklemi .....	34

<b>3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları .....</b>	<b>35</b>
<b>3.4. Veri Toplama Tekniği .....</b>	<b>36</b>
<b>3.5. Değişkenlerin İşlemselleştirilmesi ve Ölçüm Araçları ...</b>	<b>36</b>
3.5.1. Modelde Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik ve İç Tutarlılık Ölçütü Değerleri .....	36
3.5.2. Modelde Kullanılan Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Değerleri .....	37
3.5.3. Benlik (Gelişme Yönelimi – İlişki Yönelimi) Algısı Ölçeği .....	38
3.5.3.1. Benlik Algısı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi	41
3.5.4. Prestij Algısı Ölçeği .....	42
3.5.4.1. Prestij Algısı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi	43
3.5.5. Özdeşleşme Algısı Ölçeği .....	43
3.5.5.1. Özdeşleşme Algısı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi .....	45
3.5.6. İşten Ayrılma Niyet Ölçeği .....	45
3.5.6.1. İşten Ayrılma Niyet Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi .....	46
<b>3.6. Araştırmanın Modeli, Araştırma Soruları ve Hipotezleri..</b>	<b>47</b>
3.6.1. Araştırmanın Yöntemsel Modeli .....	47
3.6.2. Araştırma Soruları/Hipotezler .....	47
3.6.2.1. Araştırma Soruları .....	48
3.6.2.2. Araştırma Hipotezleri .....	48
<b>3.7. Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntem ve Araçlar .....</b>	<b>49</b>
3.7.1. Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) ve Yol Analizi (YA) .....	50
3.7.1.1. Ki-Kare Uyum Testi (Chi-Square Goodness of Fit, $\chi^2$ ) .....	51
3.7.1.2. Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation-RMSEA)	51
3.7.1.3. Ortalama Hataların Karekökü (Root Mean Square Residual-RMR) .....	51
3.7.1.4. İyilik Uyum İndeksi (Goodness of Fit Index-GFI)	51

3.7.1.5.Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi (Adjustment Goodness Of Fit Index-AGFI) .....	51
3.7.1.6.Artmalı Uyum İndeksleri (CFI, NFI ve NNFI) ..	51
3.7.1.7.Tucker–Lewis İndeks (TLI) .....	52
<b>4. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ VE BULGULAR .....</b>	<b>53</b>
4.1. Örneklemeye İlişkin İstatistikler .....	53
4.2. Betimleyici İstatistikler .....	55
4.3. İlişkisel İstatistikler .....	57
4.3.1. Korelasyon Analizi.....	57
4.3.2.T Testleri ve Tek Yönlü Varyans Analizleri (ANOVA).	59
4.4. Yol Analizi .....	71
4.4.1.AMOS ile Mediator Değişken Etkisinin Araştırılması ..	76
4.4.2.Gelişme Yönelimi Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Özdeşleşme Algısının Aracılık Etkisi .....	77
4.4.3.Gelişme Yönelimi Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Prestij Algısının Aracılık Etkisi .	79
4.4.4. İlişki Yönelimi Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Özdeşleşme Algısının Aracılık Etkisi .....	80
4.4.5. İlişki Yönelimi Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Prestij Algısının Aracılık Etkisi .	82
4.5. Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları .....	84
<b>5. SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>85</b>
5.1. Araştırmada Ele Alınan Değişkenler İle İlgili Değerlendirmeler .....	85
5.2. Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Değerlendirmeler .....	90
5.3. Araştırma Sorularına Yönelik Değerlendirmeler .....	92
5.4. Gelecekte Yapılacak Araştırmalara Yönelik Öneriler .....	92

<b>KAYNAKLAR</b> .....	93
<b>EKLER</b> .....	107
<b>ÖZGEÇMİŞ</b> .....	110





## KISALTMALAR

ASCE	: Amerikan İnşaat Mühendisleri Derneği
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli
YA	: Yol Analizi (Path Analysis)
RMSEA	: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü
RMR	: Ortalama Hataların Karekökü
SRMR	: Standardize Edilmiş Ortalama Hataların Karekökü
GFI	: İyilik Uyum İndeksi
AGFI	: Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi
TLI	: Tucker–Lewis İndeks
CFI	: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
NFI	: Normlaştırılmış Uyum İndeks
NNFI	: Normlaştırılmamış Uyum İndeks
AMOS	: Analysis of Moment Structures
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
AR-GE	: Araştırma Geliştirme
KMO	: Kaiser Meyer Olkin
MKE	: Makine Kimya Endüstrisi
ÖZD	: Özdeşleşme
İAN	: İşten Ayrılma Niyeti
İ.YÖN	: İlişki Yönelimi
G.YÖN	: Gelişme Yönelimi

## TABLO LİSTESİ

Tablo 2.1.	Özdeşleşme Boyutlarına ilişkin Öncüller .....	26
Tablo 3.1.	Çeşitli Evren Büyüklükleri için Örneklem Sayıları .....	35
Tablo 3.2.	Cronbach's Alpha Değerleri için Bir Sınıflama .....	37
Tablo 3.3.	Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri .....	37
Tablo 3.4.	Denge Ölçeği Faktör Yükleri Tablosu .....	39
Tablo 3.5.	Denge Ölçeği Alt Faktörlerine Göre Oluşturulan Benlik Tipleri .....	40
Tablo 3.6.	Prestij Algısı Ölçeği Faktör Yükleri Tablosu .....	42
Tablo 3.7.	Özdeşleşme Algısı Ölçeği Faktör Yükleri Tablosu .....	44
Tablo 3.8.	İşten Ayrılma Niyet Ölçeği Faktör Yükleri Tablosu .....	46
Tablo 3.9.	Yapısal Eşitlik Modelinin Uyumuna İlişkin İstatistiksel Değerler Tablosu .....	52
Tablo 4.1.	Katılımcıların Demografik Özellikler Tablosu .....	54
Tablo 4.2.	Araştırma Kapsamında Ele Alınan Değişkenlere Göre Betimleyici İstatistikler .....	56
Tablo 4.3.	Gelişme Yönelimi Algısı Ortalamasına Göre Farklı Benlik Algılarına İlişkin Betimleyici İstatistikler .....	56
Tablo 4.4.	İlişki Yönelimi Algısı Ortalamasına Göre Farklı Benlik Algılarına İlişkin Betimleyici İstatistikler .....	56
Tablo 4.5.	Prestij Algısı Ortalamasına Göre Farklı Benlik Algılarına İlişkin Betimleyici İstatistikler .....	56
Tablo 4.6.	Özdeşleşme Algısı Ortalamasına Göre Farklı Benlik Algılarına İlişkin Betimleyici İstatistikler .....	57
Tablo 4.7.	İşten Ayrılma Niyeti Ortalamasına Göre Farklı Benlik Algılarına İlişkin Betimleyici İstatistikler .....	57
Tablo 4.8.	Araştırma Değişkenleri Arasında Korelasyon Analizi .....	58
Tablo 4.9.	Cinsiyete Göre Boyut Ortalamalarının T-Testi Karşılaştırılması .....	59
Tablo 4.10.	Çalışma Alanına Göre Boyut Ortalamalarının T-Testi Karşılaştırılması .....	59
Tablo 4.11.	Yaş Gruplarına Göre Boyut Ortalamalarının Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Karşılaştırması .....	61
Tablo 4.12.	Eğitim Durumuna Göre Boyut Ortalamalarının Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Karşılaştırması .....	63

Tablo 4.13.	Mevcut İşyerinde Çalışma Süresine Göre Boyut Ortalamalarının Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Karşılaştırması.....	64
Tablo 4.14.	İnşaat Sektöründe Toplam Çalışma Süresine Göre Boyut Ortalamalarının Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Karşılaştırması .....	66
Tablo 4.15.	Unvan Durumuna Göre Boyut Ortalamalarının Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Karşılaştırması .....	68
Tablo 4.16.	Çalışılan Firmanın Sunduğu Hizmetlere Göre Boyut Ortalamalarının Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Karşılaştırması.....	69
Tablo 4.17.	Farklı Benlik Algılarına Göre Prestij Algısı, Özdeşleşme Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenlerinin Aralarındaki Varyans Analizi .....	70
Tablo 4.18.	Standart İyi Uyum Ölçütleri ve Model İçin Hesaplanan Uyum Değerleri .....	74
Tablo 4.19.	Modelden Hesaplanan Regresyon ve Determinasyon Katsayıları .....	75
Tablo 4.20.	Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları .....	84

## ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 2.1.	Kültürün Benlik Kurgusuyla Etkileşimi.....	7
Şekil 2.2.	Kültür ve Benlik Analiz Düzeyleri Arasındaki Bağlantılar .....	9
Şekil 2.3.	Özerklik ve Kişiler Arası Mesafe Boyutları .....	10
Şekil 2.4.	Etkinlik, Kişiler Arası Mesafe ve Benlik Türleri .....	11
Şekil 2.5.	İşten Ayrılma Niyeti Modeli .....	29
Şekil 3.1.	Benlik (Gelişme Yönelimi ve İlişki Yönelimi) Algısı Ölçeği DFA .....	41
Şekil 3.2.	Prestij Algısı Ölçeği DFA .....	43
Şekil 3.3.	Özdeşleşme Algısı Ölçeği DFA .....	45
Şekil 3.4.	İşten Ayrılma Niyet Ölçeği DFA .....	46
Şekil 3.5.	Araştırmanın Yöntemsel Modeli .....	47
Şekil 3.6.	Araştırma Modeli Üzerinde Hipotezler .....	49
Şekil 4.1.	Öngörülen Modelin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile Yol Analizi .....	73
Şekil 4.2.	Mediator Değişken Anlatımı .....	76
Şekil 4.3.	Gelişme Yönelimi Algısının, İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi .....	77
Şekil 4.4.	Gelişme Yönelimi Algısının, İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Özdeşleşme Algısının Aracılık Etkisi .....	78
Şekil 4.5.	Gelişme Yönelimi Algısının, İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Prestij Algısının Aracılık Etkisi .....	79
Şekil 4.6.	İlişki Yönelimi Algısının, İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi.....	80
Şekil 4.7.	İlişki Yönelimi Algısının, İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Özdeşleşme Algısının Aracılık Etkisi .....	81
Şekil 4.8.	İlişki Yönelimi Algısının, İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Prestij Algısının Aracılık Etkisi .....	82

## SİMGE LİSTESİ

$\chi^2$	Ki-Kare
$\chi^2/df$	Ki-Kare /Degree of Freedom
$R^2$	Açıklanan Varyans



Enstitü : Fen Bilimleri Enstitüsü  
Dalı : İnşaat Mühendisliği  
Programı : Proje Yönetimi  
Tez Danışmanı : Prof.Dr. Zeynep SÖZEN  
Tez Türü ve Tarihi : Doktora Tezi, Haziran 2016

## KISA ÖZET

### TÜRK İNŞAAT SEKTÖRÜNDE BENLİK (ÖZERK, İLİŞKİSEL), PRESTİJ VE ÖZDEŞLEŞME ALGILARININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİLERİ

Mehmet Nurettin UĞURAL

Bu çalışmanın amacı inşaat sektöründe benlik (özerk, ilişkisel), prestij ve özdeşleşme algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini, bütüncül bir yaklaşımla ortaya koymak ve Türkiye'deki durumu analiz etmektir.

Araştırmanın alan çalışması, inşaat sektöründe çalışan 441 beyaz yakalıya anket uygulanması ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan değişkenler arası ilişkiler yapısal eşitlik modeli ile birlikte çeşitli istatistiksel analiz yöntemleri kullanılarak sınanmıştır.

Tez beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmanın konusu, amacı ve önemi belirtilerek böyle bir araştırmaya ihtiyaç duyulma nedenleri ve araştırma ile elde edilmek istenen sonuçlar ortaya konulmuştur. İkinci bölümde araştırmanın kavramsal çerçevesi çizilmiş ve araştırmada kullanılan değişkenler belirtilmiştir. Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi açıklanmış, araştırmanın modeli, soruları ve hipotezleri ortaya konularak, hipotezlerin dayandığı kuramsal gerçekler irdelenmiştir. Dördüncü bölümde araştırma verileri yapısal eşitlik modeli ve istatistiksel yöntemler kullanılarak analiz edilmiş ve yapılan saha araştırmasından elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Beşinci ve son bölümde araştırma bulguları değerlendirilerek araştırmanın sonuçları ortaya konulmuştur.

Elde edilen bulgular incelendiğinde, benlik (özerk, ilişkisel) algısının diğer tüm değişkenler üzerinde etkisi olduğu, prestij ve özdeşleşme algılarının da, işten ayrılma niyetini etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca, benlik (özerk, ilişkisel) algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde prestij ve

**özdeşleşme algılarının aracılık rolü olduğu görülmüştür. Bireylerin demografik özelliklerinin, araştırmada incelenen değişkenlerin bir kısmı üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.**

**Tüm bulgular değerlendirildiğinde, benlik (özerk, ilişkisel) algısının çalışanların prestij ve özdeşleşme algılarını etkilediği; bu algıların da bireylerin işten ayrılma niyetini üzerinde etkili olduğu görülmüştür.**

**Anahtar Kelimeler: İnşaat Sektörü, Benlik (Özerk, İlişkisel), Prestij, Özdeşleşme, İşten Ayrılma Niyeti, Yapısal Eşitlik Modeli.**



**University** : İstanbul Kültür University  
**Institute** : Institute of Science  
**Department** : Civil Engineering  
**Programme** : Project Management  
**Thesis Supervisor** : Prof.Dr.Zeynep SÖZEN  
**Degree Awarded and Date** : PhD. - June 2016

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECTS OF SELF-CONSTRUAL (INDIVIDUAL-RELATIONAL), PRESTIGE AND COMMITMENT PERCEPTIONS ON TURNOVER INTENTION IN TURKISH CONSTRUCTION SECTOR**

**Mehmet Nurettin UĞURAL**

This study aims to determine the self-construal (individual, relational), prestige and commitments perceives on turnover intention with a holistic approach and analyze the situation in Turkiye.

The field study of the research is fulfilled by carrying out questionnaires at 441 white-collar workers of the construction sector. The relationship of variables that takes place in the study is tested with structural equation modeling and various statistical analyses.

The thesis includes five chapters. In the first chapter; subject, objectives and importance of research is given and it's argued that why we need to this research and desired results of the research. In the second chapter theoretical framework and variables of the research is given. In the third chapter methodology of the research is defined and research questions, hypothesis, and the facts of hypothesis explained. The fourth chapter consists of analysis of the research with structural equation modeling and statistical analyses. The last chapter, in section five finding of the research is reported.

The findings showed that self-construal (individual, relational), had an effect on all other variables moreover prestige and commitment perceptions had an effect on turnover intention. In addition to this, prestige and commitment perceptions had a mediation role at the effect of self-construal



**(individual, relational) perception on turnover intention. The demographic characteristics of individuals were seen to be effective on the some parts of research variables.**

**Evaluating the findings as a whole, it is identified that the self-construal (individual, relational), had an effect on prestige and commitment perceptions, and these perceptions had an effect on turnover intention.**

**Key Words: Civil Engineering, Self-Construal (individual, relational), Prestige Commitment, Perception, Turnover Intention, Structural Equation Modeling.**



# 1. GİRİŞ

## 1.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU

Araştırma; çalışanların benlik (özerk, ilişkisel), prestij ve özdeşleşme algılarıyla, işten ayrılma niyeti, arasındaki ilişkileri bütüncül bir yaklaşımla değerlendirmek amacıyla, Türk inşaat sektörü örneğinde yürütülmüştür. Araştırmada, anket yöntemiyle toplanan verilerin analizi sonucunda, Türk inşaat sektörü çalışanlarının benlik (özerk, ilişkisel) prestij ve özdeşleşme algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri, oluşturulan model çerçevesinde test edilmiştir.

## 1.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE AMACI

İnşaat sektörü; yarattığı katma değer ve sağladığı istihdamın yanı sıra, teknolojik gelişmeyi tetikleyen yenilikleri de beraberinde getirmesiyle, ülke ekonomileri açısından önemli bir görev üstlenir.

İnşaat sektörü ülke geleceğinin alt yapısını hazırlayan, bugünü ve yarını şekillendiren sürükleyici bir etkiye sahiptir. Ekonomide ilk adımın inşaatla atıldığı ve kendisine bağlı 200'ün üzerinde alt sektörü harekete geçirerek ekonominin yaklaşık üçte birini etkileyecek bir güce sahip olduğu gerçeği, inşaat sektörünün önemini gözler önüne sermektedir.

Özellikle; ülkelerin son yıllardaki hızlı büyüme rakamlarında, inşaat sektörünün sahip olduğu oranın büyüklüğü göz ardı edilemez bir gerçektir. Bu durum ticari gelir elde etmek isteyen birçok sektör dışı firmayı inşaat sektörüne yönleltmeye başlamış ve firma sayısı hızla artarak, sektörde istihdam sayısı yükselmiştir.

İnşaat sektörü Amerikan İnşaat Mühendisleri Derneğinin (ASCE) yayınladığı rapor da görüleceği üzere, sektörde çalışan mimar ve mühendislerin; tek eksenli, tek branş üzerine kurulu bir algılama sistematığı yerine, disiplinler arası çalışabilme yeteneğine, problemleri tanımlama, modelleme ve analitik olarak çözme becerisine, profesyonellik ve etik sorumlulukların farkında olma bilincine sahip olmalarını gerekmektedir.

İnşaat sektörünü, diğer sektörlerle göre önemli kılan diğer unsurlar ise; dış etkenler (küreselleşme, nüfus artışı, iklimsel dönüşüm ve değişimler, vb.), yeni teknolojik gelişmeler ( yapay zekâ, robot bilimi, yeni teknik ve algoritmalar vb.) ve yeni yaklaşımların takip edilerek hızla uygulamaya konulmasını zorunlu kılmasıdır.

Belirsizlik, risk, artan rekabet ve küreselleşmenin beraberinde getirdiği değişim, her ne kadar üretim süreçlerini teknolojik olarak baş döndürücü bir şekilde etkilese de, tüm sektörlerde olduğu gibi inşaat sektöründe de gerçekte makineleşen

her şeyin ardında insan eli ve zekâsının olduğu görülmektedir. Bugün her türlü teknoloji kolayca taklit edilebilmesine rağmen taklit edilemeyen en önemli faktör insan unsurudur. İş dünyasında yapılan tüm çalışmaların odağında, insan (çalışanlar, işverenler, müşteriler, paydaşlar) olduğundan dolayı; insan faktörünün önemini kavrayabilen, insanı ve isteklerini anlayabilen işletmelerin rekabet ortamında hep bir adım önde olacakları yadsınamaz bir gerçektir.

İnşaat sektöründe başarı; genellikle zaman, maliyet ve kalite cinsinden ifade edilmekte ve önceden tanımlanmış belirli hedeflerle kıyaslamak suretiyle ölçülmektedir. Sektörde günümüz koşullarında maliyetin düşüklüğünden daha ziyade, sunulan ürün ve hizmetlerin kalitesi ile işletmelerin rakiplerine göre yarattıkları olumlu farklılıklar ön plana çıkmaktadır. Bu nedenle işletmelerin rekabet avantajı yaratabilmeleri, öncelikle müşteri nezdinde artan ürün ve hizmet kalitesindeki beklentiyi karşılayabilmelerine, rakiplerine göre somut bir farklılık yaratabilmelerine ve çalıştığı işletmeyle özdeşleşen, bu işletmede yer aldığı için kendini ayrıcalıklı hisseden nitelikli iş gücünü örgüt içinde tutabilmelerine bağlıdır. Bu bağlamda özellikle insan gücünün yoğun olarak kullanıldığı inşaat sektöründe; ekonomik belirsizlikler, çevresel şartların değişkenliği ve bunlara bağlı olarak talepteki dalgalanmalar, iş gücünün sürekli ve aktif halde bulundurulmasını, çalışanların çeşitli sebeplerle iş yeri değiştirmelerinin önüne geçerek, işten ayrılmanın yaratacağı verimlilik ve performans düşüşünün önüne geçilmesini zorunlu kılmaktadır.

Bu çerçevede araştırmada, birey düzeyinde farklı benlik algısına (özerk, ilişkisel) sahip inşaat sektörü çalışanlarının çalıştıkları işletme ile ilgili prestij ve özdeşleşme algılarının, işten ayrılma niyetlerini nasıl etkilediği incelenmiştir. Literatürde yer alan kuramsal varsayımlar doğrultusunda yukarıda belirtilen değişkenler arasındaki ilişkiler ölçümlendirilerek, yürütülen saha çalışması ile araştırmanın hipotezleri test edilmiştir.

Yapılan güncel literatür taramasında, çalışanların benlik, prestij ve özdeşleşme algısı ile işten ayrılma niyeti değişkenleri kullanılarak çeşitli araştırmaların yapıldığı görülmüştür. İnşaat sektörünü ele aldığımızda ise, sektör genelinde konuyla ilgili az sayıda araştırma olmakla beraber, Türk inşaat sektörü özelinde bugüne değin bu dört değişkeni bir arada ele alan bu kapsamda bir çalışma olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan doktora çalışması ile Türk inşaat sektörü özelinde yukarıda bahsedilen dört farklı değişkenin birbirleri üzerine olan etkileri ilk defa araştırılmıştır. Çalışma bu yönüyle, literatürde yapılan ilk çalışma olma özelliği taşımaktadır.

Bu kapsamda, doktora çalışmasının amacı; geliştirilen yapısal eşitlik modeli yardımıyla, Türk inşaat sektöründe çalışan beyaz yakalıların (mimar, inşaat mühendisi ve diğer mühendisler) benlik (özerk, ilişkisel), prestij ve özdeşleşme algılarının, işten ayrılma niyetini etkileme düzeyini belirlemektir.

Bu noktadan hareketle; yukarıda bahsedilen değişkenlerin bir bütün halinde incelenmesinin, hem işgörenlerin performanslarını artıracığı hem de proje yönetiminde proje başarısını etkileyecek sonuçların ortaya çıkarılmasına destek olacağı değerlendirilmektedir.

Çalışma çerçevesinde literatürle paralel olarak ilişkisel ve özerk-ilişkisel benlik algısına sahip olan işgörenlerin, çalıştıkları firma ya da kurumlara ilişkin prestij ve özdeşleşme algılarının yüksek olacağı; bunun sonucunda ise işten ayrılma niyetlerinin düşük olacağı değerlendirilmiştir.

Özerk benlik yapısına sahip olan iş görenlerin ise prestij ve özdeşleşme algılarının ilişkisel ve özerk-ilişkisel benlik algısına sahip olan iş görenlere göre daha düşük olacağı ve bunun neticesinde işten ayrılma niyetlerinin diğer gruplara göre daha yüksek olacağı değerlendirilmiştir.

Bu kapsamda çalışma çerçevesinde ele alınan değişkenlerle benlik algısı değişkeni arasındaki ilişkinin; ilişkisel ve özerk-ilişkisel benlik algısına sahip olan iş görenler için pozitif korelasyon, özerk benlik algısına sahip olan iş görenler için negatif korelasyon göstermesi beklenmektedir.

Çalışmada ikili ilişkiler, gruplar arası farklılıklar ve değişkenlerin birbirleri üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerin belirlenmesi için oluşturulan araştırma soruları ve hipotezlerin doğrulanması amacıyla; t-testi, varyans analizi ve kurulan yapısal eşitlik modeli kullanılarak yol analizi yapılmıştır.

Yapılan İstatistikî analizler neticesinde yaratılan fayda ile işletmelerin öncelikli sorunlarından biri haline gelen nitelikli iş gücünün işletme kalması için öneriler geliştirerek bilime katkı sağlamak amaçlanmıştır.

Çalışmanın ikincil amacı olarak yapılan analizler neticesinde elde edilecek bulgularla, Türk inşaat sektöründe yer alan firmaların personel politikalarının iyileştirilebilmesi, çalışanların moral ve motivasyonun artırılarak çalıştıkları işletme ve kurumlara özdeşleşmesinin sağlanması ve işgücü devir oranının azaltılarak ulusal ekonomiye katkı sağlanması hedeflenmiştir.

Çalışma beş bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde araştırmanın konusu, amacı ve önemi belirtilerek böyle bir araştırmaya ihtiyaç duyulma nedenleri ve araştırma ile elde edilmek istenen sonuçlar ortaya konulmuştur.

İkinci bölümde araştırmanın kavramsal çerçevesi çizilmiş ve araştırmada kullanılan değişkenler belirtilmiştir. Benlik (özerk, ilişkisel), prestij ve özdeşleşme algıları ile işten ayrılma niyeti kavramı araştırılarak, anılan değişkenler ile ilgili yaklaşımlar ve boyutlandırmalar çerçevesinde, daha önce aynı değişkenlerin kullanıldığı benzer çalışmalar incelenmiştir.

Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi açıklanmıştır. Araştırmanın modeli, soruları ve hipotezleri ortaya konularak, hipotezlerin dayandığı kuramsal gerçekler irdelenmiştir. Araştırmanın evreni, örnekleme, sınırlılıkları, araştırmada kullanılan değişkenlerin işlemselleştirilmesi, ölçüm araçları, veri toplama araçları ve bu araçların doğrulanmasına yönelik analizlerle, verilerin analizinde kullanılan yöntem ve araçlar bu bölümde ifade edilmiştir.

Dördüncü bölümde araştırma verileri analiz edilmiş ve elde edilen bulgular açıklanmıştır. Örneklemin demografik özellikleri, örnekleme yönelik betimleyici ve ilişkisel istatistikler ile hipotez testlerinin sonuçları ve değişkenler arası ilişkilerin analiz bulguları sunulmuştur.

Beşinci ve son bölümde araştırma bulguları değerlendirilerek araştırmanın sonuçları ortaya konulmuştur.

## 2. ARAŞTIRMANIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

### 2.1. BENLİK

Araştırmanın bu bölümünde birçok farklı disiplin tarafından çeşitli açılardan ele alınan, benlik (özerk, ilişkisel) algısı, birey düzeyinde benlik algılamasının önemi ve araştırma kapsamındaki diğer değişkenlerle ilişkisi, benlik algısının oluşmasına etki eden faktörler ve konunun inşaat sektörü açısından önemi incelenmiştir.

Literatürde benlik algısı konusunda yapılan çalışmalar araştırılmış, çalışanların benlik (özerk, ilişkisel) algılarının; araştırma kapsamındaki diğer değişkenler olan prestij ve özdeşleşme algısı ile işten ayrılma niyeti değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenerek, değişkenler arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir.

#### 2.1.1. Benlik Algısı Kavramı ve Boyutları

Benlik algısı kavramı çok basit olarak, kişinin kendisine açıkça sormadığı fakat sürekli olarak içinde yaşadığı, hatta farkında olmadan üzerine sık sık düşündüğü **“Ben nasıl bir insanım?”** sorusunun cevabıdır (Heine, 2005).

Bireyler yaşamları boyunca kim olduklarını, nerede ve nasıl davranmaları gerektiğini anlamaya çalışmışlardır. Büyük Türk düşünürü Yunus Emre’de **“İlim ilim ilmektir, ilim kendin bilmektir, sen kendini bilmezsen, ya nice okumaktır.”** deyişiyle bir anlamda bütün bilgilerin temelini ancak benlik bilgisi ile gerçekleştirebileceğini ifade etmektedir.

Benlik algısı kavramın geçmişi çok eskilere uzanmaktadır. Ruhani lider Gautama Buddha’nın öğretilerinde farkındalık ve kimlik ile ilgili sorularda benliğe değinildiği “Tao te Ching” adlı eserde görülmektedir (Leary, 2003).

Aradan geçen zamanla birlikte birçok yerli ve yabancı düşünür ve filozofun konu ile ilgilendiği görülmektedir. Özellikle ben bilincine ait dünyaca ünlü **“Düşünüyorum o halde varım”** önermesi ile Descartes bunların başında gelmektedir. Descartes’i izleyen Locke, Hume, Leibnitz, Berkeley ve Kant’da benlik kavramı ile ilgilenen diğer önemli düşünürlerdir (Singelis, 1994).

1900’lerden günümüze kadar psikoloji ve sosyoloji bilimlerinin yanı sıra sosyal ve davranışsal bilim dalıyla ilgilenen alanlarda, benlik ya da benlik algısına ilişkin çalışma ve araştırmaları görmek mümkündür.

Benlik algısı ile ilgili literatür incelendiğinde kavramın önüne (ayna benlik) ya da ardına (benlik saygısı) eklemeler yapılarak türetilmiş çeşitli kavramlara rastlanmaktadır. Bu olay benlik algısı kavramı üzerinde çalışan araştırmacılar için şaşırtıcı değildir. Baumeister (1998)’a göre benlik algısı kavramını tek bir boyutta ele

mümkün değildir. Benlik, birbiriyle bağlantılı ve dağınık şekillerde gruplanmış birçok ögeyi barındırmaktadır. Bu sebepten tüm boyutları kapsayacak şekilde bir benlik tanımı yapmak oldukça zordur. Literatürde geçen belli başlı benlik tanımları şöyledir:

Triandis (1989), benliği farklı örneklemeleri organize eden, çevreden gelen bilgileri değerlendiren ve bunları değişik sosyal davranışlara dönüştüren aktif bir eylemci olarak tanımlamıştır (Triandis, 1989).

Banaji ve Prentice (1994)'e göre benlik, bireyin yakın çevresiyle ve sosyal dünyayla etkileşimi sonucunda şekillenen dinamik bir süreçtir (Banaji ve Prentice, 1994). Singelis (1994) benliği, bireylerin bilişsel ve duyuşsal süreçlerinin örgütlenmesi ve davranışların düzenlenmesinde işlevde bulunan bir "yapı" olarak tanımlamıştır (Singelis, 1994).

Benlik, kişilerin kendileri ile ilgili inançlarıyla birleşir, zamanla genişler, kişilerin yorumlarına ve diğerleriyle olan etkileşimlerine göre şekillenir (Heine, 2005).

Benlik içerdiği sosyo-kültürel işlevler ve değerler bakımından "benlik kurgusu" (self-construal) terimiyle ifade edilmiştir (Markus ve Kitayama, 1991; Cross ve Madson, 1997). Benlik kurgusu "kişinin başkaları ile olan ilişkileri ve başkalarından farklı benliği ile ilgili düşüncelerin, duyguların ve eylemlerin toplamı" olarak tanımlanmıştır (Singelis, 1994).

Yukarıda yapılmış olan tanım ve açıklamalardan anlaşılacağı üzere benlik kavramını tek bir tanımla açıklamak oldukça zordur. Bunun nedeni benlik kavramının içinde açık ya da örtük olarak kişinin bilişsel, sosyal, kültürel ve davranışsal boyutlarının bir arada bulunması ve bunlardan herhangi birinin diğerinden ayrı düşünülmemesidir. Bu noktada üzerinde durmamız gereken temel noktanın kültür olduğu değerlendirilmektedir.

### **2.1.2. Kültür ve Benlik**

Kültür kavramı da benlik algısı gibi birçok farklı disiplin tarafından değişik açılarla ele alınmasından dolayı tek bir tanım altında toplanamayacak kadar geniştir. Kroeber ve Kluckhohn (1952) kültürün yaklaşık olarak 164 farklı tanımı olduğu söylemektedir (Kağıtçıbaşı 2010).

Kültür konusu bilimin her alanında göz ardı edilemeyecek kadar önemli bir yere sahiptir. Kültürel farklılıklar günümüzde birçok farklı bilim dalında üzerinde önemle durulan ve çeşitli açılardan incelenmeye çalışılan önemli bir konudur. Kültürel farklılığın yarattığı etkiyi ölçmek amacıyla birçok çalışma farklı kültürlerle sahip olan toplumlarda tekrarlanarak sonuçlar karşılaştırılmaya ve kültürel farklılığın yarattığı etkiler ölçülmeye çalışılmaktadır. Kültürün örneklem üzerinde yarattığı değişimin incelenmeye başlanmasıyla birlikte ele alınan çalışmalar; kültürel, yerel ve

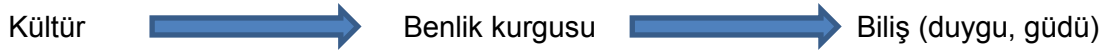
kültürler arası olmak üzere üç farklı perspektiften değerlendirilmeye başlanmıştır (Triandis, 2002).

Günümüzde kültür kavramı dünyanın giderek küçük bir köye dönüşmesi ve farklı kültürlerden gelen bireylerin bir arada çalışmaya başlaması neticesinde birçok araştırmacı ve yazar için çok önemli bir boyut haline gelmiştir.

Birçok yazar ve kuramcı tarafından kültür ve benlik kavramları bir bütündür. Benliğin sosyal etkileşimler sonucunda oluşması ve sosyal bir konumda yer alması (Kağıtçıbaşı, 2010), kültür ile benlik arasındaki ilişkinin yadsınamaz olduğunu göstermekte, hatta benlik ve kültür kavramlarını ayrılmaz bileşenler olarak değerlendirmektedir (Kağıtçıbaşı, 2005; Markus ve Kitayama, 1991; Triandis, 1989).

Marsella vd. (1985)'ne göre benlik aslında kültürel olarak yapılır. Benlik, farklı kültürlerde farklı biçimlerde anlaşılabilir. İnsanlar dünyaya aynı noktadan bakmalarına rağmen, gördüklerine ilişkin algıları farklı olabilir. Algılama farklılığına göre bir grubun “uyum ve dayanışma” kavramları ile tanımladığını diğer grup “rekabet ve güç” kavramlarıyla tanımlayabilir. Çünkü insanların sahip olduğu kültüre göre algıları farklıdır.

İnsanlar yetiştiği kültürel çevre, benliğin şekillenmesinde, dolayısıyla duygu ve güdüler üzerinde etkilidir. Bu etkiye ilişkin Matsumoto (2000) tarafından geliştirilen model aşağıda (Şekil 2.1) gösterilmiştir.



**Şekil 2.1.** Kültürün Benlik Kurgusuyla Etkileşimi (Matsumoto, 2000).

### 2.1.3. Bireycilik (Individualism) ve Toplulukçuluk (Collectivism)

Temelinde kültür boyutları olarak kabul edilen bireycilik ile toplulukçuluk, davranış ve yönetim alanında yapılan, gerek kuramsal gerekse ampirik çalışmalarda kullanılan farklılaşma boyutlarındandır. Bireycilik ve toplulukçuluk kavramlarının birçok bilim dalında farklı açılarla incelendiğini görmek mümkündür (Kağıtçıbaşı, 1996).

Hofstede (2010) bireyci (kendileşmiş) toplumlarda kişiler arası bağların zayıf olduğunu, toplulukçu (ilişkiselleşmiş) toplumlarda ise, kişinin doğduğu andan bu yana güçlü bir şekilde iç grubuna bağlı olduğunu ve kişinin hayatı boyunca bu bağlılığı korumaya çalıştığını belirlemektedir (Hofstede, 2010). Bireyci kültürlerde kişilerin özerk, tek olma ve kendi kişisel değer ve amaçlarını rehber edinme eğilimi



varken, toplulukçu kültürlerde sosyal amaçlara kuvvetli bir empati vardır, bağlılık hissedilir ve grup içindeki uyumu sürdürme ile ilgilenilir (Jetten vd.,2002).

Bireyci kültürlerde toplulukçu kültürde olanın aksine bireyler diğerlerinden bağımsız yani özerklerdir (Triandis, 2002), bireysel amaçlarını topluluk amaçlarından önde tutarlar (Jetten vd, 2002) ve kişisel tutumlar grubun normlarından daha önemlidir (Triandis, 2002). Oysa toplulukçu kültürlerde kişisel amaçlar topluluk amaçlara göre ikinci planda yer alır yani toplulukçu kültürlerde odak bireysel amaçlardan çok grup amaçlarına yöneliktir (Uskul, Hynie ve Lalonde, 2004).

Toplulukçu kültürlerde, benlik algısı toplumu oluşturan bireylerle karşılıklı bağımlı bir halde görülürken, bireyci kültürlerde benlik algısı tanımında ise bireyler diğerlerinden ayrı, bağımsız ve özerk olarak görülmektedirler (Markus ve Kitayama 1991).

Bireyci ve toplulukçu kültürler karşılaştırıldığında sosyal davranışın belirleyicileri bakımından da farklılıklar olduğu görülmektedir. Toplulukçu kültürlerde sosyal davranışın belirleyicileri normlar, görevler ve yükümlülüklerdir. Kişisel ihtiyaçlar ve bireysel tutumlar ikinci plandadır. Bireyci kültürlerde ise tutumlar, kişisel ihtiyaçlar, algılanan haklar ve sözleşmeler önceliklidir (Simon, 1976).

Kağıtçıbaşı (2010)'na göre benlik yapılarına ilişkin araştırma ve kuramlar, farklı yer, zaman ve disiplinler arasında yapılmış olsa dahi temel olarak kişinin diğerlerinden ayrışması ya da ilişki içinde olması olgusu üzerinde birbirlerine yaklaşmaktadırlar. Bu nedenden dolayı benliğin özerklik ve ilişkisellik derecesi temel bir boyut olarak karşımıza çıkmaktadır.

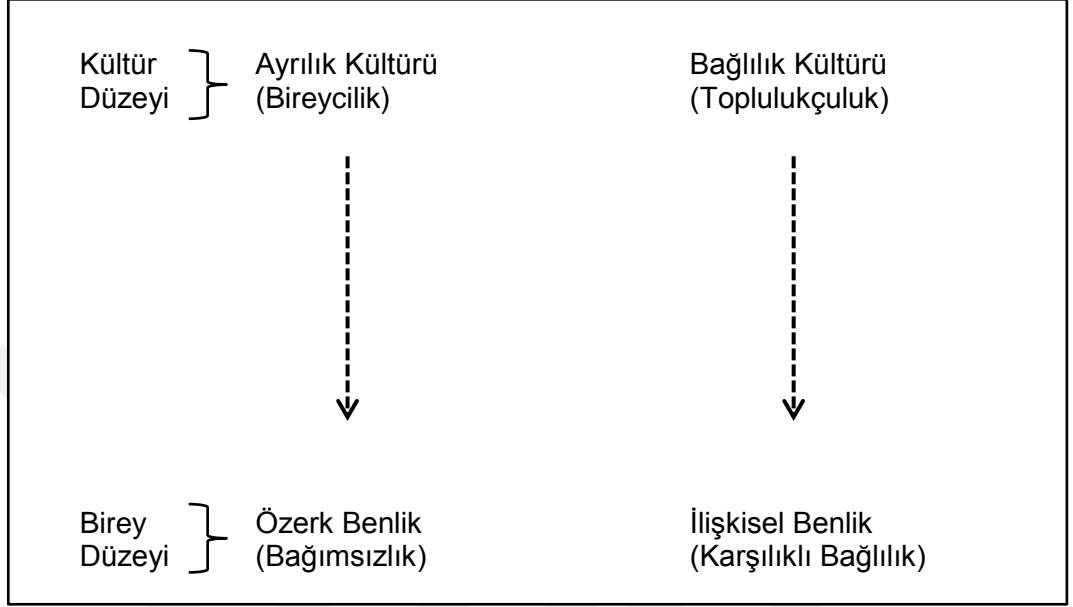
Bu ayrım ile ilgili Markus ve Kitayama (1991) ile Triandis (1989)'de bağımsız benlik yapısı (independent self-construal) ve karşılıklı bağımlı benlik yapısı (interdependent self-construal) olmak üzere iki farklı benlik yapısından bahsetmektedirler. Bu iki farklı benlik yapısı arasındaki temel ayrım kişinin kendisini diğerlerinden ne kadar ayrı veya onlarla ne kadar bağlantılı algıladığının ifadesidir. Markus ve Kitayama'nın (1991) benlik yapısı kuramı genel olarak bireycilik (özerklik ya da kendileşme) ve toplulukçuluk (ilişkiselleşme) üzerine temellenir (Markus ve Kitayama,1991).

Buna göre toplulukçu kültürlerdeki insanlar yüksek karşılıklı bağımlı benlik algısına (ilişkiselleşme) ve düşük bağımsız benlik algısına (özerkleşme ya da kendileşme) sahipken, bireyci kültürlerdeki insanlar ise bunun tam tersi bir benlik algısına sahiptirler (Voronov ve Singer, 2002).

Markus ve Kitayama (1991)'nın iki ayrı tür benlik algısını tanımlarken kullandıkları karşılıklı bağımlılık ve bağımsızlık boyutları farklı düzeylerde

kavramsallaştırılabilir. Örneğin bu boyutlar benlik algısı düzeyinde ayrıklık ve ilişkisellik boyutuna tekabül ederler.

Boyutların analiz düzeyleri arasındaki bağlantıları Kağıtçıbaşı (2010) tarafından aşağıda (Şekil 2.2) gösterilmiştir.



**Şekil 2.2.** Kültür ve Benlik Algısı Analiz Düzeyleri Arasındaki Bağlantılar (Kağıtçıbaşı 2010)

Bilinen benlik yapılarının incelenmesi ile farklı görüşler ortaya konulmaya başlanmıştır. Bu görüşlerden en önemlisi zıt olan boyutların birlikte görülebileceği tezidir. Kağıtçıbaşı'nın (2005). "özerk-ilişkisel benlik yapısı" modeli bu teze en büyük örnektir.

Kağıtçıbaşı (2005)'nin modeli bireyci yapının altında yatan kişiler arası mesafe ve özerklik boyutlarının irdelenmesine (Şekil 2.3.) dayanmaktadır. Benliğin diğerlerinden uzaklık derecesini ifade eden ayrıklık ve ilişkisellik kavramları aslında kişiler arası mesafe boyutudur. Kişinin kendi kurallarının öznesi olması anlamına gelen otonomi ile kişinin diğerlerinin kurallarının öznesi olması anlamına gelen heteronomi ise faillik boyutunu oluşturmaktadır (Kağıtçıbaşı, 1996).

**Faillik**

(Agency)

Özerk (Autonomy) ← → Ortak Erk (Heteronomy)

**Kişiler Arası Mesafe**

(Interpersonal Distance)

Ayrıklık (Seperateness) ← → İlişkiselik (Relatedness)

**Şekil 2.3.** Özerklik ve Kişiler Arası Mesafe Boyutları (Kağıtçıbaşı, 2005).

Kağıtçıbaşı (1996)'na göre kişinin bir boyutta olması diğer boyutta olmamasını gerektirmez. Boyutlardan biri diğerini gerektirmemektedir, aralarındaki ilişki tutarlı olmaktan çok görgüldür. Buradan yola çıkarak, Kağıtçıbaşı (1996) zıtların bir arada bulunabileceğini belirtmektedir. Kişinin diğerlerinden ayrılma ve diğerleriyle birleşmesinin eş zamanlı işlemesine diğer bir deyiş ile zıtların bir arada bulunmasına yeni bir isim getiren Kağıtçıbaşı (1996) modelinde ilişkiselliğin ve özerkliğin bir arada bulunabileceğini açıkça ortaya koymuştur (Kağıtçıbaşı, 1996).

Çalışmada bireycilik (gelişme yönelimi veya özerklik) ve toplulukçuluk ( ilişki yönelimi veya ilişkisellik), 'benlik kurgusunun, iki ayrı yapısı olarak ele alınmıştır. Bu benlik kurgularından birisi, 'ötekine' uzanan, diğeri ise başkalarından 'ayrılmış' olan benliktir (Kağıtçıbaşı, 2010).

Bireycilik (gelişme yönelimi) ve toplulukçuluk ( ilişki yönelimi), "öznel kültür"ün bir parçasıdır (Triandis, 1989). Öznel kültür; maddi olmayan (değerler, normlar, semboller ve varsayımlar gibi) kültür unsurlarını içerir. Bireycilik ve toplulukçuluğun birey ve toplumların değer, tutum ve davranışlarına yansımaları neticesinde; birey düzeyindeki öznel yansımaları "özerk benlik", toplum düzeyinde öznel yansımaları ise, "ilişkisel benlik" olarak ifade edilir (Triandis, 1989).

Bu araştırmada; bireycilik (gelişme yönelimi) değişkeni özerk benlikle, toplulukçuluk (ilişki yönelimi) değişkeni ilişkiselle benlikle, bireycilik ve toplulukçuluk değişkenleri de birlikte olarak özerk-ilişkisel benlik ile eşanlı olarak kullanılmıştır.

Benlik yapılarına ilişkin ülkemizde İmamoğlu (1998) ve Kağıtçıbaşı (1994) tarafından iki model geliştirilmiştir. Araştırmada da kullandığımız İmamoğlu (1998) tarafından geliştirilen **Dengeli Ayrışma-Bütünleşme Modelidir**. Denge modelinde benlik yapıları, gelişme yönelimi (özerklik) ve ilişki yönelimi (ilişkiselik) şeklinde iki farklı boyut olarak tanımlanmaktadır (İmamoğlu, 1998).

Denge modelinde özerklik ve ilişkisellik birbirinden bağımsız boyutlar olarak ele alınmıştır. Buna göre bireyler her iki benlik yapısına da sahip olabilmektedir. Her

iki yöneliminde kendi içerisinde iki farklı eksen vardır. Bireysel gelişimin bir yönü toplumdaki farklılaşmayı ve özerkleşmeyi, diğer yönü ise toplumdaki normlarla uyumlu davranmayı ifade ederken, ilişkisel yönelimin bir yönü duygusal yakınlığı ve bütünleşmeyi, diğer yönü ise insanlardan, toplumdaki farklılaşmayı veya uzaklaşmayı ifade etmektedir (İmamoğlu ve Edwards, 2007).

Denge modeli, ayrılmış öğelerin birbirlerine karşılıklı olarak bağımlı olmasını gerekliliğini savunur ve bu bağımlılığın sonucunda ortaya çıkan bütünleşmiş yapının, dengeli bir yapı olduğu görüşünü temel alır. Modele göre denge; doğal bir üst süreçtir ve sahip olunan değer ve normları ortaya çıkaracak şekilde kişisel ayrışma ve kişiler arası bütünleşme özelliklerini bir arada barındırmaktadır. Kişi bu dengeyi sağladığı takdirde yaşamında mutlu olup, istenilen iş performansını sergileyebilmektedir (İmamoğlu, 2003).

Benlik yapıları ile ilgili bir diğer model ise Kağıtçıbaşı (1994)'nin geliştirdiği "Karşılıklı Duygusal Bağlılık Modeli"dir. Bu modelde benlik yapıları, aile modelleri çerçevesinde örneklendirilmiştir. Kağıtçıbaşı (1996), kişilerin hem özerk olma hem de birisine bağlanma ihtiyacı duyabileceğini belirtmektedir. Bu kapsamda, Kağıtçıbaşı (2005); İmamoğlu (2003), Deci ve Ryan (1991), Guisinger ve Blatt (1994)'in söylemleri ile paralel olarak kişilerin özerk ve ilişkisel özellikleri bir gösterebileceğini vurgulamaktadırlar. Kültürel bağlamda özerklik ve ilişkiselliğin yer aldığı model aşağıda (Şekil 2.4) gösterilmiştir.



**Şekil 2.4.** Etkinlik, Kişiler Arası Mesafe ve Benlik Türleri (Kağıtçıbaşı, 2005).

Bu çalışmada yukarıda belirtilen 4 farklı benlik tipinden ( Özerk-Ayrıklık, Özerk-İlişkisellik, Bağımlı-Ayrıklık ve Bağımlı-İlişkisellik) 3 tanesi ele alınmış, bağımlı ayrıklık benlik tipi çalışma alanı dışında tutulmuştur. Yapılan benlik analizleri; gelişme yönelimini

esas alan özerk, ilişki yönelimini esas alan ilişkişel benlik algıları üzerinden yapılmıştır. Ayrıca her iki benlik algısından alınan ortalama puanların kesme noktalarının hesaplanması suretiyle hem gelişme yönelimi hem de ilişki yönelimini birlikte ele alan özerk-ilişkişel benlik algısı değerleri hesaplanarak ve araştırmaya dâhil edilmiştir.

#### 2.1.4. Özerk Benlik

Özerkliğin kelime anlamı kendi kendini idare edebilmeyi içerir (Türk Dil Kurumu-Türkçe Sözlük, 2015). Özerk benlik, içsel özelliklerin (kişilik özellikleri, yetenekler, güdüler ve değerler) eşsiz bir donanımını içeren ve bunların ışığında öncelikli davranışların belirlendiği benlik yapısıdır (Geertz, 1975; Sampson, 1985).

Pek çok kültürde özerkliğin bireylerin doğasında olduğuna dair kuvvetli bir inanç vardır. Yaşam, farkındalık ve farklılık üzerine kurulmuştur. Yaşamın anlam kazanabilmesi başkalarının duygu, düşünce ve eylemlerini devam ettirmekten ziyade bireyin kendi duygu, düşünce ve eylemlerini anlamlandırabildiği bir yapıyı gerektirir. Benliğin bu yönü, içsel özelliklerin her bir bireydeki donanımın bütünlüğü ve tekliğine dair inançtan türemiştir (Sampson, 1985; Waterman, 1981).

Markus ve Kitayama (1991)'ya göre bu durum "kendini gerçekleştirme", "kişinin ihtiyaçlarının, doğrularının ve kapasitesinin eşsiz donanımını ifade etme" veya "farklı potansiyellerini geliştirme" gibi işlemlerin artışı sağlar. Bu yapı ile ilgili diğer benzer kavramlar bireyci, bağımsız, ben-merkezci ve otonom kavramlardır (Markus ve Kitayama, 1991).

Tarihçiler ve filozoflar, genel olarak özerkliğin, batı toplumlarının eleştirel bir ögesi olduğunu; Descartes'ın, Locke'un ve Kant'ın görüşlerini içeren pek çok kaynağının bulunduğunu kabul etmişlerdir (Heine vd. 1999; Markus ve Kitayama, 1994). Bu kapsamda başlıca bireyci tutumlar şu şekilde sıralanmıştır (Oyserman vd. 2002; Singelis vd. 1995):

- (1) Özerklik
- (2) Gelişme yönelimi
- (3) Kişisel başarı
- (4) Benlik bilgisi
- (5) Teklik
- (6) Gizlilik, mahremiyet
- (7) Doğrudan iletişim
- (8) Rekabet

### 2.1.5. İlişkisel Benlik

Pek çok batılı olmayan kültürde benlik, diğerlerinin duygu, düşünce ve eylemlerini dikkate alarak davranışlarını belirlemeyi ve kendini sosyal ilişkilerin bir parçası olarak görmeyi ifade eder. Böyle bir yapıda benlik, sosyal bağlamdan ayrıştırılmamış, aksine daha çok bağlanmış ve diğerlerinden daha az farklılık göstererek daha anlamlı ve tamamlanır hale gelir (Cross vd. 2011).

İlişkisel benlik, ancak bireyin geniş bir toplumda işlev görmesiyle tamamlanır. Aileler, ulusal simgeler, ilişkisel yansımalar ve toplulukçu bildiriler ilişkisel benlik yapısının göstergeleridir (Moss, 2011).

Benliğin önemli özellikleri etkileşimsel bileşenlerdir. İlişkisel benlik yapısı olarak adlandırılan bu yapı, toplum merkezli, bütüncül, kolektif, ortaklayıcı, toplulukçu gibi kavramlarla da ifade edilmektedir (Markus ve Kitayama, 1991). Ayrıca Kağıtçıbaşı (2005) çoğulculuk (collectivism), kaynaşma (fusion), bağımlılık (dependency) ve birlik (union) kavramlarının da ilişkisellik yerine kullanılabileceğini belirtmiştir.

Başlıca ilişkisel, (toplulukçu) tutumlar şu şekilde sıralanmıştır (Oyserman vd. 2002; Singelis vd. 1995):

- (1) Gruba karşı sorumluluk bilinci
- (2) Diğerleri ile ilişkililik
- (3) Grup içi çalışma ve uyum
- (4) Bağlamsallaşmış benlik
- (5) Hiyerarşiye değer vermek

Yukarıda belirtilen toplulukçu tutumlara sahip bireylerin genelde kişisel hedefler ya da kendileriyle ilgili konularla daha az ilgilendikleri varsayılır. Kendine özgünlük, birçok noktada tercih edilen bir tutum olsa da bireysel mutluluk, ancak mensup olduğu grubun istekleriyle uyumluluk ve grubun beklentilerinin karşılandığı oranda gerçekleşir (Fiske, Kitayama, Markus ve Nisbett, 1998; Markus ve Kitayama, 1991).

Hamilton ve Biehal (2005)'e göre ilişkiselliği kabul eden bir kimse başarı ve gelişimden ziyade güvenliğini garanti altına alan etkinlikleri tercih eder. Türkiye'de "devlete sırtını daya, ondan sonra korkma" ifadesi muhtemelen bu görüşle paralel anlam taşımaktadır. Benzer şekilde ilişkiselliği ön planda tutan bireyler, girişim ve daha yüksek kazanç hedefi yerine daha az riski tercih ederler.

Benlik yapılarındaki bu farklılık dilbilimsel olgulara yansiyarak doğu ile batı arasında sosyo-psikolojik bir uçurum oluşturmuştur. “Çincece bireycilik terimini karşılayacak en yakın sözcük bencilliktir. Japoncada ise ben sözcüğünün konuşma dilinde kullanımı pek tercih edilmez (Nisbett, 2003). Japonlarda benlik kelimesi jibon bir kimsenin paylaşılan yaşamı anlamına gelir (Hamaguchi, 1985). Japon kültüründe aidiyet, güven, bağımlılık, empati ve karşılıklık önemli kavramlardır. Diğerlerinin ilgili olduğu bir amaçta başarısız olmak Japonlar için kâbustur. Kabullenmek, zayıflığın değil; hoşgörü, uyumluluk ve olgunluğun işaretidir (Nisbett, 2003).

### **2.1.6. Özerk - İlişkisel Benlik**

Çeşitli araştırmacılar tarafından özerk ve ilişkisel benlik kurgularının aynı kültür ya da toplum içinde birlikte bulunabileceği vurgulanmıştır (Markus ve Kitiyama, 1991; Singelis, 1994). Bireylerin yaşadığı coğrafya ve ortama bağlı olarak kültür bütün olarak ele alındığında; batı toplumlarının daha bireyci (özerk ve gelişme yönelimine sahip), doğu toplumlarının ise daha toplulukçu (ilişkisel ve ilişki yönelimine sahip) olduğu değerlendirilmektedir.

Burada dikkat edilmesi gereken nokta her iki toplulukta da iki benlik kurgusunun da bir arada bulunabileceği kabul edilmekte birlikte; birinin diğerine göre daha baskın olduğu ileri sürülmektedir. Bu bağlamda özerk ve ilişkisel benlik yapıları arasındaki temel ayrım aralarındaki bağlılığın ve ayrışıklığın derecesidir (Markus ve Kitiyama, 1991; Singelis, 1994).

Özerk ve ilişkisel benlik kavramları ile ilgili çeşitli araştırmacılar tarafından farklı görüşler ileriye sürülmüştür. Bazı araştırmacılar Triandis (1989) bu iki kavramın karşıt iki ucu bireycilik-toplulukçuluk bazı araştırmacılar da Markus ve Kitayama (1991) bağımsızlık-karşılıklı bağımlılığı esas aldığına vurgu yapmışlardır (Triandis, 1989; Markus ve Kitayama, 1991).

Bu bağlamda araştırmacıların çoğunluğunun ortak olduğu nokta her iki kavramında, iki temel insan gereksinimi olduğu ve birlikte karşılandığı takdirde olumlu sonuçlar alındığı yönündedir (Guisinger ve Blatt 1994; İmamoğlu, 1998; Ryan ve Deci, 2000; Sato, 2001).

Sonuç olarak özerklik ve ilişkisellik kavramlarını bir arada görmenin faydası benlikle ilgili diyalektik bir senteze ulaşabilmektir. Diyalektik sentez benlik yapılarını ayrı gören bakış açısından farklı olarak, her iki benlik yapısını birlikte ele alan özerk-ilişkisel benlik algısı üzerine odaklanmaktadır.

### **2.1.7.Çalışanların Benlik, Prestij ve Özdeşleşme Algıları ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki ilişkilerin Değerlendirilmesi**

Literatüre bakıldığında benlik algısı konusunda az sayıda çalışma yapıldığı; yapılan çalışmalarında prestij ve özdeşleşme algıları ile işten ayrılma niyeti değişkenlerini bütüncül olarak ele almak yerine, değişkenler arasındaki ilişkilerin karşılıklı olarak (ikili ilişkiler şeklinde) değerlendirdiği görülmüştür. Konuyla ilgili psikoloji alanının dışında sektörel bazda yapılan az sayıda çalışma olmakla beraber, inşaat sektörü özelinde yapılan herhangi bir bütüncül çalışmaya rastlanılmamıştır.

Literatürde yerli ve yabancı araştırmacıların, konuyla ilgili olabileceğini değerlendirdiğimiz çalışmalarını incelediğimizde;

Ramesh ve diğerleri (2010), çağrı merkezlerinde çalışan Amerika ve Hindistan kökenli 797 kişinin katılımı ile çalışanların özerk ve ilişkisel benlik algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Özerk benlik algısına sahip olduğu değerlendirilen Amerikalı çalışanlar için, iş ile kişi uyumunun, ilişkisel benlik algısına sahip olduğu değerlendirilen Hindistan kökenli çalışanlar için ise, çalışılan kurum veya örgütle kişi uyumunun işten ayrılma niyetini azaltan belirgin öncüller olduğu tespit edilmiştir (Ramesh ve diğerleri, 2010).

Nhan (2014), Vietnam'ın In Ho Chi Minh şehrinde çok uluslu bir firmada çalışan 109 kişinin katılımıyla, çalışanların ilişkisel benlik algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ve bu ilişkide özdeşleşmenin aracılık rolünü araştırmıştır. Çalışma neticesinde ilişkisel benlik algısına sahip olan bireylerin özdeşleşme düzeylerinin yüksek olduğu, daha yüksek fiziksel ve psikolojik motivasyona sahip oldukları ve bunun neticesinde işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu tespit edilmiştir (Nhan, 2014).

Benzer şekilde Kore'de hemşire örnekleminde yapılan başka bir araştırmada Park ve Kim (2009), ilişkisel benlik algısına sahip olduğu değerlendirilen bireylerin işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu, özerk benlik algısına sahip olduğu değerlendirilen bireylerin ise işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğunu tespit etmiştir (Park ve Kim, 2009).

Diğer bir araştırmada; 20 farklı ülkeden 2,533 kişinin katılımıyla özerklik ve ilişkisellik boyutları bakımından ülke içi ve ülkeler arası farklılıklar incelemiş ve her iki boyut; karşılıklı bağımlılık, grup yönelimi, kendine güven ve mücadelecilik noktalarından ele alınmıştır. Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde ülke içi ve ülkeler arası farklılıklar olduğunu, batı toplumlarında kendine güven ve mücadeleciliğin, doğu toplumlarında ise karşılıklı bağımlı ve mücadelecilik olmayan kişilerin daha yaygın olduğu görülmüştür (Green, Deschamps ve Dario Páez, 2005).



Türkiye'de konuyla ilgili sınırlı sayıda araştırma mevcuttur. İmamoğlu (1998) üniversite öğrencilerinin benlik kurgusu gelişimini incelediği çalışmasında, öğrencilerin benlik kurgusu bakımından özerkleşme ve ilişkiselleşme eğilimlerini bir arada gösterdiklerini, özerkleşme ve ilişkiselleşmenin, benliğin birbirini tamamlayan boyutları olduğunu tespit etmiştir (İmamoğlu, 1998).

274 üniversite öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirilen diğer bir çalışmada; benliğin özerklik ve ilişkisellik boyutlarının birbirinin karşıtı olmadığı ve aralarında olumsuz bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir (İmamoğlu 2003).

Yapılan bir diğer çalışmada Dengeli Bütünleşme ve Ayrışma Ölçeği kullanılarak 217 kadının katılımıyla; çalışma durumu ve yaş grubuna göre kadınların benlik kurgusunun değişip değişmediği incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışma durumu ve yaş grubunun, benlik kurgusunda çeşitli farklılıklara neden olduğu belirlenmiştir. Buna göre işin niteliği (uzman iş/vasıfsız iş), özerkleşme eğiliminin derecesini etkilemektedir. Uzmanlık gerektiren işlerde çalışan kadınların benlik gelişiminde özerkleşme eğiliminin, vasıfsız işlerde ve ev işlerinde çalışan kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Yaş değişkeni ele alındığında özerkleşme eğiliminin genç yetişkin kadınların benlik gelişiminde, yetişkin kadınlara göre daha yüksek olduğu, yetişkin kadınlarda ise duygusal bütünleşme ve ilişkisellik eğiliminin genç yetişkin kadınlardan daha yüksek olduğu görülmüştür (Gezici ve Güvenç 2003).

Bu çalışmada sosyal değişim teorisine (Social Exchange Theory) istinaden (Blau, 1964); farklı benlik algısına sahip Türk inşaat sektörü çalışanlarının işletme ve kurumları hakkındaki prestij ve özdeşleşme algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişki olduğu hipotezi üzerinde durulmuştur.

## **2.2. PRESTİJ ALGISI**

Araştırmanın bu bölümünde prestij algısı kavramı, birey düzeyinde prestij algısının önemi, konunun araştırma kapsamındaki diğer kavramlarla ilişkisi, prestij algısının oluşumunda etkili olan faktörler ile prestij algısının inşaat sektörü açısından önemi ve bu konuda daha önce yapılan araştırmalar incelenmiştir.

Literatürde prestij algısı konusunda yapılan çalışmalar araştırılmış, çalışanların prestij algılarının; araştırma kapsamındaki diğer değişkenler olan benlik (özerk, ilişkiyel) ve özdeşleşme algısı ile işten ayrılma niyeti değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenerek, değişkenler arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir.

### **2.2.1.Prestij Algısı Kavramı**

Araştırmacılar, imaj ya da literatürde geçen diğer adıyla kurumsal itibarı karakterize etmek için; yapılandırılmış imaj, yorumlanmış imaj, algılanan prestij ve prestij algısı kavramlarını kullanmaktadırlar (Carmeli ve Freund, 2009). Bu çalışmada son yıllarda literatürde sık kullanım alanı bulduğu için “Prestij Algısı” kavramı kullanılmıştır.

Prestij algısı kavramını; ilk olarak March ve Simon (1958) geliştirdikleri özdeşleşme modelinde “birey-kurum uyumunu sağlayan, çalışanın kendisinin ve diğer bireylerin kurumu nasıl algıladığına ilişkin düşünceleri” olarak tanımlanmıştır (Tak ve Çiftçioğlu, 2009). Daha sonra farklı araştırmacılar tarafından konuyla ilgili değişik birçok tanımlama yapılmıştır.

Prestij algısı genellikle bireyin çalıştığı işletme ya da kurum hakkında, kendi bilgisine dayanarak, bireysel düzeyde işletmenin ya da kurumun prestijini yorumlaması ve değerlendirmesidir (Smidts vd. 2001).

Prestij algısı, iş görenlerin bilgi ve deneyimlere dayanarak çalıştıkları kurum veya işletme hakkındaki edindikleri izlenimlerdir. Kakabadse ve Morsing (2006)'e göre ise, kurum ya da işletmeyi oluşturan tüm sözel, görsel ve davranışsal öğelerin toplamıdır (Kakabadse ve Morsing 2006).

Prestij algısı iki ana kategoride değerlendirilmektedir. İlki çalışanların tamamen kendi düşüncelerinden oluşan imaj, diğeri ise dışarıdaki insanların kurum ya da işletme hakkındaki düşünceleri ile ilgili işgörenlerin sahip oldukları algılanan (yapılandırılmış) dış imajdır (Dutton vd. 1994).

Aslında prestij algısı, “Bu örgüte ait olduğum için dışarıdakiler benim hakkımda ne düşünmektedir?” sorusuna cevap aramakta veya örgüt üyeliğinin değerini sorgulamaktadır (Fuller vd. 2006).

### **2.2.2.Prestij Algısını Oluşturan Unsurlar**

Prestij algısı kavramının çok çeşitli bileşenleri içinde barındırdığı düşünülmektedir. Kavram kişiler ve kültürlere göre farklılık göstermekle birlikte araştırmada genel geçer olarak kabul edebileceğimiz prestij, algısının bileşenleri olarak değerlendirilen; yönetim kalitesi, ürün ve hizmet kalitesi, çevresel ve sosyal sorumluluk, güvenilir olma, müşteri memnuniyeti, finansal performans, yenilikçilik ve nitelikli iş gücü kavramları kısa olarak açıklanmaya çalışılmıştır. Bu noktada prestij algısını oluşturan unsurların sadece bu kavramlarla sınırlı olmadığını belirtmekte fayda olduğu değerlendirilmiştir.

### 2.2.2.1.Yönetim Kalitesi

Yönetici geminin kaptanıdır. İşletmede yapılan ya da yapılmayan her şeyin esas sorumlusu yönetici kadrosudur. İşletmenin yönetim kalitesinin yüksek olması; yatırımın doğru yerlerde değerlendirilmesi, işletmelerde sıklıkla yaşanan yolsuzluk ve iflas gibi problemleri ortadan kaldırması, yatırımcıların kendilerini güvende hissetmeleri, hissedarlar ve müşteriler arasında uzlaşma ve uyum oluşturarak işletmenin sağlıklı bir şekilde büyüebilmesi ile doğrudan ilişkilidir. Yöneticinin sorumluluğunda bulunan yukarıda belirtilen tüm hususların kurum ya da işletmenin prestij algısı açısından çok önemli olduğu değerlendirilmektedir.

### 2.2.2.2.Ürün ve Hizmet Kalitesi

Kalite tesadüf değildir. Sektörde iyi bir prestije sahip olabilmenin temel unsurlarından belki de en önemlisi sunulan mal ve hizmetin kalitesidir. Her işletme sektörde varlığını sürekli hale getirebilmek ve müşteri potansiyelini artırabilmek için ürün ve hizmetin çeşitliliği ile kalitesini geliştirme çabası içerisinde olmalıdır. Müşteri bazında kurum ya da işletmelerin prestij algısını açıklayabilmek için birçok farklı kriter akla gelmesine rağmen ilk kriterin ürünün ya da alınan hizmetin kalitesi olduğu düşünülmektedir.

### 2.2.2.3.Sosyal ve Çevresel Sorumluluk

Günümüzde giderek artan bir şekilde işletmelerin sosyal ve çevresel sorumluluk anlamında yarattıkları katma değer sorgulanmaya başlamış ve çevresel ve sosyal sorumluluk bağlamında yürütülen projelerin devletten, özel sektöre kaydığı görülmüştür. Bugün işletmelerin prestij algılarının belirlenmesinde, sosyal ve çevresel sorumluluklara duyarlılıkları önemli bir kriter olarak karşımıza çıkmaktadır. Literatürde konuyla ilgili yapılan araştırmalarda (Walker, 2010; Shamma, 2012; Chun, 2005; Fomburn ve Shanley, 1990; Brown vd. 2006;) işletmelerin sosyal ve çevresel sorumluluk bilincinin, prestij algısının temel bilişenlerinden biri olarak ele alındığı görülmektedir.

### 2.2.2.4.Güvenilir Olma

Güvenilir olmanın özü Mevlana'nın su sözleriyle özetlenebilir; "**Ya olduğun gibi görün ya görüldüğün gibi ol**". Başka bir ifade ile eylemlerin söylemlerle tutarlı olmasıdır ki; bu esas güvenin temelini oluşturur. İtibar güvendir, güvenilir olmaktır. İşletmelerin müşteriler ve çalışanlar tarafından güvenilir olarak algılanması; mevcut ve gelecekteki ürün ve hizmetlerin daha geniş kitlelerin ilgisini çekmesine neden olur. Bilinçli tüketiciler genel olarak ürün veya hizmetlerin fiyatları konusunda

duyarsız davranarak aşırıya kaçılmadığı sürece özel ya da sınırlı sayıda üretim için yüksek fiyat ödemekten kaçınmazlar (Steral ve Emery, 1997).

#### **2.2.2.5.Müşteri Memnuniyeti**

Parasuman, Berry ve Zeitham (1988) müşteri memnuniyetini müşteri tarafından algılanan hizmet performansı ile, müşterinin hizmete yönelik beklentisi arasındaki fark olarak tanımlamışlardır (Parasuman, Berry ve Zeitham,1988). Müşteri memnuniyeti için öncelikle müşterilerin gereksinim ve beklentilerinin belirlenmesi ve süreçlerin, bu gereksinim ve beklentileri doğru zamanda karşılayacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Beklentileri karşılanmayan, memnun olmamış müşteri potansiyel bir tehdittir. Özellikle inşaat sektörü gibi reklam ve pazarlamanın çok önemli olduğu bir iş kolunda memnun edilemeyen her müşterinin birçok müşteriyi olumsuz yönde etkileyebileceği unutulmamalıdır.

#### **2.2.2.6.Finansal Performans**

Finansal performans genellikle işletmenin geliri, sermayesi, karlılık oranı, ekonomik katma değeri gibi ölçülebilen teknik göstergelerdir (Kaplan ve Norton 1996). Finansal performans ve bunun sürdürülebilirliği, özellikle kriz dönemlerinde işletmenin teminatı olarak görüldüğünden, işletmenin sahip olduğu prestij algısının en önemli bileşenlerinden biri olarak kabul edilmektedir (Shamma 2012).

#### **2.2.2.7.Yenilikçilik**

Yenilikçilik, işletmelerde bilgi üretimiyle değer yaratmayı ifade eden bir kavramdır (Jamrog vd. 2006). Yenilikçiliğin İngilizce karşılığı olan “innovasyon” kelimesi günümüzde her alanda kullanım yeri bulmaktadır. Tutarlı yenilikler ortaya koymak, bir taraftan müşteri memnuniyeti ve işletmenin devamlılığını sağlarken diğer taraftan yarattığı değişimle işletmenin prestij algısını ve gücünü artırmaktadır (Gorman, 2007).

Steve Jobs 1998 yılında “Fortune Magazine” dergisinde yenilikçiliğin sadece para ve AR-GE ile ilişkili bir kavram olmadığını, temelinde insan ve insandan ne elde edileceği ile ilintili olduğunu ifade ederek yenilikçiliğin, işletmenin iç ve dış paydaşları açısından önemini farklı bir bakış açısıyla ortaya koymuştur (Tidd ve Bessant, 2011).

#### **2.2.2.8.Nitelikli İş Gücü**

Herhangi bir iş kolunda işin, daha kısa zamanda, daha az maliyetle ve istenilen performans kriterleri içerisinde yapılabilmesi için eğitim almış olan uzman

nitelikteki personel, nitelikli iş gücü olarak tanımlanabilir. Lemmink ve diğerleri (2003)'ne göre faaliyet gösterdiği iş kolunda saygın ve itibarlı olarak değerlendirilen firmalar, nitelikli işgücünü alma ve elinde bulundurma konusunda diğerlerine göre önemli bir avantaja sahiptir (Lemmink ve diğerleri, 2003). İtibarlı bir firmada çalışmak, öncelikle çalışanların bireysel prestij algısı daha sonra da firmanın insan kaynakları bağlamında önemli avantajlar sağlar (Gerald vd. 2002).

Xerox firmasının bir yöneticisinin, iyi bir itibar işletmenize nitelikli işgücünü çekmede önemli avantaj sağlar, özellikle üniversiteden yeni mezun olmuş insanlar, saygı duyulan bir firmada çalışmak isterler ifadesi, prestij algısı ve nitelikli işgücü arasındaki ilişkiyi net olarak ortaya koymaktadır (Fombrun, 1996).

### **2.2.3. Prestij Algısının İşletmeler Açısından Taşıdığı Önem**

Araştırmacılar prestij algısının çoğunlukla işletmenin sahip olduğu imajı yansıttığı konusunda ortak bir görüşe sahiptir (Carmeli ve Freund, 2009). Literatürde ortak kanı prestij algısının, işletmenin dış dünyadaki algılanışı ile hemen hemen eşdeğer olduğu yönündedir (Bartels vd. 2007).

Prestij algısının, bireylerin işe alım sürecinden itibaren işletmeler açısından taşıdığı önem birçok araştırmaya konu olmuştur. Mignonac ve diğerleri (2006)'nin yaptığı araştırmada, prestij algısı yüksek olan işletmelere iş başvurularının da daha fazla olduğu ve bu işletmelerde çalışanların çalışma isteğinin diğerlerine göre daha yüksek olduğunu tespit edilmiştir (Mignonac ve diğerleri, 2006).

Collins ve Han (2004)'da yaptıkları araştırmada; prestij algısı yüksek olan işletmelere iş başvurularının arttığı ve bununla paralel olarak dışarıda işletme ilgili algısının olumlu yönde yükseldiğini tespit etmişlerdir (Collins ve Han, 2004).

Benzer bir araştırmada Kim ve diğerleri (2010), olumlu prestij algısının bireylerin öz saygıları üzerinde etkisi olduğunu ve bireylerin, çalıştıkları işletmelerde daha dikkatli davranarak bu algıyı korumaya çalıştıklarını tespit etmişlerdir (Kim ve diğerleri, 2010).

Mael ve Ashforth (1992); kurumsal prestij algısını bireylerin kendi işletmelerini diğer işletmelerle karşılaştırarak yaptıkları değerlendirmelerin bütünü olarak belirtmiş ve olumlu algılamının özdeşleşmeyi kuvvetlendirdiğini savunmuşlardır (Mael ve Ashforth, 1992).

Benzer şekilde Smidhs ve diğerleri (2001)'de olumlu prestij algısının özdeşleşme üzerinde aynı yönde etkisi bulunduğunu belirtmiştir (Smidhs ve diğerleri, 2001).

Farklı alanlarda (işletme, pazarlama ve sosyal psikoloji, eğitim vb.) araştırılan prestij algısı kavramı; özdeşleşme ve sadakatin sağlanmasında, kurumun daha az

çabıyla rakipleriyle mücadele etmesinde ve kurumun kendisini değerlendirip geliştirebilme fırsatı bulmasında önemli bir değişken olarak görülmektedir (Pruzan, 2001). Prestij algısı kavramının pazardaki rekabet devam ettiği sürece ileriki dönemlerde birçok araştırmacı tarafından üzerinde çalışmaya devam edilebilecek bir alan olduğu düşünülmektedir.

#### **2.2.4. Prestij Algısı Konusunda Yapılan Çalışmalar**

Çalışanların olumlu prestij algılamasının, günümüz şartlarında işletmelerde önemli sorunlardan biri haline gelen nitelikli iş gücünü örgütte tutma konusunda, örgütlerin insan kaynaklarına sağladığı faydanın yüksek olduğu değerlendirilmektedir. Bu bağlamda olumlu prestij algısı işletmelerin sektörlerinde ve toplumun bütününde diğer işletmelere göre farklılaşmasını sağlayan önemli bir stratejik unsur olarak değerlendirilebilir.

Ancak literatürü incelediğimizde prestij algısının, çalışanların işletmelerine ilişkin tutum ve davranışları üzerine yarattığı etkiyi tartışan çalışma sayısında genel itibarla artış olmakla birlikte, inşaat sektörü bağlamında oldukça az olduğu görülmektedir.

Literatürde yerli ve yabancı araştırmacıların, konuyla ilgili olabileceğini değerlendirdiğimiz çalışmalarını incelediğimizde; prestij algısı kavramının başlıca; özdeşleşme (Mael ve Ashforth, 1992), bağlılık (Çiftçioğlu ve Sabuncuoğlu, 2011), iletişim (Gümüş ve Öksüz, 2009), güven (Al-Sakarnah ve Alhawary, 2009) ve iş tatmini (Çiftçioğlu ve Sabuncuoğlu, 2011) gibi değişkenlerle birlikte incelendiği görülmüştür.

Tak ve Çiftçioğlu (2009) yönetici konumundaki 300 kişilik bir grupla yaptıkları araştırmada prestij algısı ile özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemiş ve araştırma neticesinde prestij algısı ile özdeşleşme arasında doğrudan bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Tak ve Çiftçioğlu 2009).

Öz ve Bulutlar (2009), çalışanların prestij algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini ve bu ilişkide özdeşleşmenin aracılık rolünü incelemiş ve prestij algısının işten ayrılma niyetini, özdeşleşme aracılığı ile etkilediğini tespit etmişlerdir (Öz ve Bulutlar, 2009).

Panagiotis (2012) Yunanistan basın sektörü çalışanları örneğinde 159 kişiyle yaptığı araştırmada prestij algısının özdeşleşme üzerinde etkili olduğunu, cinsiyetin bu etkide moderatör değişken olarak etkisinin bulunduğunu tespit etmiştir. Çalışmada ayrıca özdeşleşme üzerinde prestij algısının etkisinin erkeklerde kadınlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Panagiotis, 2012).

Rhoades ve diğlerleri (2001)'nin yaptığı benzer bir çalışmada, prestij algısının özdeşleşme üzerinde etkili olduğu, tespit edilmiştir (Rhoades ve diğlerleri, 2001).

Benzer bir çalışmada; prestij algısı ile işten ayrılma niyeti arasında yüksek oranda negatif korelasyon bulunduğu ( $r = -0.33$ ) tespit edilmiştir (Herrbach vd., 2006).

Yukarıda belirtilen çalışmalar ilaveten Carmeli (2004)'nin de vurguladığı üzere prestij algısı yüksek olan bir işletmede çalışmak insanları cezbedeceğinde dolayı, bu durumun çalışanların işletmeyle özdeşleşmelerini artıracadığı ve bunun sonucunda işten ayrılma niyetinin azalacadığı söylenebilir (Carmeli, 2004).

İnşaat sektörü özelinde yapılan çalışmaları incelediğimizde; kurumsal bazdaki bir kısım sosyal sorumluk projeleri dışında prestij algısı konusunda araştırmadaki diğer değişkenlerle birlikte ele alınan herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu bağlamda alışma Türk inşaat sektörü çalışanları özelinde bu konuda yapılan ilk araştırma olacaktır.

### **2.3. ÖZDEŞLEŞME ALGISI**

Araştırmanın bu bölümünde özdeşleşme algısı kavramı, zdeşleşmenin önemi, özdeşleşme algısının araştırma kapsamındaki diğer değişkenlerle ilişkisi, özdeşleşme algısının oluşmasına etki eden faktörler ve konunun inşaat sektörü açısından önemi incelenmiştir.

Literatürde zdeşleşme algısı konusunda yapılan çalışmalar incelenerek çalışanların özdeşleşme algılarının araştırma kapsamında ele alınan; benlik (özerk, ilişkisel) ve prestij algısı ile işten ayrılma niyeti değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiş ve aralarındaki ilişkiler analiz edilmeye çalışılmıştır.

#### **2.3.1. Özdeşleşmenin Tanımı**

Çalışanların içinde buldukları kurumla ile olan ilişkilerini açıklamaya çalışan temel kavramlardan bir tanesi de özdeşleşmedir. Özdeşleşme konusunda ilk model, March ve Simon (1958) tarafından yılında geliştirilmiştir. Bu konuda esas gelişme ise; özdeşleşme algısının farklı bilim dallarında ve farklı bakış açılarıyla ele alınmasıyla başlamıştır (Riketta, 2005; Wiesenfeld vd. 1999).

Kurum ile özdeşleşme kavramının gelişimine başlangıç noktası teşkil eden sosyal özdeşleşme olgusunun temelleri, gruplar arası ilişkileri açıklamaya çalışan ve ilk defa Tajfel (1978) tarafından ifade edilerek sonrasında sürekli olarak gelişen sosyal kimlik teorisi (Social Identity Theory) ile açıklanmaya çalışılmıştır.

Bu bağlamda özdeşleşmenin temelini oluşturduğu değerlendirilen sosyal kimlik teorisi; daha önce bazı araştırmacılar tarafından işletmelere kısmen uyarlansa da, teorinin sistematik bir şekilde “kurum psikolojisi” alanında ilk defa uyarlanması Ashfort ve Mael (1989) tarafından yapılmıştır.

Özdeşleşme kavramı birçok farklı tanımda temelde “bilişsel bir yapılanma olarak, örgüt ile bireyin değerlerinin uyuşması veya bireyin örgütün bir parçası olma ya da kendini örgütle aynı/örgüte ait hissetmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989)

Özdeşleşme ve bağlılık kavramları genellikle birbirleriyle karıştırılan; çoğu zaman da eş anlamlı olarak kullanılan iki kavramdır. Riketta (2005), özdeşleşme ve bağlılık arasında kavramsal bir ilişkinin olduğunu, Epitropaki ve Martin (2005) özdeşleşmede işletmenin sahip olduğu değerleri ve inançları “sahiplenme” ve “paylaşmanın” bağlılıkta ise sadece “kabullenmenin”, söz konusu olduğunu belirtmektedir ( Riketta, 2005; Epitropaki ve Martin, 2005).

Özdeşleşmenin en çok kabul gören tanımlarından bir tanesi Ashfort ve Mael (1989) tarafından yapılmıştır. Ashfort ve Mael (1989)’a göre kurum ile özdeşleşme, sosyal özdeşleşmenin özel bir şeklidir ve bireyin kendisini belirli bir örgütteki üyeliği bakımından tanımlaması durumudur.

Kurum ile özdeşleşme “bir örgütle birlik olma veya bir örgüte ait olma algısı” olarak tanımlanmıştır. Bu tanımdan hareketle, kavram algısal/bilişsel yönden ifade edilmiştir. Ayrıca davranışlar ve duygular kavramın öncülleri veya sonuçları olarak görülmektedir. Yani bireyin kurum ile özdeşleşmesi için, özel bir davranış sergilemesi veya duygusal bir durum içinde olması gerekmektedir. Özdeşleşme için, bireyin kurumun amaçları doğrultusunda çaba sarf etmesi şart değildir. Bunun yerine kendisini; psikolojik olarak, kurumun kaderi ile bağlantılı olarak hissetmesi yeterli görülmektedir (Ashforth ve Mael 1989).

### **2.3.2.Özdeşleşmenin Önemi**

İş görenlerle işletme arasındaki ilişkileri irdeleyen özdeşleşme algısı kavramı uzun yıllardır araştırmacılar tarafından çalışılan önemli bir konudur. İşverenler çalışanlarından işletmelerini sadece gelir elde ettikleri bir yer olarak görmelerinden ziyade, benlikleri ile özdeşleşecek ölçüde kabullenmelerini istemektedir.

Çalışanların içinde bulunduğumuz rekabetçi koşullarda; işletmeleriyle tüm benlikleriyle özdeşleşmeleri ve çalıştıkları işletmeyi gurur duyarak anlatmaları, işletmenin başarısında anahtar role sahiptir (İşcan, 2006). Özdeşleşme kavramı, bu noktada, bireysel hedefler ile işletmenin hedeflerinin ortak bir potada birleştirilmesinde harç görevi görecektir.



İşletmeler için uzun dönemli kritik başarı faktörlerinden birisi, çalışanların işletmeleriyle özdeşleşmelerinin sağlanması neticesinde; işgücü devir oranını düşürerek rekabetçi ortamlarda daha uzun süreli ayakta kalabilmektir. Çalışanların işletmede kalma sürelerinin azalmasının (işgücü devir oranının artması) giderek daha normal karşılandığı (Eicholtz vd. 2009) günümüzde; özdeşleşmenin iş doyumuna olan olumlu katkısı, devamsızlığı azaltması (Gellatly, 1995) ve nitelikli işgücü kaybını önlemesi gibi faydalar yaratacağından dolayı (Walker, 2010) konunun çeşitli araştırmalarda ele alınmaya devam edeceği düşünülmektedir.

İşletmeleriyle özdeşleşen çalışanlar, işletme dışındaki insanlarla etkileşimde pozitif tutumlar geliştirir ve kendilerini işletmenin temsilcisi olarak görerek, işletmenin değer ve amaçlarını onlara karşı savunma eğiliminde bulunurlar (Ann ve Boutwell, 2003). İşletmeleriyle özdeşleşerek fazladan çaba sarf etmeye başlayan çalışanlar sayesinde işletmelerin kârlılığı, çalışanların tatmini, sadakati ve bunların neticesinde müşteri memnuniyetini artırdığı bilinmektedir (Britt ve Ravelo, 2006; Mael ve Ashforth, 2001).

Özdeşleşme konusuna inşaat sektörü perspektifinden bakıldığında büyük kurumsal işletmelerden ziyade özellikle proje bazlı işler yapan ve çok sayıda geçici işçi çalıştırmak zorunda kalan küçük ve orta ölçekli işletmeler için, çalışanları işletmeleri ile özdeşleştirmenin ne denli zor olacağı, düşünülmesi gereken önemli bir gerçeklik olarak karşımıza çıkmaktadır.

### **2.3.3. Özdeşleşme Algısı**

Rousseau'ya göre özdeşleşme "bilişsel büyüme" şeklinde tanımlanarak durumsal ve derinleşmiş özdeşleşme olarak iki şekilde gerçekleştiği ifade edilebilir. Belirgin bir hedefle ilgili algılanan yarar durumunda oluşan durumsal özdeşleşme temel seviye, zaman içinde etkileşimle birlikte daha derin düzeyde oluşan derinleşmiş özdeşleşme ise yüksek düzeyde özdeşleşmeyi ifade eder. (Rousseau 1988).

Bireyler herhangi bir işletmede çalışmaya başlamadan önce işletmenin prestij algısıyla paralel olarak, işletme hakkında çeşitli düşüncelere sahiptirler. Özdeşleşme algısının başlangıç noktası bireylerin bu ilk algılamalarıdır.

Bireyler işe kabul edildikten sonra örgütsel sosyalizasyon çabaları ile işletmeye ve işletme içerisinde ifa edeceği göreve hazırlanır (Schein 1971). Bu süreçte birey, işletmenin sahip olduğu değer ve kuralları belli bir oranda benimse ya da ret eder. Bireylerin bu değer ve kuralları tamamen reddetmesi durumunda, işletmenin amaçlarının engellenmesi, tamamen kabul etmesi durumunda ise, yaratıcı yönlerinin kaybolarak işletmenin "kısır bir bürokrasi"ye dönüşmesi olası iki

seçenek olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bakımdan, işletmeler için en uygun seçenek, bireylerin yaratıcı gücünden yararlanmak üzere, bireylerden temel değer ve kurallara uymasını istemek olacağı düşünülmektedir.

Bu noktada yüksek oranda özdeşleşme algısının her zaman arzu edilen bir durum olmadığı, işletmenin hedef ve stratejilerine göre farklı düzeylerde özdeşleşmiş çalışanların işletmeler tarafından arzu edileceği ifade edilebilir. (Schein 1971).

Özellikle değişim ve birleşme dönemlerinde işletmelerin, aşırı düzeyde özdeşleşmiş iş görenlerle ilgili problem yaşayabilecekleri düşünüldüğünde, işletmelerin bir plan dâhilinde özdeşleşmemiş veya düşük düzeyde özdeşleşmiş bireylerle çalışmak istemeleri anlamlı olarak değerlendirilebilir (Polat 2009).

#### **2.3.4. Özdeşleşme Algısı Kavramının Boyutları**

Araştırmada çeşitli noktalarda belirtildiği üzere özdeşleşme algısı; çalışanın kendisini örgüt kimliği açısından tanımlaması durumudur. Literatürü incelediğimizde özdeşleşme algısı ile sosyal kimlik kavramlarının bazı yerlerde içi içe kullanıldığı, bazı yerlerde ise aralarında belirgin farklar olduğunu görebiliriz. Araştırmacıların bir kısmı özdeşleşme ile kimlik kavramlarının farklı fakat birbirleriyle ilişkili olduğunu, diğerleri ise aynı kavramlar olduğunu savunmuşlardır. Temelde kimlik ben veya biz kimiz sorusunu esas alırken, özdeşleşme işletmenin başarı ve başarısızlığında, çalışanın işletmeye olan aidiyetini ifade eder. Bu nedenden dolayı özdeşleşme algısı ile sosyal kimlik kavramları farklı ama birbirleriyle ilişkili kavramlardır (Albert vd. 2000).

Meyer ve Allen (1990) özdeşleşmeyi "çalışanların işletmeyle ilişkilerini niteleyen ve onların işletme içinde kalma kararlarını ifade eden psikolojik durum" olarak tanımlamış ve özdeşleşmenin üç boyutu bulunduğunu belirtmişlerdir (Allen ve Meyer, 1990)

**(1) Duygusal Bağlılık:** Çalışanların işletme ile özdeşleştirmeleri ve işletme içerisindeki çeşitli süreçlere katılması durumudur.

**(2) Devam Bağlılığı:** Çalışanların, işletmeden ayrılmanın yaratacağı maliyeti hesaplayarak işlerine devam etmesi durumudur.

**(3) Normatif Bağlılık:** Çalışanların, ahlaki açıdan, kendilerini işletme içinde kalmaya zorunlu hissetmeleri durumudur.

Aşağıdaki tabloda (Tablo 2.1) özdeşleşmenin 3 farklı boyutuna ilişkin öncüller gösterilmiştir.

ÖZDEŞLEŞMENİN BOYUTLARINA İLİŞKİN ÖNCÜLLER		
DUYGUSAL BAĞLILIK	DEVAM BAĞLILIĞI	NORMATİF BAĞLILIK
Görevde özerklik	Yaş	İş arkadaşlarına bağlılığı
Görevin belirliliği ve anlamlılığı	Çalışma süresi	İşletmeye olan bağımlılık
Görevin imajı	Kariyer tatmini	Katılımcı yönetim
Görevin gerektirdiği nitelikler	İşten ayrılma niyeti	Aile hayatı
Yöneticinin tutum, davranış ve yaklaşımları	Eğitim	Sosyalleşme
Yönetime katılım	Medeni hal	
	Alternatif iş olanakları	

**Tablo-2.1.** Özdeşleşme Boyutlarına İlişkin Öncüller (Dunham vd. 1994)

### 2.3.5. Özdeşleşme Algısı Konusunda Yapılan Çalışmalar

Çalışanların, prestij algılamasında olduğu gibi çalıştıkları işletmeye ilişkin yüksek düzeyde özdeşleşme algısına sahip olmalarının, nitelikli iş gücünü örgütte tutma konusunda, örgütlerin insan kaynaklarına sağladığı faydanın yüksek olduğu değerlendirilmektedir.

Bu bağlamda olumlu özdeşleşme algısı işletmelerin sektörlerinde ve toplumun bütününde diğer işletmelere göre farklılaşmasını sağlayan önemli bir stratejik unsur olarak değerlendirilebilir.

Özdeşleşme algısı konusunda literatürde yerli ve yabancı araştırmacıların, bu araştırmayla ilgili olabileceği değerlendirilen çalışmaları aşağıda özet olarak anlatılmıştır.

Bamber ve Iyer (2002) beş büyük denetim şirketinde çalışan 252 katılımcı ile meslekle ve örgütle özdeşleşme, işten ayrılma niyeti, işte kalma süresi değişkenlerinin birbirleri arasındaki ilişkiler ve örgüt - meslek çatışması üzerine bir çalışma yürütmüştür. Araştırma bulgularına göre örgütleriyle özdeşleşen çalışanların işte kalma sürelerinin uzadığı (işten ayrılma eğilimlerinin azaldığı) tespit edilmiştir (Bamber ve Iyer, 2002).

Polat 2009 yılında MKE Kurumu Gazi Fişek Fabrikası ve Ankara Belediyesi Zabıta Daire Başkanlığı'nda çalışan toplam 411 katılımcı ile yürüttüğü çalışmasında; özdeşleşmenin, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit etmiştir (Polat, 2009).

Van Knippenberg ve diğerleri (2007) ile Sluss ve diğerlerinin (2008) yılında yaptıkları çeşitli araştırmalarda devamsızlık, işten ayrılma ve iş tatmini ile

özdeşleşme arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir (Van Knippenberg ve diğerleri,2007; Sluss ve diğerleri, 2008).

Olkkonen ve Lipponen (2006) çalışanlar işletmeleriyle ne kadar fazla özdeşleşirse iş ortamındaki çatışmalar ve işten ayrılmaların azaldığını, çalışanların işletmenin çıkarlarına daha uygun hareket ettiklerini belirlemişlerdir (Olkkonen ve Lipponen, 2006).

Herrbach (2006) benzer çalışmasında işletmeleriyle özdeşleşen çalışanların daha kolay motive edilebildiklerini, Ann ve Boutwell (2003) özdeşleşmenin bireyler üzerinde iş tatmini, motivasyon, kararlara katılım, gibi konularda etkili olduğunu, O'Reilly ve Chatman (1986) ise, özdeşleşme algısı yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetinin düşük ve kendi-imaj algılarının yeterli olduğunu tespit etmişlerdir (Herrbach, 2006; Ann ve Boutwell, 2003; O'Reilly ve Chatman,1986).

Özdeşleşme aynı zamanda çalışan-organizasyon ve bu organizasyonda çalışanın yerine getirdiği işin kendisine uygunluğu (kişi-iş ilişkisi) ile ilintilidir. Benlik ve özdeşleşme konusunda yapılan bir çalışmada özerk benlik algısına sahip çalışanların, çalışan-organizasyon uyumundan ziyade kişilikleri ile örtüşen iş aradıkları, ilişkisel benlik algısına sahip çalışanların ise işten ziyade çalıştıkları organizasyonu daha öncelikli gördükleri tespit edilmiştir (Mathieu ve Zajac, 1990).

İnşaat sektöründe konuyla ilişkili araştırmalara baktığımızda; Türk inşaat sektörü çalışanları arasında yapılan bir çalışmada, özdeşleşmenin belirleyicileri olarak iş tatmini ve adalet değişkenleri ele alınarak aralarındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonucunda literatürle paralel olarak iş tatmini ve adalet değişkenlerinin özdeşleşme üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir (Ulutaş ve Giritli, 2012).

Özdeşleşme ve iş tatmini konusunda Giritli ve Civan (2008), Türk inşaat sektöründe 219 iş gören arasında yaptıkları araştırmada, iş tatmini ve özdeşleşme arasında kuvvetli bir ilişki olduğunu, Yi. C ve diğerleri (2009) Taiwan inşaat sektörü çalışanları arasında yaptıkları benzer bir araştırmada özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde pozitif bir etkisi olduğu tespit etmişlerdir (Giritli ve Civan, 2008; Yi. C ve diğerleri, 2009).

Randeree ve Chaudhry (2012) tarafından Birleşik Arap Emirlikleri'nde (UAE) inşaat sektöründe çalışanların liderlik stilleri, iş tatminleri ve özdeşleşme algıları konusunda yapılan çalışmada iş tatmini ile liderlik stilleri arasında yüksek düzeyde ilişki olduğu, liderlik stilleri ile özdeşleşme arasında ise orta düzeyde ilişki bulunduğu tespit edilmiştir (Randeree ve Chaudhry, 2012).

Bu çalışmada konuyla ilgili kavramsal esaslar ve daha önce yapılan araştırmalar ışığında farklı benlik ve özdeşleşme algılarına sahip Türk inşaat sektörü

çalışanlarının işletme ve kurumları hakkındaki prestij algılamaları ile işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişki olduğu hipotezi üzerinde durulmuştur.

Bu kapsamda; ilişkisel benlik algısına sahip bireylerin, özerk benlik algısına sahip bireylere oranla özdeşleşme düzeylerinin daha yüksek olacağı ve işten ayrılma niyetlerinin düşük olacağı değerlendirilmiştir.

## **2.4. İŞTEN AYRILMA NİYETİ**

Araştırmanın bu bölümünde işten ayrılma niyeti kavramının tanımı ve kapsamı, işten ayrılma niyetinin çeşitli açılardan önemi, işten ayrılma niyetinin nedenleri, araştırma kapsamındaki diğer değişkenlerle ilişkisi, işten ayrılma niyetinin oluşumuna etki eden faktörler ve konunun inşaat sektörü açısından önemi incelenmiştir.

Literatürde bu konuda yapılan çalışmalar araştırılarak çalışanlarda oluşan işten ayrılma niyetinin araştırma kapsamında ele alınan; benlik (özerk, ilişkisel), prestij ve özdeşleşme algılarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı tespit edilerek, aralarındaki ilişkiler analiz edilmeye çalışılmıştır.

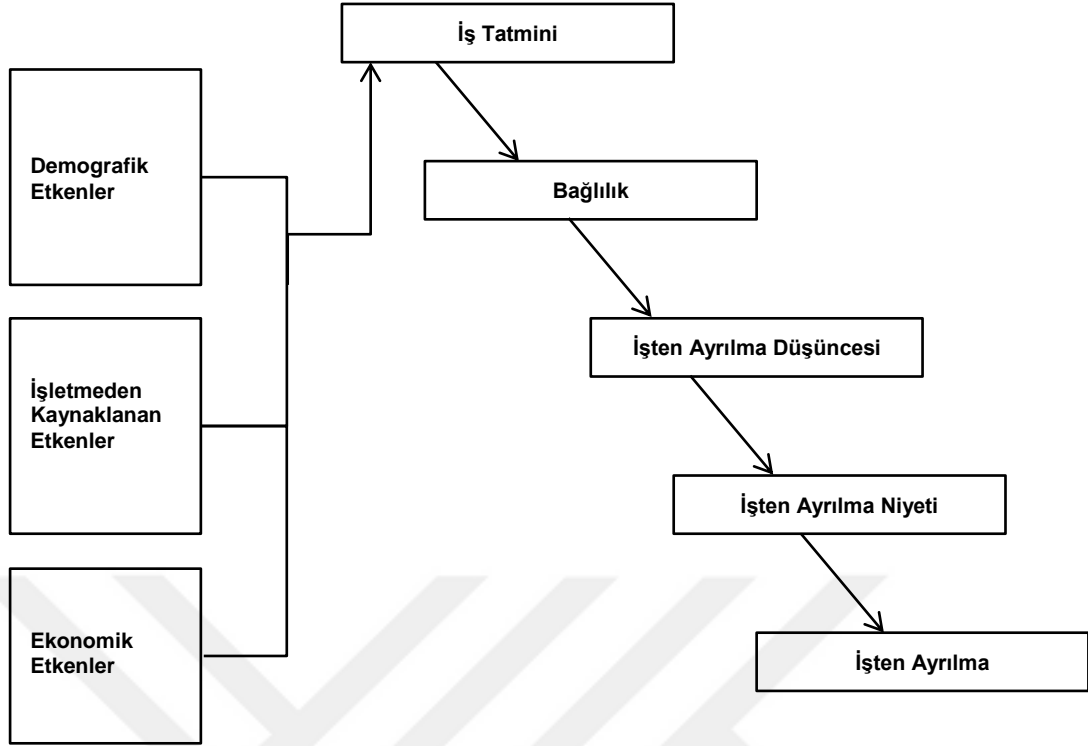
### **2.4.1. İşten Ayrılma Niyeti Tanım ve Kapsamı**

İşten ayrılma niyeti; çalışanların iş koşullarından tatminsiz olmaları durumunda göstermiş oldukları geri çekilme davranışları olarak tanımlanmıştır (Rusbelt ve Farrell 1988).

Temelinde işten ayrılma niyeti bu davranış biçimi; düşünme, planlama ve işten ayrılmayı uygulama şeklinde sıralanan bilişsel bir süreçtir (Hammerberg, 2002). Bu süreçte, çalışanın işe son verme niyetinin davranışına dönüşmesi belirli birçok farklı değişkene bağlı olarak gelişmektedir (Hom vd. 1992).

Mobley (1978), işten ayrılma niyetine yönelik bu süreci geliştirdiği beş aşamalı modelde açıklamaktadır. Modele göre; iş görenin hâlihazırdaki işini değerlendirmesi ve tatminsizlik duygusu ile tanımlaması sonucu, iş görende işten çıkma düşüncesi ortaya çıkarmaktadır (Mobley (1978).

Bu düşüncenin ardı sıra iş gören, iş alternatiflerinin beklenen faydasını ve işten çıkmanın maliyetini hesaplamaya başlar. Mevcut durum ve alternatifler arasında yaptığı değerlendirmeler neticesinde işten ayrılma veya mevcut işine devam etme kararını verir. Aşağıdaki şekilde (Şekil 2.5.) bu karara neden olan değişkenler ve kararın aşamalarını belirten model gösterilmiştir. Bu model; iş tatmini ve işten ayrılma arasındaki ilişkiyi kademelendirerek arada oluşabilecek olan bilişsel ve davranışsal olguları belirtmektedir.



**Şekil 2.5.** İşten Ayrılma Niyeti Modeli Mobley (1978)

#### 2.4.2. İşten Ayrılma Niyetinin Çeşitli Açılardan Önemi

Bireylerin kendi istekleri ile gerçekleştirdikleri bir geri geri çekilme davranışı olarak değerlendirilen işten ayrılma kavramı bugüne kadar farklı araştırmacılar tarafından çeşitli değişkenlerle birlikte literatürde araştırmalarda ele alınmıştır.

Konuyla ilgili geçmiş araştırmalar incelediğinde; iş güvencesinin (Blau 2007; Hsu vd., 2003), özdeşleşme algısının (Cho vd. 2009; Chen, 2006; Geurts vd. 1999; Rosin ve Korabik, 1995) ve yönetici desteğinin (Conklin ve Desselle, 2007; Loi vd. 2006; Allen vd. 2003), işten ayrılma niyetini azalttığı, stres (Onay ve Kılıcı, 2011; O'Neill ve Davis, 2011; Layne vd. 2004) ve duygusal tükenmişliğin ise (Ducharme vd. 2008; Karatepe ve Aleshinloye, 2009; Korunka vd. 2008) işten ayrılma niyetini artırdığı görülmüştür.

Çalışanların işten ayrılma davranışı ve buna neden olan faktörler günümüzde de işverenler açısından önemli bir sorun olma niteliğini sürdürdüğünden konu halen araştırmacıların ilgi alanındadır. Çalışmaların yoğunluğunun nedeni, yapılan araştırmalar da işten ayrılma niyetinin bir işletmenin etkinliğini tamamen olumsuz yönde etkileyebileceğine dair bulguların var olmasıdır (Samad, 2006). Çalışanların işten ayrılma niyetleri neticesinde çok temel olarak işletmelerin bazı yeteneklerinin kaybı, dolayısıyla ilave eleman ihtiyacı ve yönetim maliyetlerinin artması gibi ülke işveren ve birey bazında birçok problem ortaya çıkmaktadır (Takase vd. 2005).

Aşağıda çalışanların işten ayrılmasının yaratacağı etkiler farklı açılardan ele alınarak incelenmiştir.

#### **2.4.2.1. Ülke Ekonomisi Açısından Önemi**

Çalışanların işten ayrılması ya da diğer bir ifade ile çalışan devir hızının artmasının öncelikle, ülke ekonomisi açısından önemli bir problem teşkil ettiği değerlendirilmektedir. Özellikle kriz dönemlerinde yoğunlukla yaşanan bu durumun yetişmiş insan gücünü üretim dışına çıkararak, beyin ve emek göçü şeklinde bir anlamda yabancı ülkelere gitmeye zorlaması ulusal gelirin azalmasına neden olmaktadır.

Ayrıca işten ayrılmak zorunda kalan çalışanlar, ekonomik olduğu kadar sosyal ve psikolojik açıdan da birçok problemle karşı karşıya kalırlar. İşten ayrılmanın yaratacağı olumsuzluklar neticesinde artan sosyal patlamalar, sağlık sorunları, aile içi parçalanma ve diğer beklenilmeyen sonuçların ülke ekonomisine ilave ve görünmeyen birçok yük getireceği de değerlendirilmektedir.

#### **2.4.2.2. İşveren Açısından Önemi**

Gönüllü olarak işten ayrılma işveren açısından genellikle beklenmeyen zamanda olması ve çoğunlukla kalifiye personel tarafından tercih edilmesi nedeniyle ciddi bir sorundur. İşten ayrılmaların diğer bir ifadeyle çalışan devir hızının artmasının, işletmeler üzerindeki başlıca olumsuz etkisi hiç şüphesiz nitelikli iş gören kaybı olmasıdır (Şimşek vd. 2008).

İşinden ayrılan bir çalışanın yerine yenisini bulmanın işletmelere getirdiği, işe başlama ve uyum sağlama maliyetleri, taşınma-yerleşme giderleri, eğitim ve geliştirme giderleri vb. giderler maddi problemler olarak gösterilebilir (Barutçugil, 2004).

Parasal maliyetlerin yanı sıra, yetenekli çalışanların kaybedilmesi, bunlardan bazılarının rakip işletmelere geçmesi ve geride kalanların stres düzeylerinin artması ve morallerinin düşerek iş verimlerinin azalması da psikolojik etkiler olarak değerlendirilebilir (Barutçugil, 2004).

#### **2.4.2.3. Çalışan Açısından Önemi**

Ülke ekonomisi ya da işverenden daha ziyade işten ayrılmanın en büyük etkisi çalışanlar üzerinde olacaktır. Çalışanların yeni iş bulamaması, yeni iş bulduğu takdirde daha düşük ücretle işe başlama riski, yeni başladığı işe adaptasyon ve kendini kanıtlama süreci, ayrıldığı işyerinden kıdem tazminatı vb. haklarını alıp alamaması bu kapsamda değerlendirilmektedir.

### **2.4.3.İşten Ayrılma Niyetinin Nedenleri**

Günümüzde işten ayrılma niyeti konusunda çok sayıda araştırma yapılması ve işten ayrılmaya neden olan faktörlerin birçoğu belirlenmesine rağmen, konu işletmeler açısından önemli bir sorun olma niteliğini sürdürmektedir.

İşten ayrılma niyeti bireylerin iş koşullarından yeterince tatmin olmadıkları durumda gösterdikleri yıkıcı ve aktif bir eylemdir. Yapılan araştırmalar işten ayrılma davranışının temelde iş tatmini olmak üzere bireysel özellikler, işletmeyle özdeşleşme ve çevresel nedenler ile ilgili olduğunu ortaya koymuştur (Rusbelt vd.1988). Literatür incelendiğinde işten ayrılma eğilimini etkileyen pek çok değişken olduğu görülmekle beraber, işten ayrılma eğilimini etkileyen faktörleri; çevresel nedenler, işletme içi nedenler ve çalışanların kişisel özellikleri olmak üzere üç grupta toplamak mümkündür (Cotton ve Tuttle 1986).

#### **2.4.3.1.Çevresel Nedenler**

Sosyal ve ekonomik problemlerin neden olduğu çevresel etkenler çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir. İşletmeler açısından bu etkenlerin sonucunda oluşan işgücü çıkışlarını engellenmesi çoğu zaman mümkün olmadığından, bu etkenlere bir anlamda önlenemez nedenler de denilmektedir. İşletme tarafından önlenemez etkenler olduğu değerlendirilen; ekonomideki mevsimsel dalgalanmalar, genel ekonomik daralma, sipariş azlığı, özellikle tarım kesiminde ağırlıklı olarak görülen mevsimsel çalışma olanakları gibi etkenler, çalışanların bir kısmının işletme tarafından işten çıkarılmasını zorunlu kılabilir (Ökten, 2008).

#### **2.4.3.2.İşletmelerden Kaynaklanan Nedenler**

İşletmelerden kaynaklanan nedenlerin bir kısmı doğrudan işletme ilgili olması bir kısmının ise iş-örgüt-işgörenler arasındaki ilişkiye dayanması dolayısıyla, işletmelerden kaynaklanan nedenlere önlenebilir nedenler de denilebilmektedir. İşletmelerden kaynaklanan nedenler olarak; iş görenlere psikolojik ve fiziksel baskı yapılması, iş görenler arasında ücretlendirme ve terfi sisteminin iş yükü ve bilgi birikimine göre dağıtılmaması, işyerindeki adaletsizlik, çalışma koşullarının emniyetsizliği ve iş yerinde sosyal hizmetlerin (kreş, revir, yemekhane) yetersiz olması söylenebilir (Şimşek vd. 2008).

#### **2.4.3.3.Kişisel Nedenler**

Çalışanların kişisel yaşam standartlarından kaynaklı tercihleri, kendi istekleri ile işten ayrılmasına neden olmaktadır. Çalışanların demografik özellikleri (cinsiyet, medeni durum, yaş vb.), aile ilişkilerindeki değişimler (evlenme, boşanma, ölüm vb.),



başka bir işe duyulan sempati, yaşam şartlarındaki değişiklikler kişisel nedenler arasında gösterilebilir

#### **2.4.4. İşten Ayrılma Niyeti Konusunda Yapılan Çalışmalar**

Bireylerin işletmeleri ile özdeşleşmiş ve iş tatmini yüksek birer iş gören olmalarını sağlayarak, onlardan yüksek verim elde etme ve bunu sürdürme çabası, birçok akademik çalışmaya konu olmuştur. Literatürü incelediğimizde işten ayrılma niyetini konusunda farklı sektörlerde çok sayıda çalışmanın yapıldığı görülmüştür. Sağlık sektöründe (Manlove ve Guzell, 1997; Uyguç ve Çımrın, 2004; Lu vd. 2002; Hasselhorn vd. 2003; Daniels, 2004;), bilgi teknolojileri sektöründe (Dore, 2005; Wong vd. 2006; Golden, 2006) ve pazarlama sektöründe (Schwepker, 2001) yapılan çalışmalar örnek olarak verilebilir.

İşten ayrılma niyeti konusunda yapılan çalışmalar, uygulama alanı olarak çeşitlilik gösterse de ağırlıklı olarak bağlılık, özdeşleşme, iş tatmini ve tükenmişlik değişkenleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin test edildiği ampirik çalışmalardır. Bunun yanında iş ve işyeri özellikleri ile örgüt iklimi, algılanan destek ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar da mevcuttur.

Çeşitli araştırmaların sonuçları incelenerek bir genelleme yapıldığında çoğunlukla, özdeşleşme, iş tatmini ve çalıştığı işletmeye yönelik prestij algısı yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetinin azaldığı (negatif korelasyon), tersi durumlarda ise işten ayrılma niyetinin arttığı (pozitif korelasyon) görülmektedir.

Benlik algısı bakımından ise özerk benlik algısına sahip bireylerin, ilişkisel benlik algısına sahip bireylere nazaran işten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğu (pozitif korelasyon) söylenebilir.

Yapılan araştırmalar demografik faktörlere göre değerlendirildiğinde, genç ve bekâr olan işgörenlerin işten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğu, cinsiyetin ve etnik kökenin işten ayrılma niyeti konusunda kesin belirleyici bir etkisinin olmadığı ve eğitim seviyesi yükseldikçe işten ayrılma niyetinin arttığı görülmektedir.

Araştırma alanını inşaat sektörü bağlamında sınırladığımızda işten ayrılma niyeti konusunda literatürde yerli ve yabancı araştırmacıların konuyla ilgili olabileceği değerlendirdiğimiz araştırmaları aşağıda özet olarak açıklanmıştır.

ABD'de ulusal ve çok uluslu 530 farklı inşaat firmasında çalışanların işten ayrılma niyeti ve işletmeleri ile özdeşleşmelerini irdeleyen bir araştırmada, ulusal firma çalışanlarının, çok uluslu firma çalışanlarına nazaran bağlılıklarının yüksek olmasına rağmen, işten ayrılma niyetlerinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir (Hong vd. 2014).

Cho ve Son, (2012) düşük ve orta seviyede 177 inşaat şirketi çalışanı ile yaptıkları araştırmada iş tatmini ve özdeşleşme algısı yüksek olan çalışanların işten ayrılma eğilimlerinin daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir (Cho ve Son, 2012).

Avustralya'da inşaat sektörü çalışanlarının kişisel ve iş özelliklerine göre işten ayrılma niyetini inceleyen bir araştırmada, işten ayrılma düşüncesinin tek bir faktöre bağlı olmadığı; kişilik özelliklerin, çalışma ortamının ve çevresel şartların işten ayrılma niyeti üzerinde asimetric bir etkiye sahip olduğu ve her birinin, birbirlerini ayrı ayrı tetikleyebildiği sonucuna ulaşılmıştır. Yine aynı araştırmada sinizm ve duygusal tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerinde net olarak etkilerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Lingard, 2010).

Güney Fransa'da 1500 mühendis arasında yapılan bir araştırmada çalışanların işyerleri ile ilgili prestij algıları ve işten ayrılma niyetleri arasında negatif bir korelasyon olduğu ve bireylerin çalıştıkları firmaya ilişkin prestij algıları ne kadar yüksekse işten ayrılma niyetlerinin o kadar düşük olduğu tespit edilmiştir (Mignonac vd. 2006).

Hong Kong'da 2005 yılında inşaat sektöründe çalışanların tükenmişlik düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri üzerine yapılan bir araştırmada tükenmişliğin işten ayrılma düşüncesini etkilediği tespit edilmiştir (Yip vd. 2005).

Yukarıda verilen örnek araştırmalarda da görüleceği üzere inşaat sektöründe işten ayrılma niyeti farklı değişkenlerle (tükenmişlik, iş tatmini, özdeşleşme, prestij algısı, iş ve işyeri özellikleri, örgüt iklimi, algılanan destek vb.) ele alınmıştır.

Ancak literatür incelendiğinde inşaat sektöründe benlik (özerk, ilişkisel), prestij ve özdeşleşme algısının işten ayrılma niyeti üzerine etkisini bütüncül bir yaklaşımla inceleyen bir araştırmaya rastlanılmamıştır.

Doktora çalışmasının inşaat sektöründe yukarıda belirtilen 4 değişkenin bir arada ve bütüncül bir yaklaşımla incelendiği ilk çalışma olması nedeniyle, literatürdeki önemli bir eksikliği gidererek bilime katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

### **3. TÜRK İNŞAAT SEKTÖRÜNDE BENLİK (ÖZERK- İLİŞKİSEL), PRESTİJ VE ÖZDEŞLEŞME ALGILARININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİLERİ**

#### **3.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

Araştırmada anketle veri toplama yöntemi kullanılmıştır. Seçilen örneklem üzerine uygulanan ölçek formu Ek-A'da sunulmuştur.

#### **3.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEM SEÇİMİ**

##### **3.2.1.Araştırmanın Evreni**

Bu araştırma çerçevesinde çalışma evrenini inşaat sektöründe çalışan beyaz yakalılar (mimar, inşaat mühendisi ve diğer mühendisler) oluşturmaktadır.

##### **3.2.2.Araştırmanın Örnekleme**

Araştırma modelinin uygun (convenience) bir örneklem üzerinde test edilmesi hedeflenmiştir. Yapılan araştırmalarda Türk inşaat sektöründe faaliyet gösteren işletme ve kurumlarda benzer bir çalışmanın yapılmadığı tespit edilmiştir. Bu eksiklikten hareket ederek inşaat faaliyeti ile iştigal eden özel sektör ile kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan mimar, inşaat mühendisi ve diğer mühendislerden oluşan bir örneklem üzerinde araştırma yapılmasına karar verilmiştir.

Araştırmada tüm gruba ulaşmanın zaman maliyet vb. kısıtlar nedeniyle zor olduğu değerlendirildiğinden TMMOB İnşaat Mühendisleri ve TMMOB Mimarlar Odaları İstanbul Şubelerinin desteğiyle mimar, inşaat mühendisi ve inşaat sektöründe çalışan diğer mühendislerden oluşan bir örneklem üzerinde çalışılmıştır.

Öncelikle 50 kişilik bir gruba birebir görüşme yöntemiyle anketle ilgi ön test yapılmış ve soruların anlaşılabilirliği test edilmiştir. Daha sonra toplam 960 kişilik bir gruba anket formları ulaştırılmış, 525 kişi anket formunu doldurup geri göndermiştir.

Geri gönderilen anket formlarının kontrolü sonucunda 34 kişinin anketi boş gönderdiği, 23 kişinin anketi eksik doldurduğu, 27 kişinin anketi uygun doldurmadığı (tutarsız bir şekilde, rastgele işaretleme yapmak, tüm sorulara aynı şıkkı işaretlemek suretiyle doldurduğu) görülmüş ve bahse konu anketler değerlendirme dışında tutulmuşlardır.

Bu işlemler neticesinde veri girişi 441 kişilik bir örneklem üzerinden yapılmıştır. Araştırma kapsamında yer alması gereken minimum örneklem sayısı bilindiği üzere istatistiksel olarak aşağıdaki formülle hesap edilmektedir.

$$n = \frac{Nt^2 pq}{d^2 (N - 1) + t^2 pq}$$

N: Hedef kitlede sayısı,

n: Örneklem sayısı,

p: İncelenen olayın gerçekleşme olasılığı,

q: İncelenen olayın gerçekleşmeme olasılığı,

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değeri,

d: Olayın görüş sıklığına göre kabul edilen  $\pm$  örnekleme hatasını ifade etmektedir.

Aşağıdaki (Tablo 3.1) 0,95 güvenilirlik ve 0,05 örneklem hatası ile temsil edilebilecek evren büyüklüğü gösterilmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004).

<b>Evren Büyüklüğü</b>	100	500	750	1000	2500	5000	10000	25000	50000	100000	1000000
<b>Örneklem Sayısı</b>	80	217	254	278	333	357	370	378	381	383	384

**Tablo 3.1.** Çeşitli Evren Büyüklükleri için Örneklem Sayıları

Tablo değerlerine baktığımızda 441 kişilik örneklem büyüklüğünün bir milyon kişilik bir evreni temsil edebileceği görülmektedir. Bu kapsamda araştırma örneklemini yeterli görülmüştür.

### 3.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Genel olarak araştırmayı etkileyebileceği değerlendirilen sınırlılıklar aşağıda belirtilmiştir.

Tüm gruba ulaşmanın zaman, maliyet vb. kısıtlar nedeniyle zor olduğu değerlendirildiğinden, araştırmanın İstanbul ilinde inşaat sektöründe çalışan mimar, inşaat mühendisi ve diğer mühendislerden oluşan bir grup üzerinde yapılması kapsam yönünden sınırlılık olarak ifade edilebilir.

Araştırma anketi 850 kişiye elektronik posta ve fiziki olarak kargoyla gönderilmiş, 110 kişi ile yüz yüze görüşme yoluyla yapılmıştır. Ankete katılımda gönüllülük esas olduğundan dolayı toplamda 525 kişi yanıt vermiştir. Anketin geri dönüş düzeyi %54,6 olması araştırmanın diğer sınırlılığı olarak değerlendirilmektedir.

İnşaat sektöründe araştırma konusuyla ilgili yeterince kaynak olmaması ve literatürün yakın zamanda oluşturulmaya çalışılması, zaman açısından sınırlılık olarak değerlendirilmektedir.

Araştırmaya yönelik olarak hazırlanan anketi cevaplandıran kişilerin algılama düzeylerinin farklılığı ve sosyal beğenilirlik etkisi ile cevap vermiş olabilecekleri düşüncesi araştırmanın bir diğer sınırlılığı olarak değerlendirilebilir.

### **3.4. VERİ TOPLAMA TEKNİĞİ**

Çalışmada anketle veri toplama tekniği kullanılmıştır. Veriler, veri değerlendirme araçları bölümünde detaylı olarak anlatılan ölçeklerin, anket formu haline getirilip seçilen örneklem üzerinde uygulanması neticesinde toplanmıştır. Çalışmanın dört değişkeninin (benlik algısı, prestij algısı, özdeşleşme algısı ve işten ayrılma niyeti) ölçümlenmesi daha önce Türkiye’de kullanılmış, geçerliliği ve güvenilirliği sınanmış ölçeklerle yapılmıştır. Kullanılan ölçekler için ölçeği oluşturan araştırmacılardan e-posta, sözlü ve telefon yoluyla izin alınmıştır.

### **3.5. DEĞİŞKENLERİN İŞLEMSELLEŞTİRİLMESİ VE ÖLÇÜM ARAÇLARI**

#### **3.5.1. Modelde Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik ve İç Tutarlılık Ölçütü Değerleri**

Bir araştırmada kullanılan ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği araştırma sonuçları açısından önemlidir. Bir ölçek kullanılmadan önce güvenilirlik ve geçerlilik açısından sınanmalıdır. Ölçeğin güvenilirliği, ölçeğin farklı zamanlarda aynı örnekleme uygulandığı durumda aynı sonuçları verme derecesini göstermektedir. Bu anlamda güvenilirlik, bir değişkeni ölçmek için sorulan soruların ne derecede bilinçli olarak cevaplandırıldığı bir göstergesidir (Özdoğan ve Tüzün, 2007).

Bu araştırmada, güvenilirlik analizi yapılırken Cronbach's Alpha modeli kullanılmıştır. Cronbach's Alpha sorular arası korelasyona bağlı uyum değeridir. Cronbach's Alpha değeri faktör altındaki soruların toplamdaki güvenilirlik seviyesini göstermektedir. Cronbach's Alpha değerinin 0,70 ve üstü olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilir. Ancak, soru sayısı az olduğunda bu sınır 0,60 değeri ve üstü olarak kabul edilebilir (Kalaycı,2006).

CRONBACH'S ALPHA	YORUMU
0,80-1.00 Arası	Yüksek Güvenilirlik
0,60-0,80 Arası	Oldukça Güvenilir
0,40-0,60 Arası	Düşük Güvenilirlik
0,40 dan Düşük	Güvenilir değil

**Tablo 3.2.** Cronbach's Alpha Değerleri İçin Bir Sınıflama (Kalaycı,2006)

Bir ölçeğin geçerliliği ise o ölçeğin ölçmek istediği değişkeni ne derece ölçtüğüne ilişkindir. Geçerlilik testinin güvenilirlik testinde olduğu gibi dayandığı belli bir katsayı yoktur. Bu nedenle geçerlilik testi kuramsal analizlerle yapılmaktadır.

ÖLÇEK	MADDE SAYISI	CRONBACH'S ALPHA
<b>BENLİK ALGISI ÖLÇEĞİ (TOPLAM)</b>	29	,981
<b>GELİŞME YÖNELİMİ ALGISI ÖLÇEĞİ</b>	16	,972
<b>İLİŞKİ YÖNELİMİ ALGISI ÖLÇEĞİ</b>	13	,967
<b>PRESTİJ ALGISI ÖLÇEĞİ</b>	6	,945
<b>ÖZDEŞLEŞME ALGISI ÖLÇEĞİ</b>	6	,892
<b>İŞTEN AYRILMA NİYET ÖLÇEĞİ</b>	5	,956

**Tablo 3.3.** Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin tamamında Cronbach's Alpha değeri 0,80 değerinden büyük olduğundan (Tablo 3.3.) ölçekler yüksek güvenilirlik düzeyindedir.

### 3.5.2. Modelde Kullanılan Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Değerleri

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile her ölçek için ayrı ayrı ölçüm modellerinin anlamlı olup olmadığı AMOS 22.0 paket programı ile araştırılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde ölçüm modellerinin kabul edilebilir olduğu görülmüştür. Daha sonra oluşturulan yapısal eşitlik modelinin uygunluğu iyi uyum ölçütleri yardımıyla değerlendirilmiştir.

Örneklem büyüklüğü arttıkça, özellikle 200'den büyük örneklerde Ki-Kare ( $\chi^2$ ) değeri de yüksek çıkmakta ve Ki-Kare ( $\chi^2$ ) testinin istatistiksel anlamlılık düzeyi düşük çıkmaktadır. Araştırma için kullanılan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi değerlendirmesinde ve genel test edilen modellerin uygun olup olmadığına, serbestlik derecesi ile düzeltilmiş Ki- Kare ( $\chi^2$ ) değeri (Ki-Kare değeri/Serbestlik derecesi), diğer uyum iyiliği indeksleri ve standartlaştırılmış artık (residual) kovaryans matrisinde yer alan değerlerin incelenmesi sonucunda karar verilmiştir.

### 3.5.3. Benlik (Gelişme Yönelimi – İlişki Yönelimi) Algısı Ölçeği

Araştırma kapsamında çalışanların benlik (gelişme yönelimi – ilişki yönelimi) algılarını ölçmek amacıyla 1994 tarihinde, Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde Prof. Dr. Olcay İmamoğlu tarafından geliştirilen Dengeli Bütünleşme - Ayrışma Ölçeği kullanılmıştır (İmamoğlu, 1998; 2003). Ölçekte toplam 29 soruyla benlik (özerk-ilişkisel) algısı iki farklı boyutta (gelişme yönelimi ve ilişki yönelimi) değerlendirilmiştir.

Gelişme yönelimi alt boyutu 13 maddeden oluşmaktadır. Bu boyutta, kişinin dış beklentilere rağmen kendi isteklerini gerçekleştirmeye çabalaması ile ilgili maddeler yer almaktadır. Bu sorulardan 6 tanesi ters kodlanmıştır. Ankette yer alan 13 maddelik bu boyutta yüksek puan özerkliği (gelişme yönelimi eğilimini) düşük puan ise ilişkiselliği (ilişki yönelimi eğilimini) göstermektedir.

İlişki yönelimi alt boyutu 16 maddeden oluşmaktadır. Bu boyutta aile ve yakın çevre ile kurulan ilişkilere yönelik maddeler yer almaktadır. Bu sorulardan 11 tanesi ters kodlanmıştır. Ankette yer alan 16 maddelik bu boyutta yüksek puan ilişkiselliği (ilişki yönelimi eğilimini), düşük puan ise özerkliği (gelişme yönelimi eğilimini) göstermektedir.

Ölçek 5'li likert (1 = Hiç Katılmıyorum, 5 = Tamamen Katılıyorum) olarak uygulanmıştır. Ölçekte 17 madde ters olarak puanlanmış ve her iki alt boyuttan alınan yüksek puanlar özerklik ve ilişkisellik derecelerini yansıtmaktadır. İmamoğlu (1998) tarafından yapılan orijinal çalışma da ölçeğin güvenilirlik düzeyleri ilişki yönelimi (Interrelational orientations) alt boyutu için 0,91, gelişme yönelimi (Self-developmental orientation) alt boyutu için 0,74 olarak bulunmuştur (İmamoğlu, 1998).

Ölçeğe ilişkin yapılan çeşitli çalışmalarda yüksek geçerlilik ve güvenilirlik değerlerine sahip olduğu görülmüştür (İmamoğlu ve Güler-Edwards, 2007; İmamoğlu ve Karakitapoğlu-Aygün, 2006). Türk üniversite öğrencileri arasında yapılan bir çalışmada ölçeğin güvenilirlik düzeyi; ilişki yönelimi (Interrelational orientation) alt boyutu için 0,89, gelişme yönelimi (Self-developmental orientation) alt boyutu için 0,82 olarak belirlenmiştir. (İmamoğlu, 2003)

Bu çalışmada güvenilirlik düzeyi gelişme yönelimi (Self-developmental orientation) alt boyutu için 0,967, ilişki yönelimi (Interrelational orientations) alt boyutu için 0,97 olarak bulunmuştur. Yapılan açıklayıcı faktör analizinde KMO örneklem yeterlilik değeri 0,977 Barlett's Test  $p = (0,00 < 0,05)$  olarak tespit edilmiş ve ölçeğin öngörüldüğü üzere (İmamoğlu, 1998) 2 alt boyuttan oluştuğu doğrulanmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizinde gelişme yönelimi faktör yüklerinin 0,755 ile 0,863 arasında olduğu, ilişki yönelimi faktör yüklerinin ise 0,763 ile 0,882 arasında olduğu ve ölçeğin toplam açıklayıcılık oranının %71,125 olduğu görüldüğünden (Tablo 3.4.) yapı geçerliliğinin sağlandığı değerlendirilmiştir.

Boyut	Alt Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklayıcılık
Denge Ölçeği	Gelişme Yönelimi	BDO12. Ailele duygusal bağlarımın zayıf olduğunu hissediyorum.	,863	%38,569
		BDO8. Kendimi yakın çevremden duygusal olarak kopmuş hissediyorum.	,863	
		BDO14. Kendimi diğer insanlardan kopuk hissediyorum.	,853	
		BD013. Ailele aramdaki duygusal bağların hayatta yapmak istediğim şeyler için bana güç verdiğini düşünüyorum.	,836	
		BDO5. Kendimi duygusal olarak toplumun dışında kalmış gibi hissediyorum.	,836	
		BDO10 Hayatta gerçekleştirmek istediğim şeyler için çalışırken, ailemin sevgi ve desteğini hep yanımda hissederim.	,835	
		BDO3. İnsanlarla ilişki kurmakta güçlüğ çekiyorum.	,829	
		BDO11. Kendimi yalnız hissediyorum.	,828	
		BDO9. Kendimi insanlardan olabildiğince soyutlayıp, kendi isteklerimi gerçekleştirmeye çalışırım.	,819	
		BDO6. Kendimi duygusal olarak aileme çok yakın hissediyorum.	,816	
		BDO2. Kendimi aileme hep yakın hissedeceğime inanıyorum.	,815	
		BDO19. İnsan geliştikçe, ailesinden duygusal olarak uzaklaşır.	,802	
		BDO25. Zamanımızda insanlar arasında güçlü duygusal bağların olması, kendileri için destekleyici değil, engelleyici olur.	,798	
		BDO23. İnsanın yapmak istediklerini yapabilmesi için, ailesiyle olan duygusal bağlarını en aza indirmesi gerekir.	,785	
		BDO16. Kendimi sosyal çevreme duygusal olarak yakın hissediyorum.	,758	
	BDO29. Toplumlar geliştikçe, insanlar arası duygusal bağların zayıflaması doğaldır.	,755		
	İlişki Yönelimi	BDO26. Sahip olduğum potansiyeli ve özellikleri geliştirip kendime özgü bir birey olmak benim için çok önemlidir.	,882	%32,556
		BDO1. Kendi kendime kaldığımda yapacak ilginç şeyler bulabilirim.	,872	
		BDO28. Herkesin kendi özelliklerini geliştirmeye uğraşması yerine toplumsal beklentilere uygun davranmaya çalışmasının daha doğru olduğu kanısındayım.	,870	
		BDO21. İnsanın kendi özelliklerini geliştirip ortaya çıkarabilmesi gerekir.	,853	
		BDO18. İnsanın kendini kendi istediği gibi değil, toplumda geçerli olacak şekilde geliştirmesinin önemli olduğunu düşünüyorum.	,848	
		BDO20. İnsanın en önemli amacı sahip olduğu potansiyeli hakkıyla geliştirmek olmalıdır.	,848	
		BDO4. Kendi isteklerimi yapabilmek için kendime mutlaka zaman ve imkân tanımaya çalışırım.	,843	
		BDO27. Çevreme ters gelse bile, kendime özgü bir amaç için yaşayabilirim.	,835	
		BDO15. Toplumsal değerleri sorgulamak yerine benimsemeyi tercih ederim.	,789	
		BDO17. Kendimi ilginç buluyorum.	,777	
		BDO7. Farklı olmaktansa, toplumla düşünsel olarak kaynaşmış olmayı tercih ederim.	,772	
		BDO24. Çevremdekilerin onayladığı bir insan olmak benim için önemlidir.	,764	
		BDO22. Kişinin kendine değil, topluma uygun hareket etmesi, uzun vadede kendi yararına olur.	,763	
Toplam Açıklayıcılık			%71,125	

**Tablo 3.4.** Denge Ölçeği Faktör Yüğüleri Tablosu

Denge ölçeğinden elde edilen sonuçlar her 2 alt boyutun puan ortalaması kesme noktası olarak kullanılarak (İmamoğlu, 1998) aşığıda (Tablo 3.5.)'te görüleceği üzere 4 farklı benlik tipine ayrıştırılmıştır.



Denge Ölçeği Alt boyutları		Benlik Tipleri			
		Kopuk Kendileşme	İlişkili Kalıplaşma	İlişkili Kendileşme	Kopuk Kalıplaşma
KİŞİLERARASI BÜTÜNLEŞME (İLİŞKİ YÖNELİMİ) Ort. Puan: 3,94	>Ort. Yüksek		X	X	
	<Ort. Düşük	X			X
KİŞİSEL AYRIŞMA (GELİŞME YÖNELİMİ) Ort. Puan: 3,19	>Ort. Yüksek	X		X	
	<Ort. Düşük		X		X
		Ayrık <b>Özerk Benlik</b> (111 Kişi)	Bütünleşik <b>İlişkisel Benlik</b> (173 kişi)	Dengeli <b>Özerk-İlişkisel Benlik</b> (132 kişi)	<b>Dengesiz Benlik</b> (25 kişi)

**Tablo 3.5.** Denge Ölçeği Alt Faktörlerine Göre Oluşturulan Benlik Tipleri

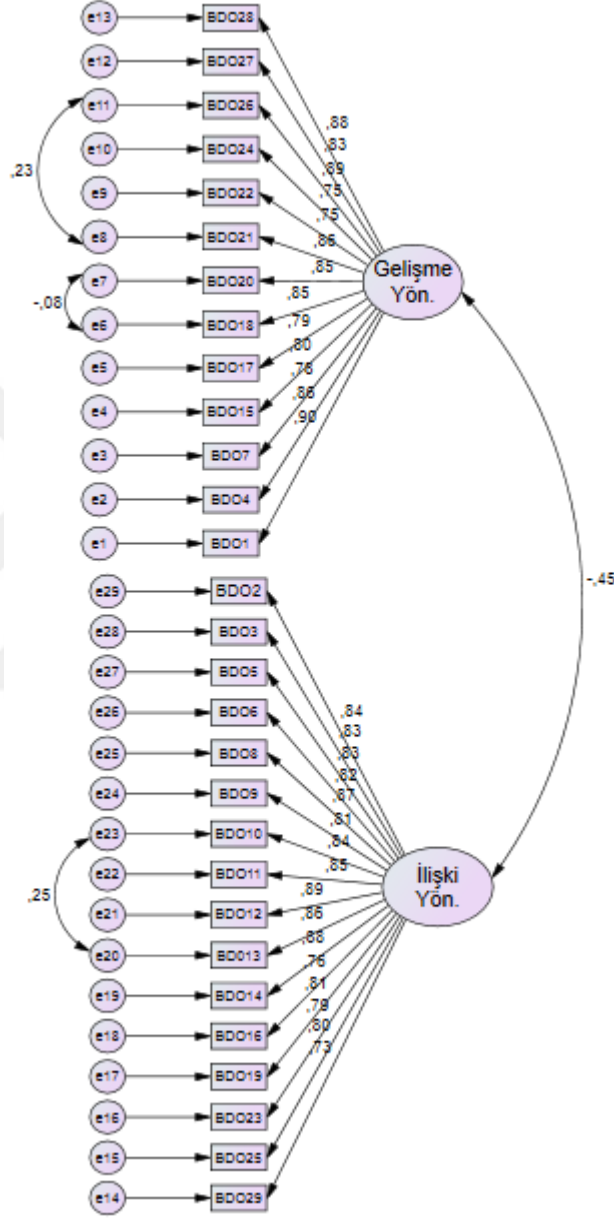
Yapılan analiz neticesinde denge ölçeğinin kişilerarası bütünleşmeyi esas alan ilişki yönelimi alt boyutunda yer alan 16 soruya verilen cevapların ortalaması 3.94'tür. Bu değer ve üzerinde puan ortalamasına sahip olan çalışanların ilişki yönelimi (kişilerarası bütünleşme) algısının yüksek, 3.94'ün altında puan alanların ise ilişki yönelimi algısının düşük olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde denge ölçeğinin kişilerarası ayrışmayı esas alan gelişme yönelimi alt boyutunda yer alan 13 soruya verilen cevapların ortalaması 3.19'dur. Bu değer ve üzerinde puan ortalamasına sahip olan çalışanların gelişme yönelimi (kişisel ayrışma) algısının yüksek, 3.19'un altında puan alanların ise gelişme yönelimi algısının düşük olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan toplam inşaat sektörü çalışanı 441'dir. Her iki alt ölçekten elde edilen ortalamalara göre; 441 kişiden 111'i gelişme yönelimini esas alan özerk benlik algısına, 173'ü ilişki yönelimini esas alan ilişkisel benlik algısına, 132'sinin ise hem gelişme yönelimi hem de ilişki yönelimini birlikte ele alan özerk-ilişkisel benlik algısına sahip oldukları tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan 25 kişi hem ilişki yönelimi hem de gelişme yönelimi alt boyutlarından ortalamaların altında puan almışlardır. Araştırmanın 2'nci bölümünde de belirtildiği üzere bu grup araştırma kapsamı dışında tutulmuştur.

### 3.5.3.1 Benlik Algısı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

29 maddeden oluşan benlik (gelişme yönelimi ve ilişki yönelimi) ölçeği için yapılan faktör analizinde, ölçeğin orijinal ölçekte olduğu gibi 2 faktöre ayrıldığı ve bu araştırma örnekleminde de 2'nci düzey doğrulayıcı faktör analizinin geçerli olduğu anlaşılmıştır.



Şekil 3.1. Benlik (Gelişme Yönelimi ve İlişki Yönelimi) Algısı Ölçeği DFA

Doğrulayıcı faktör analizinde model test değerleri  $\chi^2$  (642,068) ,  $\chi^2/df$  (1,774) bulunduğundan DFA'nın anlamlı olduğu görülmüştür. Ayrıca uyum indeks değerleri GFI (.902), CFI (.978), RMSEA (.042) ve SRMR (.0323) kabul edilebilir sınırlar

dâhilinde yer aldığından DFA sonucunun geçerli olduğuna karar verilmiştir (Meydan ve Şeşen, 2011).

#### 3.5.4. Prestij Algısı Ölçeği

Araştırma kapsamında çalışanların çalıştıkları kurum ve işletmelere ilişkin prestij algılamaları dış paydaş grupların algılamaları sabit tutularak, yalnızca iç paydaş grubunun prestij algıları dikkate alınarak ölçümlendirilmiştir.

Araştırma kapsamıyla benzerlik gösteren, diğer görgül çalışmalarda da sıklıkla kullanılan, literatürde güvenilir ve geçerli bir ölçek olarak kabul gören Dutton ve Dukerich (1994) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek toplam 6 ifade içermektedir. Ölçekten işletmenin prestij algısına ilişkin genel bir puan elde edilmektedir. Söz konusu ölçeğin Fryxell ve Wang (1994) ile Carmeli (2005a, 2005b) tarafından yapılan birçok çalışmada güvenilir ve geçerliliği sınanmış ve uygun olduğuna karar verilmiştir.

Bu çalışmada prestij algısı ölçeğinin güvenilirlik düzeyi 0.945 olarak bulunmuştur.

Yapılan açıklayıcı faktör analizinde KMO örneklem yeterlilik değeri 0.937 Barlett's Test  $p = (0,00 < 0,05)$  olarak tespit edilmiş ve ölçeğin öngörüldüğü üzere tek boyuttan oluştuğu doğrulanmıştır.

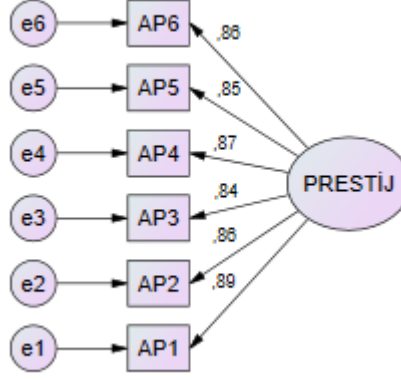
Yapılan doğrulayıcı faktör analizde faktör yüklerinin 0,764 ile 0,818 arasında ve ölçeğin toplam açıklayıcılık oranının % 78.522 olduğu görüldüğünden (Tablo 3.6.) yapı geçerliliğinin sağlandığı değerlendirilmiştir.

Faktörler	Faktör Yüğü
1. Toplumda iyi bir itibara sahiptir	,818
4. Genel olarak olumlu bir imaja sahiptir	,790
2. Faaliyet gösterdiği sektörde iyi bir itibara sahiptir	,785
6. Müşterilerinin gözünde iyi bir itibara sahiptir	,781
5. Çalışmak için tercih edilen bir kurumdur	,773
3. Faaliyet gösterdiği çevreye katkıda bulunur	,764
Açıklanan Varyans %	78.522

**Tablo 3-6.** Prestij Algısı Ölçeği Faktör Yükleri Tablosu

### 3.5.4.1. Prestij Algısı Ölçeği Doğrulatoryı Faktör Analizi

6 maddeden oluşan prestij algısı ölçeği için yapılan doğrulatoryı faktör analizinde tek faktörlü yapının bu araştırma örnekleminde de geçerli olduğu anlaşılmıştır.



Şekil 3.2. Prestij Algısı Ölçeği DFA

Doğrulatoryı faktör analizinde model test değerleri  $\chi^2$  (9,119) ,  $\chi^2/df$  (1,013) bulunduğundan DFA'nın anlamlı olduğu görülmüştür. Ayrıca uyum indeks değerleri GFI (.993), CFI (1,000), RMSEA (.005) ve SRMR (.0081) kabul edilebilir sınırlar (Meydan ve Şeşen, 2015) dâhilinde yer aldığından DFA sonucunun geçerli olduğu anlaşılmıştır.

### 3.5.5. Özdeşleşme Algısı Ölçeği

Özdeşleşme konusunda literatürde yaygın olarak kullanılan ölçek, Mael ve Ashforth (1989, 1992) tarafından geliştirilen 6 soruluk ölçektir.

Bu çalışmada, araştırma kapsamıyla benzerlik gösteren diğer görgül çalışmalarda da sıklıkla kullanılan, (Bhattacharya vd., 1995; Mael ve Tetrick, 1992; Van Knippering ve Van Schie, 2000; Smitdhs vd. 2001), Mael ve Ashforth (1992) tarafından hazırlanan 5'li Likert tarzında hazırlanmış 6 soruluk özdeşleşme algısı ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik düzeyi Mael ve Ashforth tarafından 0,87 olarak belirlenmiştir.

Tak ve Aydemir (2004)'de çalışmalarında Mael ve Ashforth (1989, 1992) hazırladığı bu ölçeği kullanmış, ölçeğin tek faktörlü olduğunu, kullanılan soruların faktör yüklerinin 0,63-0,84 arasında değiştiğini ve ölçeğin toplam varyansın %63'ünü açıkladığını tespit etmişlerdir. Söz konusu ölçek Tak ve Aydemir tarafından Türkçe'ye tercüme edilerek güvenilirliği ve geçerliliği sınanmış bir ölçektir (Tak ve Aydemir 2004).

Tüzün, aynı ölçeği Türkiye örnekleminde bankacılar arasında uygulamıştır. Çalışmada ölçeğin öz değeri 2,89 açıkladığı varyans %48,13 ve iç tutarlık katsayısı 0,78 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin örneklem yeterliliği değeri (KMO) ise 0,764 olarak tespit etmiştir (Tüzün, 2006).

Bu çalışmada özdeşleşme ölçeğinin güvenilirlik düzeyi 0,892 olarak bulunmuştur.

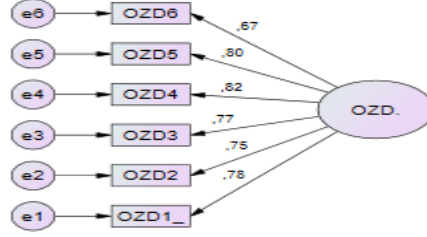
Yapılan açıklayıcı faktör analizinde KMO örneklem yeterlilik değeri 0,908 Barlett's Test  $p = (0,00 < 0,05)$  olarak tespit edilmiş ve ölçeğin öngörüldüğü üzere tek boyuttan oluştuğu doğrulanmıştır. Elde edilen tek faktörün öz değeri 3,903 ve açıklanan varyans yüzdesi %65,054'dir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizde faktör yüklerinin 0,706 ile 0,840 arasında olduğu görüldüğünden (Tablo 3.7.) yapı geçerliliğinin sağlandığı değerlendirilmiştir.

Faktörler	Faktör Yüğü
4. Çalıştığım kurumun başarısını kendi başarıım gibi görürüm.	,840
5. Herhangi bir kişi çalıştığım kurumu övdüğünde, bunu kendime yapılmış bir övgü gibi hissederim.	,830
1. Herhangi bir kişi çalıştığım kurumu eleştirdiğinde, bunu kendime yapılmış bir aşağılama olarak görürüm.	,818
3. Çalıştığım kurum hakkında konuşurken "onlar" değil "biz" diye konuşurum.	,811
2. Başkalarının çalıştığım kurum hakkındaki düşünceleri benim için önemlidir	,802
6. Medyada çalıştığım kurumla ilgili kötü bir haber çıksa, bundan utanç duyarım	,706
Açıklanan Varyans %	65,054
Özdeğer	3,903

**Tablo 3.7.** Özdeşleşme Algısı Ölçeği Faktör Yükleri Tablosu

### 3.5.5.1. Özdeşleşme Algısı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

6 maddeden oluşan özdeşleşme ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizinde tek faktörlü yapının bu araştırma örneğinde de geçerli olduğu anlaşılmıştır.



**Şekil 3.3.** Özdeşleşme Algısı Ölçeği DFA

Doğrulayıcı faktör analizinde model test değerleri  $\chi^2$  (14,659) ,  $\chi^2/df$  (1,629) bulunduğundan DFA'nın anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca uyum indeks değerleri GFI (.989), CFI (.968), RMSEA (.038) ve SRMR (.0175) kabul edilebilir sınırlar (Meydan ve Şeşen, 2015) dâhilinde yer aldığından DFA sonucunun geçerli olduğu anlaşılmıştır.

### 3.5.6. İşten Ayrılma Niyet Ölçeği

Araştırma kapsamında çalışanların işten ayrılma niyetini ölçmek için Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından oluşturulan 5 soruluk işten ayrılma niyet ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert tarzında hazırlanmış ve 2 soru ters kodlanmıştır. Polat (2009) araştırmasında aynı ölçeği Türkiye örneğinde belediye ve M.K.E çalışanları arasında uygulamıştır. Çalışmada ölçeğin öz değeri 2,974 açıkladığı varyans yüzdesi %59,476'dır. Ölçeğin örneklem yeterliliği değeri (KMO) ise 0,798 olarak tespit etmiştir. Yapılan analizde ölçeğin tek faktörlü olduğunu, kullanılan soruların faktör yüklerinin 0,760-0,792 arasında değiştiğini ve ölçeğin güvenilirlik düzeyini 0,91 olarak tespit etmiştir (Polat, 2009).

Bu çalışmada işten ayrılma niyet ölçeğinin güvenilirlik düzeyi 0,892 olarak bulunmuştur.

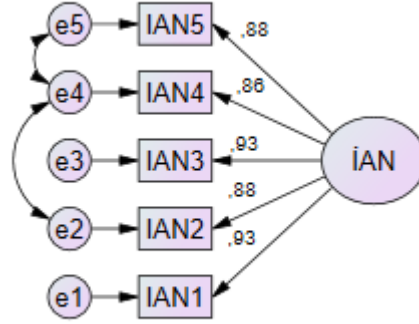
Yapılan açıklayıcı faktör analizinde KMO örneklem yeterlilik değeri 0,955 Barlett's Test  $p = (0,00 < 0,05)$  olarak tespit edilmiş ve ölçeğin öngörüldüğü üzere tek boyuttan oluştuğu doğrulanmıştır. Elde edilen tek faktörün öz değeri 4,247 ve açıklanan varyans yüzdesi %84,949'dur. Yapılan doğrulayıcı faktör analizinde faktör yüklerinin 0,911 ile 0,934 arasında olduğu görüldüğünden (Tablo 3.8.) yapı geçerliliğinin sağlandığı değerlendirilmiştir.

Faktörler	Faktör Yüğü
3. Önümüzdeki 5 yıl içinde bu işletmeden ayrılmayı istemiyorum.	,934
1. Bu işletmede önümüzdeki yıllarda da çalışmak isterim.	,931
5. Sık sık işten ayrılmayı düşünüyorum.	,918
4. Diğer yerlerde iş bulma olanağım olup-olmadığını bakıyorum.	,914
2. Önümüzdeki yıllarda başka bir işletmede çalışmayı düşünüyorum.	,911
Açıklanan Varyans %	84,949
Özdeğer	4,247

**Tablo 3.8.** İşten Ayrılma Niyet Ölçeği Faktör Yüğüleri Tablosu

### 3.5.6.1. İşten Ayrılma Niyet Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

5 maddeden oluşan işten ayrılma niyet ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizinde tek faktörlü yapının bu araştırma örneğinde de geçerli olduğu anlaşılmıştır.



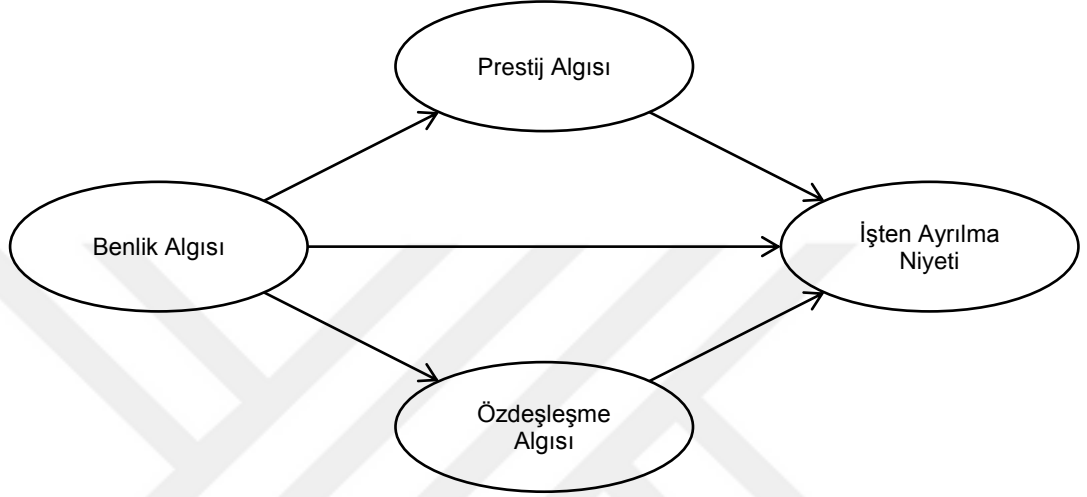
**Şekil 3.4.** İşten Ayrılma Niyet Ölçeği DFA

Doğrulayıcı faktör analizinde model test değerleri  $\chi^2(1,304)$  ,  $\chi^2/df$  (,435) bulunduğundan DFA'nın anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca uyum indeks değerleri GFI (,9999), CFI (1,00) RMSEA (,000) ve SRMR (,0026) kabul edilebilir sınırlar (Meydan ve Şeşen, 2015) dâhilinde yer aldığından DFA sonucunun geçerli olduğu anlaşılmıştır.

### 3.6. ARAŞTIRMANIN MODELİ, ARAŞTIRMA SORULARI VE HİPOTEZLERİ

#### 3.6.1. Araştırmanın Yöntemsel Modeli

Aşağıda, konuya ilişkin kuramsal ve görgül araştırmalar ışığı altında, belirtilen değişkenler arası ilişkileri ortaya koymak amacıyla geliştirilen model şematik olarak gösterilmiştir.



Şekil 3.5. Araştırmanın Yöntemsel Modeli

#### 3.6.2. Araştırma Soruları/Hipotezler

Değişkenlerin dayandığı teoriler ile kişilerin benlik (özerk, ilişkisel), prestij ve özdeşleşme algılarıyla, işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler araştırmanın kavramsal çerçevesi bölümünde detaylı olarak açıklanmıştır.

Literatürde, özellikle prestij ve özdeşleşme algısı ile işten ayrılma niyeti değişkenlerinin birbirleriyle etkisini araştıran çeşitli çalışmalar olmasına rağmen, benlik (özerk, ilişkisel) algısı ile yukarıda bahsedilen diğer değişkenler arasındaki ilişkileri araştıran detaylı çalışmaya ulaşılamamıştır.

Parkes vd. (2001)'nin belirttiği gibi teorilerle hipotezler arasında bir bağlantı olması gerekmektedir. Fischer vd. (2005)'ne göre benlik algısının iş tutumları ve örgütsel uygulamalar üzerinde doğrudan ve dolaylı etkileri bulunmaktadır. Bu noktadan hareketle benlik (özerk, ilişkisel) algılarına göre çalışanların işten ayrılma niyeti arasında bir ilişki olabileceği gibi, prestij ve özdeşleşme algılarının bu konuda bir aracı değişken rolü üstlenebileceği değerlendirilmiştir. Bu kapsamda kurulan model çerçevesinde, araştırmada test edilmek üzere geliştirilen araştırma soruları ve hipotezleri ile araştırma modeli üzerinde hipotezler aşağıda (Şekil 3.6.) gösterilmiştir.



### **3.6.2.1. Araştırma Soruları**

**3.6.2.1.1.** Çalışanların benlik (özerk, ilişkisel) algılarının, prestij ve özdeşleşme algısı ile işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi var mıdır?

**3.6.2.1.2.** Çalışanların prestij algısının, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi var mıdır?

**3.6.2.1.3.** Çalışanların özdeşleşme algısının, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi var mıdır?

**3.6.2.1.4.** Farklı benlik algısına sahip çalışanların işten ayrılma niyetinde prestij ve özdeşleşme algılarının dolaylı (aracı) etkisi var mıdır?

### **3.6.2.2. Araştırma Hipotezleri**

**Hipotez 1a :** Gelişme yönelimi (özerk benlik) algısı, prestij algısı üzerinde etkilidir.

**Hipotez 1b :** İlişki yönelimi (ilişkisel benlik) algısı, prestij algısı üzerinde etkilidir.

**Hipotez 2a :** İlişki yönelimi (ilişkisel benlik) algısı, özdeşleşme algısı üzerinde etkilidir.

**Hipotez 2b :** Gelişme yönelimi (özerk benlik) algısı özdeşleşme algısı üzerinde etkilidir.

**Hipotez 3a :** Gelişme yönelimi (özerk benlik) algısı, işten ayrılma niyeti üzerinde etkilidir.

**Hipotez 3b :** İlişki yönelimi (ilişkisel benlik) algısı, işten ayrılma niyeti üzerinde etkilidir.

**Hipotez 4 :** Prestij algısı, işten ayrılma niyeti üzerinde etkilidir.

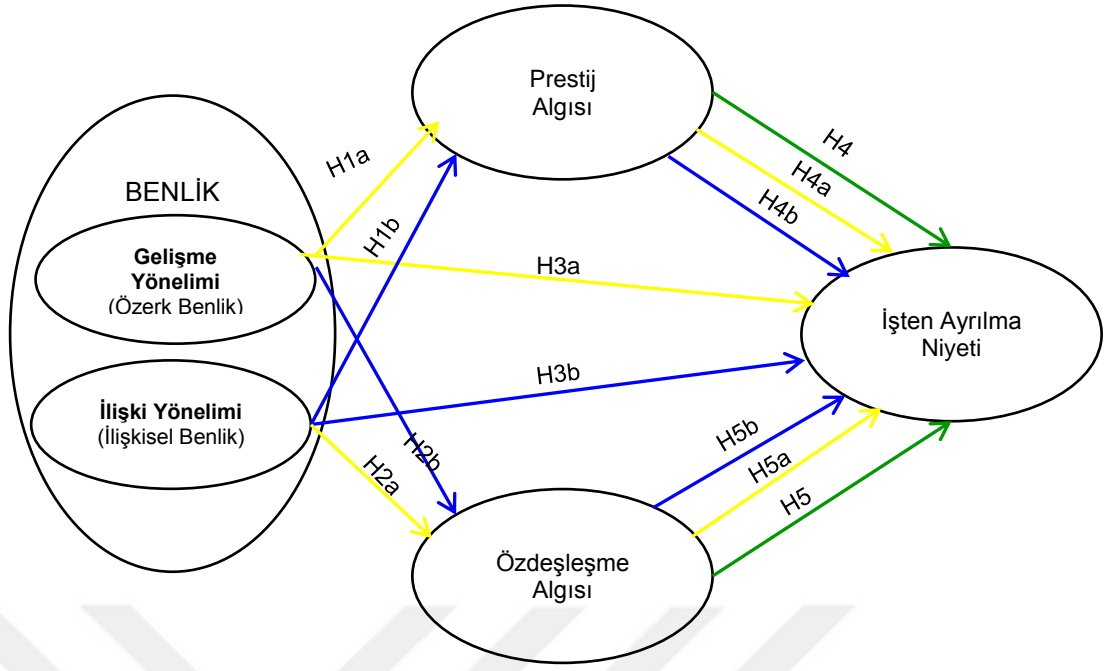
**Hipotez 4a :** Prestij algısının gelişme yönelimi (özerk benlik) algısına sahip bireylerin işten ayrılma niyeti üzerinde, aracılık etkisi vardır.

**Hipotez 4b :** Prestij algısının ilişki yönelimi (ilişkisel benlik) algısına sahip bireylerin işten ayrılma niyeti üzerinde, aracılık etkisi vardır.

**Hipotez 5 :** Özdeşleşme algısı, işten ayrılma niyeti üzerinde etkilidir.

**Hipotez 5a :** Özdeşleşme algısının gelişme yönelimi (özerk benlik) algısına sahip bireylerin işten ayrılma niyeti üzerinde, aracılık etkisi vardır.

**Hipotez 5b :** Özdeşleşme algısının ilişki yönelimi (ilişkisel benlik) algısına sahip bireylerin işten ayrılma niyeti üzerinde, aracılık etkisi vardır.



**Şekil 3.6.** Araştırma Modeli Üzerinde Hipotezler

### 3.7. VERİLERİN ANALİZİNDE KULLANILAN YÖNTEM VE ARAÇLAR

Veriler, değişkenlerin işlemselleştirilmesi ve ölçüm araçları bölümünde (Bölüm 3.5.) açıklanan dört farklı ölçek ve çeşitli demografik değişkenlerin yer aldığı, anket formu vasıtasıyla toplanmıştır.

Veri girişi yapılırken demografik değişkenler kodlanmış, diğer değişkenlere ait ters sorular da, uygun şekilde düzeltilerek veri girişinin sağlıklı yapılması sağlanmıştır. Araştırmada verilerin analizi için kullanılan istatistik yöntemler aşağıda açıklanmıştır.

Araştırmada toplanan anket cevapları SPSS for Windows 22.00 ve AMOS 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Örneklemin demografik özellikleri tanımlayıcı istatistikler ve frekans analizleri ile (Bölüm 4.1) değerlendirilmiştir. Değişkenler arasında ilişkiler ikili korelasyonla (Bölüm 4.2) gruplar arası karşılaştırmalar t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) (Bölüm 4.3) ile yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerle ilgili faktör analizleri yapılmış ve Cronbach's Alpha değerleri hesaplanmıştır. Araştırmada kullanılan 4 farklı ölçeğin SPSS'te faktör analizine uygunluğuna bakılmış, AMOS programında ise doğrulayıcı faktör analizleri ayrı ayrı yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya konulması ve birbirleri üzerindeki etkilerin (dolaylı, dolaysız) belirlenmesi amacıyla yapısal eşitlik modellemesi (YEM) ile kurgulanan modelin yol analizi (YA) AMOS programı kullanılarak yapılmıştır.

### 3.7.1.Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) ve Yol Analizi (YA)

Yapısal Eşitlik Modellemesi, ölçülen ve örtük değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin test edilmesinde kullanılan regresyon kökenli istatistiksel bir yaklaşımdır (Meydan ve Şeşen, 2015). Yapısal eşitlik modellemesi, kuramsal bir temeli olan nedensel modellerin sınanmasında yol analizi ise yapısal eşitlik modelinde değişkenler arasındaki istatistiksel ilişkileri incelemesinde kullanılan tekniklerdir (Raykov ve Marcoulides, 2000). Yapısal eşitlik modelinin aşamaları aşağıda belirtilmiştir.

- (1) Modelin kurulması,
- (2) Yol diyagramı ve neden sonuç ilişkilerinin belirlenmesi,
- (3) Model içerisindeki örtük değişkenler için ölçüm modellerinin belirlenmesi,
- (4) Ölçüm modelinin doğrulayıcı faktör analizi ile testi,
- (5) Gerekli görülürse ölçüm modelinin modifikasyonu,
- (6) Model içerisindeki örtük değişkenler arasındaki ilişkilere göre yapısal modelin kurulması,
- (7) Yapısal modelin testi,
- (8) Yapısal modelin uyumsuzluk göstermesi durumunda, kuramsal gerekçelere uygun olarak, modifikasyonu ve yeniden test edilmesi temel aşamalarını kapsar (Anderson ve Gerbing 1988; Bollen ve Long, 1993; Hair vd., 1998; Kaplan 2000; Kline 2004).

Yol analizi, değişkenler arası ilişki sistematiğini inceleyen ve temeli Yapısal Eşitlik Modelini esas alan gelişmiş bir analiz tekniğidir. Analiz birbirleri ile sebep-sonuç ilişkisi içinde olduğu düşünülen değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren yol diyagramlarından oluşur. Değişkenler arası doğrusal ilişkilerin derecesini gösteren korelasyon katsayılarının kendisini oluşturan “doğrudan etkiler”, “dolaylı etkiler” ve “bileşik yol katsayılarına” ayrılarak analiz edilmesi ve elde edilen sonuçlarının yorumlanması işlemlerini kapsar. Doğrudan etki bir değişkenden diğerine olan aracı etkisiyi, dolaylı etki, ise değişkenler arasındaki aracılık etkisini ifade eder (Şimşek, 2007).

Yapısal eşitlik modeli, modelin değerlendirilecek olan veriler için ne derecede uygun olduğuna dair değerlendirme ölçütleri, başka bir değişle uyum indeksleri sunar (Hoyle, 1995; Pedhazur, 1997; Raykov ve Marcoulides, 2000). Bir modelin değerlendirilecek veriler ile uyum ya da uyumsuzluğu çeşitli uyum indeksleri yardımıyla yapılır. Uyum indeksleri ile ilgili bilgiler aşağıdadır.

#### **3.7.1.1. Ki-Kare Uyum Testi (Chi-Square Goodness of Fit, $\chi^2$ ):**

Ki-Kare ( $\chi^2$ ) ile geliştirilen model ile gözlem değişkenlerine ait kovaryans yapısında ortaya çıkan modelin, farklı olup olmadığı hipotezi test edilmektedir. Ki-kare ( $\chi^2$ ) değerinin küçük olması, farklılaşmanın az olduğu anlamındadır. Bu değer bir farklılık değeri olduğundan Ki-Kare  $\chi^2$ 'nin anlamlı olması, iki modelin birbirinden anlamlı şekilde farklılaştığını; dolayısıyla Ki-Kare  $\chi^2$ 'nin anlamlı olmaması, modelin uyumunu gösterir (Şimşek, 2007).

#### **3.7.1.2. Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation-RMSEA):**

RMSEA 0 ile 1 arasında yer alan bir değerdir. Elde edilen değer 0,05'e eşit veya küçük olması mükemmel uyumu, 0,08'e kadar olan değerler ise kabul edilebilir uyum olduğunu gösterir (Browne ve Cudeck, 1993).

#### **3.7.1.3. Ortalama Hataların Karekökü (Root Mean Square Residual-RMR):**

RMR, korelasyonlar arasındaki farkların karelerinin aritmetik ortalamasının kare kökü olarak tanımlanır. RMR değeri için, sifira en yakın değerler modelin uyduğunu, değer 0,05'e eşit veya küçük olması mükemmel uyumu, 0,08'e kadar olan değerler ise kabul edilebilir uyum olduğunu gösterir (Kline 2004).

#### **3.7.1.4. İyilik Uyum İndeksi (Goodness of Fit Index-GFI):**

İyilik uyum indeksi değeri, model ile açıklanabilen, varyans ve kovaryansın nispi miktarıyla ilgili bir ölçüdür. GFI 0 ile 1 arasında yer alan bir değerdir. 0,90 ve üzeri iyi uyum, 0,85'in üstündeki değerler ise kabul edilebilir değerler olarak görülmektedir (Anderson ve Gerbing, 1984; Marsh vd., 1988).

#### **3.7.1.5. Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi (Adjustment Goodness Of Fit Index-AGFI):**

GFI değeri daha fazla parametreyi serbest bırakarak, daha az kısıtlanmış bir modelde serbestlik derecesini gösteren rakamda yapılan düzeltmeye dayanır. Örneklem genişliği dikkate alınarak 0 ile 1 arasında yer alan bir değerdir. 0,90 ve üzeri iyi uyum olarak kabul edilir (Schumacker ve Lomax, 1996; Kline, 2004).

#### **3.7.1.6. Artmalı uyum indeksleri (CFI, NFI ve NNFI):**

Bu indeksler modelin uyumunu, gizil değişkenler arasında ilişkinin olmadığını varsayan (bağımsızlık modeli, yokluk modeli) bir modelle inceler. Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index, CFI) bunlardan biridir ve 0,90 ve üzerindeki

değerler iyi uyumu gösterir. Normlaştırılmış Uyum İndeks (Normed Fit Index, NFI) ve Normlaştırılmamış Uyum İndeks (Non-Normed Fit Index, NNFI) değerleri 0-1 arasında değişirler. Bu değerlerin 0,95 ve üzerinde olması iyi uyum, 0,90-0,94 arası ise kabul edilebilir uyumu gösterir (Sümer, 2000).

### 3.7.1.7. Tucker–Lewis indeks (TLI):

TLI, değeri modelin her bir serbestlik derecesi için gelişimini gösterir. Serbestlik derecesi tahmin edilen parametrelerin sayısı ile ilgilidir. Bu değerlerin 0,90 ve üzerinde olması psikometrik olarak kabul edilebilir uyum gösterir (Bentler, 1990).

Yapısal eşitlik modelinin uyumuna ilişkin istatistiksel özet değerler (Sümer, 2000) aşağıda (Tablo 3.9.) özet olarak verilmiştir.

Ölçüm (Uyum İstatistiği)	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
$\chi^2$ uyum Testi	Anlamlı Olmama	-
$(\chi^2/sd)$	$\leq 3$	4-5
RMR	$\leq ,05$	,06-,08
RMSEA	$\leq ,05$	,06-,08
GFI	$\geq 0,90$	,89-,85
AGFI	$\geq 0,85$	,84-,80
CFI	$\geq 0,90$	-
NFI	$\geq 0,95$	,94-,90
NNFI	$\geq 0,95$	,94-,90
TLI	$\geq 0,90$	-

**Tablo 3.9.** Yapısal Eşitlik Modelinin Uyumuna İlişkin İstatistiksel Değerler Tablosu

#### **4. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ VE BULGULAR**

Araştırma verilerinin analizi ve bulgular 4 alt başlıkta ele alınmıştır. Birinci alt başlıkta örnekleme ilişkin istatistikler, ikinci alt başlıkta ise araştırma modelindeki değişkenlerin betimleyici istatistikleri detaylı olarak açıklanmıştır. Üçüncü alt başlıkta ilişkisel istatistikler incelenmiş olup değişkenler arası korelasyonlar ve demografik değişkenlerin modeldeki değişkenler üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Son bölümde araştırma modeli, yapısal eşitlik modeli ile yol analizi yapılarak incelenmiş, aracılık ilişkileri aracılık modelleri ile test edilerek hipotezlere ilişkin bulgular detaylı olarak ortaya konulmuştur.

##### **4.1. ÖRNEKLEME İLİŞKİN İSTATİSTİKLER**

Araştırma inşaat sektöründe çalışan beyaz yakalılardan (mimar, inşaat mühendisi, diğer mühendisler) oluşan 441 kişilik bir örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan personelin demografik özelliklerine ilişkin dağılımları aşağıda (Tablo 4.1.) gösterilmiştir.

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER		n	%
Cinsiyet	Kadın	168	%38,1
	Erkek	273	%61,9
Yaş	20-29	255	%58
	30-39	117	%27
	40-49	53	%12
	50+	16	%3
Eğitim Durumu	Lisans	325	%73,7
	Yüksek Lisans	107	%24,3
	Doktora	9	%2,0
Bu İş Yerindeki Toplam Çalışma Süresi	1 yıldan az	118	%26,8
	1/5 yıl arası	201	%45,6
	6/10 yıl arası	68	%15,4
	11/15 yıl arası	30	%6,8
	16 yıldan fazla	24	%5,4
Meslek Unvanı	Mimar	142	%32,2
	İnşaat Mühendisi	111	%25,2
	Diğer Mühendis	188	%42,6
Çalışma Alanı	Kamu	160	%36,3
	Özel Sektör	281	%63,7
İnşaat Sektöründe Toplam İş Deneyimi	1 yıldan az	90	%20,4
	1/5 yıl arası	168	%38,1
	6/10 yıl arası	94	%21,3
	11/15 yıl arası	46	%10,4
	16 yıldan fazla	43	%9,8
Çalışılan Firmanın Sunduğu Hizmetler	Mimarlık Hizmetleri	66	%15,0
	Mühendislik Hizmetleri	144	%32,7
	İnşaat ve Taahhüt Hizmetleri	121	%27,4
	Gayrimenkul Geliştirme Hiz.	18	%4,1
	Diğer Hizmetler	92	%20,9

**Tablo 4.1.** Katılımcıların Demografik Özellikleri Tablosu

Araştırmaya katılan Türk inşaat sektörü çalışanlarının (örneklem) cinsiyet değişkenine göre %38,1'i (168 kişi) kadın, %61,9'u (273 kişi) erkektir. Örneklem yaş aralığı 21 ile 68 arasında olup %58'i (255 kişi) 20-29 yaş aralığında, %27'si (117 kişi) 30-39 yaş aralığında, %12'si (53 kişi) 40-49 yaş aralığında, %3'ü (16 kişi) 50 yaş ve üzerindedir.

Eğitim durumuna göre örneklem %73,7'si (325 kişi) lisans derecesine, %24,3'ü (107 kişi) yüksek lisans derecesine, %2'si (9 kişi) doktora derecesine sahiptir.

Mevcut işyerinde toplam çalışma süresine göre örneklem; %26,8'i (118 kişi) 1 yıldan daha az, %45,6'sı (201 kişi) 1 ile 5 yıl arasında, % 15,5'i (68 kişi) 6 ile 10 yıl arasında, %6,8'i (30 kişi) 10 ile 16 yıl arasında, % 5,4'ü (24 kişi) 16 yıldan fazla süre mevcut işyerlerinde çalıştıkları görülmüştür.

Meslek ünvanı göre örneklem %32,2'si (142 kişi) mimar, %25,2'si (111 kişi) inşaat mühendisi, %42,6'sı (188 kişi) inşaat sektöründe çalışan diğer mühendislerden (harita, peyzaj, çevre, elektrik, makine) oluşmaktadır.

Çalışma alanı göre örneklem kamu ve özel sektör olarak 2 gruba ayrılmış olup örneklem %36,3'ü (160 kişi) kamu sektöründe, %63,7'si (281 kişi) özel sektörde çalışmaktadır.

İnşaat sektöründe toplam iş deneyimine göre örneklem %20,4'ü (90 kişi) 1 yıldan daha az, %38,1'i (168 kişi) 1 ile 5 yıl arasında, % 21,3'ü (94 kişi) 6 ile 10 yıl arasında, %10,4'ü (46 kişi) 10 ile 16 yıl arasında, % 9,8'i (43 kişi) 16 yıl ve daha fazla süreyle inşaat sektöründe iş deneyimine sahip oldukları görülmüştür.

Çalıştığı firmanın sunduğu hizmetlere göre örneklemi gruplandığımızda %15'i (66 kişi) mimarlık hizmetlerinde, %32,7'si (144 kişi) mühendislik hizmetlerinde, %27,4'ü (121 kişi) inşaat ve taahhüt hizmetlerinde, %4,1'i (18 kişi) gayrimenkul geliştirme hizmetlerinde, %20,9'u (92 kişi) inşaat sektörü ile ilgili diğer hizmetlerde çalıştıkları görülmektedir.

#### **4.2. BETİMLEYİCİ İSTATİSTİKLER**

Araştırma kapsamında ele alınan değişkenlere göre betimleyici istatistikler aşağıda (Tablo 4.2.) gösterilmiştir.



	Mean	Standard Deviation	Minimum	Maximum
Gelişme Yönelimi Algısı Ort.	3,19	1,03	1.15	5.00
İlişki Yönelimi Algısı Ort.	3,94	,86	1,31	5,00
Prestij Algısı Ort.	3,49	1,01	1,00	5,00
Özdeşleşme Algısı Ort.	3,55	,88	1,00	5,00
İşten Ayrılma Niyeti Ort.	2,68	1,12	1,00	5,00

**Tablo 4.2.** Araştırma Kapsamında Ele Alınan Değişkenlere Göre Betimleyici İstatistikler

Benlik Çeşidi	GELİŞME YÖNELİMİ ALGISI ORTALAMA			
	Mean	Standard Deviation	Minimum	Maximum
Özerk Benlik	4,12	,39	3,38	5,00
İlişkisel Benlik	2,10	,35	1,15	3,15
Özerk-İlişkisel Benlik	4,04	,32	3,31	4,85

**Tablo 4.3.** Gelişme Yönelimi Algısı Ortalamasına Göre Farklı Benlik Algılarına İlişkin Betimleyici İstatistikler

Benlik Çeşidi	İLİŞKİ YÖNELİMİ ALGISI ORTALAMA			
	Mean	Standard Deviation	Minimum	Maximum
Özerk Benlik	2,79	,92	1,31	3,94
İlişkisel Benlik	4,42	,27	4,00	5,00
Özerk-İlişkisel Benlik	4,33	,23	4,00	5,00

**Tablo 4.4.** İlişki Yönelimi Algısı Ortalamasına Göre Farklı Benlik Algılarına İlişkin Betimleyici İstatistikler

Benlik Çeşidi	PRESTİJ ALGISI ORTALAMA			
	Mean	Standard Deviation	Minimum	Maximum
Özerk Benlik	2,59	,71	1,00	4,17
İlişkisel Benlik	4,26	,50	2,17	5,00
Özerk-İlişkisel Benlik	3,13	,99	1,00	5,00

**Tablo 4.5.** Prestij Algısı Ortalamasına Göre Farklı Benlik Algılarına İlişkin Betimleyici İstatistikler

Benlik Çeşidi	ÖZDEŞLEŞME ALGISI ORTALAMA			
	Mean	Standard Deviation	Minimum	Maximum
Özerk Benlik	2,80	,77	1,00	4,67
İlişkisel Benlik	4,16	,52	2,00	5,00
Özerk-İlişkisel Benlik	3,32	,81	1,00	5,00

**Tablo 4.6.** Özdeşleşme Algısı Ortalamasına Göre Farklı Benlik Algılarına İlişkin Betimleyici İstatistikler

Benlik Çeşidi	İŞTEN AYRILMA NİYETİ ORTALAMA			
	Mean	Standard Deviation	Minimum	Maximum
Özerk Benlik	3,71	,82	1,60	5,00
İlişkisel Benlik	1,80	,50	1,00	4,20
Özerk-İlişkisel Benlik	3,12	1,01	1,00	5,00

**Tablo 4.7.** İşten Ayrılma Niyeti Ortalamasına Göre Farklı Benlik Algılarına İlişkin Betimleyici İstatistikler

### 4.3. İLİŞKİSEL İSTATİSTİKLER

#### 4.3.1. KORELASYON ANALİZİ

Araştırmada ele alınan değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek maksadıyla Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Değişkenlerden benlik algısı ölçeği 2 alt boyuta (gelişme yönelimi ve ilişki yönelimi) diğer 3 değişken ise tek boyuta sahiptir. Araştırmada ele alınan değişkenlerin birbirleri ile karşılıklı etkilerini görebilmek maksadıyla boyutlar arası korelasyon tablosu oluşturulmuştur. Aşağıda (Tablo 4.8.) görülen boyutlar arası korelasyon tablosu incelendiğinde tüm değişkenlerin birbirleriyle pozitif ya da negatif yönlü anlamlı ilişkili olduğu görülmektedir. Araştırma değişkenlerinin birbirleri ile ilişkilerine genel olarak baktığımızda en yüksek ilişkinin sırasıyla işten ayrılma niyeti ile prestij algısı ve işten ayrılma niyeti ile özdeşleşme algısı arasında olduğunu, en düşük ilişkinin ise gelişme yönelimi ile ilişki yönelimi ve ilişki yönelimi ile prestij algısı ve özdeşleşme algısı arasında olduğu görülmektedir.

Correlations						
		GELİŞME YÖNORT	İLİSKİ YONORT	PRESTİJ ORT	OZDORT	IANORT
GELİŞME YÖNORT	Pearson Correlation	1	-,431**	-,644**	-,604**	,693**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	441	441	441	441	441
İLİSKİ YONORT	Pearson Correlation	-,431**	1	,486**	,490**	-,486**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	441	441	441	441	441
PRESTİJORT	Pearson Correlation	-,644**	,486**	1	,769**	-,857**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	441	441	441	441	441
OZDORT	Pearson Correlation	-,604**	,490**	,769**	1	-,793**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	441	441	441	441	441
IANORT	Pearson Correlation	,693**	-,486**	-,857**	-,793**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	441	441	441	441	441

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*\* $p < 0,01$

**Tablo 4.8.** Araştırma Değişkenleri Arasında Korelasyon Analizi

Tabloyu detaylı olarak incelediğimizde araştırma değişkenlerinden;

Gelişme yönelimi algısı ile ilişki yönelimi algısı (-0,431), prestij algısı (-,644) ve özdeşleme algısı (-,604) arasında negatif anlamlı, gelişme yönelimi algısı ile işten ayrılma niyeti (,693) arasında pozitif anlamlı ilişkinin olduğu,

İlişki yönelimi algısı ile prestij algısı (,486) ve özdeşleşme algısı (,490) arasında pozitif anlamlı, ilişki yönelimi algısı ile işten ayrılma niyeti arasında (-,486) negatif anlamlı ilişkinin olduğu,

Prestij algısı ile özdeşleşme algısı (,769) arasında pozitif anlamlı, prestij algısı ile işten ayrılma niyeti arasında (-,857) negatif anlamlı ilişkinin olduğu,

Özdeşleşme algısı ile işten ayrılma niyeti arasında (-,793) ise negatif anlamlı ilişkinin olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak benlik (gelişme ve ilişki yönelimi), prestij ve özdeşleşme algılarının, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerine bakıldığında işten ayrılma niyeti ile gelişme yönelimi algısı (,693) arasında aynı yönlü ve anlamlı, işten ayrılma niyeti ile ilişki yönelimi algısı (-,486), prestij algısı (-,857) ve özdeşleşme algısı (-,793) arasında ise ters yönlü ve anlamlı ilişkilerin mevcut olduğu görülmektedir.

#### 4.3.2. T TESTLERİ VE TEK YÖNLÜ VARYANS ANALİZLERİ (ANOVA)

Demografik özelliklerin modelde kullanılan değişkenler üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla t-testleri ve tek yönlü varyans analizleri (ANOVA) yapılmıştır. Farklılık bulunan gruplarda farklılığın kaynağının belirlenebilmesi için çoklu karşılaştırma (post-hoc) testlerinden Tukey Testi kullanılmıştır. Aşağıdaki tablolarda sırasıyla bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları gösterilmiştir.

Değişkenler	Cinsiyet	N	AO	SS	t	Sd	p
GELİŞME YÖNELİMİ ALGISI	Kadın	168	2,4959	,77956			
	Erkek	273	3,6278	,93752	,830	208	,407
İLİŞKİ YÖNELİMİ ALGISI	Kadın	168	4,2768	,49490			
	Erkek	273	3,7372	,96806	-,396	208	,692
PRESTİJ ALGISI	Kadın	168	4,0605	,66302			
	Erkek	273	3,1349	1,02591	-,788	208	,431
ÖZDEŞLEŞME ALGISI	Kadın	168	3,9921	,61144			
	Erkek	273	3,2857	,91487	,182	208	,855
İŞTEN AYRILMA NİYETİ	Kadın	168	1,9464	,76651			
	Erkek	273	3,1319	1,06986	,474	208	,636

p<0,05

**Tablo 4.9.** Cinsiyete Göre Boyut Ortalamalarının T-Testi Karşılaştırılması

Cinsiyete göre yapılan karşılaştırmada (Tablo 4.9) t-testi test olasılık değerleri tüm boyutlarda (p>0,05) bulunduğundan anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Kadın ve erkek katılımcıların ortalamaları arasında anlamlı farklılık yoktur.

Değişkenler	Çalışma Alanı	N	AO	SS	t	Sd	p
GELİŞME YÖNELİMİ ALGISI	Kamu	160	<b>3,9490</b>	,67793			
	Özel Sektör	281	2,7681	,96094	13,719	439	,000**
İLİŞKİ YÖNELİMİ ALGISI	Kamu	160	3,5930	1,02693			
	Özel Sektör	281	4,1419	,67529	-6,757	439	,000**
PRESTİJ ALGISI	Kamu	160	2,7802	,90429			
	Özel Sektör	281	3,8903	,83054	-13,064	439	,000**
ÖZDEŞLEŞME ALGISI	Kamu	160	3,0365	,80414			
	Özel Sektör	281	3,8499	,78308	-10,387	439	,000**
İŞTEN AYRILMA NİYETİ	Kamu	160	<b>3,4537</b>	,99147			
	Özel Sektör	281	2,2399	,94316	12,755	439	,000**

\*\*p<0,01

**Tablo 4.10.** Çalışma Alanına Göre Boyut Ortalamalarının T-Testi Karşılaştırılması

Çalışma alanına göre yapılan karşılaştırmada (Tablo 4.10) test olasılık değerleri tüm boyutlarda ( $p < 0,01$ ) bulunduğundan anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Gelişme yönelimi algısı puan ortalamasında kamuda çalışanların ortalaması (3,94), özel sektörde çalışanların ortalamasından (2,76) yüksek bulunmuştur.

İlişki yönelimi algısı puan ortalamasında özel sektörde çalışanların ortalaması (4,14) kamuda çalışanların ortalamasından (3,59), yüksek bulunmuştur.

Prestij algısı puan ortalamasında özel sektörde çalışanların ortalaması (3,89), kamuda çalışanların ortalamasından (2,78) yüksek bulunmuştur.

Özdeşleşme algısı puan ortalamasında özel sektörde çalışanların puan ortalaması (3,84), kamuda çalışanların ortalamasından (3,03) yüksek bulunmuştur.

İşten ayrılma niyeti puan ortalamasında kamuda çalışanların ortalaması (3,45), özel sektörde çalışanların ortalamasından (2,23) yüksek bulunmuştur.

Bu durumda tabloyu genel olarak ele aldığımızda çalışma alanına göre kamu sektöründe çalışanların gelişme yönelimi algısı ve işten ayrılma niyetlerinin özel sektörde çalışanlara göre anlamlı düzeyde farklı (yüksek) olduğu, özel sektörde çalışanların ise ilişki yönelimi, prestij ve özdeşleşme algılarının kamuda çalışanlara göre anlamlı düzeyde farklı (yüksek) olduğu görülmektedir.

Boyut	Yaş Grup	N	AO	SS	F	P
<b>GELİŞME YÖNELİMİ ALGISI</b>	20-29	255	3,4012	1,02206		
	30-39	117	3,2110	1,03278		
	40-49	53	2,5036	,72938		
	50 +	16	2,1250	,41269		
	Total	441	3,1966	1,03770	18,943	,000**
<b>İLİŞKİ YÖNELİMİ ALGISI</b>	20-29	255	3,7882	,94098		
	30-39	117	4,0577	,78596		
	40-49	53	4,3101	,44600		
	50 +	16	4,3477	,34382		
	Total	441	<b>3,9427</b>	,86087	8,216	,000**
<b>PRESTİJ ALGISI</b>	20-29	255	3,3444	1,02024		
	30-39	117	3,4117	1,04533		
	40-49	53	4,0975	,56276		
	50 +	16	4,3021	,57484		
	Total	441	3,4875	1,00994	12,791	,000**
<b>ÖZDEŞLEŞME ALGISI</b>	20-29	255	3,4621	,92506		
	30-39	117	3,5000	,87126		
	40-49	53	3,9654	,57117		
	50 +	16	4,0729	,50541		
	Total	441	3,5548	,88161	7,044	,000**
<b>İŞTEN AYRILMA NİYETİ</b>	20-29	255	2,8667	1,08886		
	30-39	117	2,7402	1,23937		
	40-49	53	1,8981	,60208		
	50 +	16	1,8625	,57836		
	Total	441	<b>2,6803</b>	1,12371	15,170	,000**

\*\*p<0,01

**Tablo 4.11.** Yaş Gruplarına Göre Boyutların Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Karşılaştırması

Çalışanların yaş gruplarına göre algılarının değişip değişmediğini belirlemek maksadıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Anket sonuçlarına göre bireylerin yaşları (20-29), (30-39), (40-49) ve 50 yaş üzeri olmak üzere 4 farklı grupta değerlendirilmiştir..

Ankete katılan 441 kişiden %57,)'i 255'i kişi20-29 yaş aralığı grubundadır. Yapılan karşılaştırmada (Tablo 4.11) test olasılık değerleri tüm boyutlarda ( $p < 0,01$ ) bulunduğundan anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın kaynağına Tukey Testine göre bakıldığında aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Yaş gruplarının tamamı birlikte ele alındığında (Total) ağırlıklı ortalamaya göre tüm yaş gruplarında en yüksek ortalamanın ilişki yönelimi algısında (3,94), en düşük ortalamanın ise işten ayrılma niyetinde (2,68) olduğu görülmektedir.

Gruplar arası değerlendirmeye baktığımızda ise:

Gelişme yönelimi algısı boyutunda 50 yaş ve üzeri (50+) yaş grubunun ortalaması (2,12) ve 40-49 yaş grubunun ortalaması (2,50) diğer gruplardan düşük olduğu ve anlamlı bir farklılaşmanın olduğu,

İlişki yönelimi algısı boyutunda 20-29 yaş grubunun ortalaması (3,78) ve 30-39 yaş grubunun ortalaması (4,05) diğer gruplardan düşük olduğu ve anlamlı bir farklılaşmanın olduğu,

Prestij algısı boyutunda 20-29 yaş grubunun ortalaması (3,34) ve 30-39 yaş grubunun ortalaması (3,41) diğer gruplardan düşük olduğu ve anlamlı bir farklılaşmanın olduğu,

Özdeşleşme algısı boyutunda 20-29 yaş grubunun ortalaması (3,46) ve 30-39 yaş grubunun ortalaması (3,50) diğer gruplardan düşük olduğu ve anlamlı bir farklılaşmanın olduğu,

İşten ayrılma niyeti boyutunda 50 yaş ve üzeri (50+) yaş grubunun ortalaması (1,86) ve 40-49 yaş grubunun ortalaması (1,89) diğer gruplardan düşük olduğu ve anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir.

Bu durumda tabloyu genel olarak ele aldığımızda 20-29 ve 30-39 arası yaş grupları ile 40-49 ve 50 yaş ve üzeri (50+) yaş grubu arasında tüm değişkenlere göre yüksek oranda farklılaşma vardır.

Gruplar arasındaki farklılığa baktığımızda ilk 2 yaş grubunun (20-29, 30-39) diğer gruba (40-49 ve 50+) göre gelişme yönelimi algısı ve işten ayrılma niyetinin yüksek, ilişki yönelimi, prestij ve özdeşleşme algılarının düşük olduğu, son iki yaş grubunun (40-49, 50+) diğer gruba (20-29, 30-39) göre gelişme yönelimi algısı ve işten ayrılma niyetinin düşük, ilişki yönelimi, prestij ve özdeşleşme algılarının yüksek olduğu görülmüştür.

Boyut	Eğitim	N	AO	SS	F	P
<b>GELİŞME YÖNELİMİ ALGISI</b>	Lisans	325	3,1614	1,03322		
	Yüksek L.	107	3,3055	1,04218		
	Doktora	9	3,1709	1,17844		
	Total	441	3,1966	1,03770	,778	,460
<b>İLİŞKİ YÖNELİMİ ALGISI</b>	Lisans	325	3,9829	,78908		
	Yüksek L.	107	3,8096	1,04475		
	Doktora	9	4,0764	,87096		
	Total	441	3,9427	,86087	1,748	,175
<b>PRESTİJ ALGISI</b>	Lisans	325	3,5159	1,00607		
	Yüksek L.	107	3,3801	1,04580		
	Doktora	9	3,7407	,59577		
	Total	441	3,4875	1,00994	1,017	,363
<b>ÖZDEŞLEŞME ALGISI</b>	Lisans	325	3,6221	,85945		
	Yüksek L.	107	3,3411	,93089		
	Doktora	9	3,6667	,73598		
	Total	441	3,5548	,88161	4,222	,015*
<b>İŞTEN AYRILMA NİYETİ</b>	Lisans	325	2,6338	1,11442		
	Yüksek L.	107	2,8598	1,17368		
	Doktora	9	2,2222	,38006		
	Total	441	2,6803	1,12371	2,406	,091

\*p<0,05

**Tablo 4.12.** Eğitim Durumuna Göre Boyutların Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Karşılaştırması

Çalışanların eğitim durumuna göre algılarının değişip değişmediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Eğitim durumuna göre yapılan karşılaştırmada (Tablo 4.12) örnekleme oluşturan inşaat sektörü çalışanlarının çok yüksek oranda lisans ve yüksek lisan eğitimi aldıkları (%98) doktora eğitimi alanların ise (%2) seviyesinde olduğu görülmüştür. Eğitim durumuna göre yapılan karşılaştırmada test olasılık değerleri özdeşleşme algısı hariç tüm boyutlarda ( $p>0,05$ ) bulunduğundan anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Özdeşleşme algısı için farklılığın kaynağına Tukey Testi ile bakılmıştır.

Özdeşleşme algısı için test olasılık değeri ( $p<0,05$ ) olduğundan anlamlı farklılık söz konusudur. Farklılığın kaynağına Tukey testine göre bakıldığında doktora (3,66) ve lisans (3,62) mezunlarının ortalamasının yüksek lisans mezunlarının ortalamasından (3,41) yüksek olduğu ve anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir.



Değişkenler	Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi	N	AO	SS	F	P
<b>GELİŞME YÖNELİMİ ALGISI</b>	1 yıldan az	118	3,4022	1,01426		
	1/5 yıl arası	201	3,3234	1,03184		
	6/10 yıl arası	68	3,0860	1,05493		
	11/15 yıl arası	30	2,4410	,69567		
	16 yıldan fazla	24	2,3814	,65211		
	Total	441	3,1966	1,03770	10,637	,000**
<b>İLİŞKİ YÖNELİMİ ALGISI</b>	1 yıldan az	118	3,7352	,96906		
	1/5 yıl arası	201	3,9338	,84363		
	6/10 yıl arası	68	4,0046	,90412		
	11/15 yıl arası	30	4,3688	,29651		
	16 yıldan fazla	24	4,3307	,30478		
	Total	441	<b>3,9427</b>	,86087	5,042	,001**
<b>PRESTİJ ALGISI</b>	1 yıldan az	118	3,2147	,99407		
	1/5 yıl arası	201	3,4395	1,02242		
	6/10 yıl arası	68	3,6152	1,07020		
	11/15 yıl arası	30	4,0389	,50417		
	16 yıldan fazla	24	4,1806	,62538		
	Total	441	3,4875	1,00994	8,089	,000**
<b>ÖZDEŞLEŞME ALGISI</b>	1 yıldan az	118	3,4280	,83731		
	1/5 yıl arası	201	3,5050	,92510		
	6/10 yıl arası	68	3,5809	,97076		
	11/15 yıl arası	30	3,9556	,51590		
	16 yıldan fazla	24	4,0208	,48731		
	Total	441	3,5548	,88161	4,126	,003**
<b>İŞTEN AYRILMA NİYETİ</b>	1 yıldan az	118	3,0034	1,01442		
	1/5 yıl arası	201	2,7502	1,14119		
	6/10 yıl arası	68	2,5735	1,27333		
	11/15 yıl arası	30	1,8000	,51461		
	16 yıldan fazla	24	1,9083	,54367		
	Total	441	<b>2,6803</b>	1,12371	11,166	,000**

\*\*p<0,01

**Tablo 4.13.** Mevcut İşyerinde Çalışma Süresine Göre Boyutların Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Karşılaştırması

Çalışanların mevcut işyerinde çalışma süresine göre algılarının değişip değişmediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Anket sonuçlarına göre çalışanların mevcut işyerinde toplam çalışma süreleri 1 yıldan az, 1-5 yıl arası, 6-10 yıl arası, 11-15 yıl arası ve 16 yıldan fazla olmak üzere toplam 5 grupta değerlendirilmiştir. Ankete katılan 441 kişiden %72,3'ü 319 kişi 1 yıldan az ve 1-5 yıl arası çalışma grubundadır. Yapılan karşılaştırmada (Tablo 4.13) test olasılık değerleri tüm boyutlarda ( $p < 0,01$ ) bulunduğundan anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın kaynağına Tukey Testine göre bakıldığında aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Mevcut işyerinde çalışma süresine göre gruplarının tamamı (Total) birlikte ele alındığında ağırlıklı ortalamaya göre gruplar arasında en yüksek ortalamanın ilişki yönelimi algısında (3,94), en düşük ortalamanın ise işten ayrılma niyetinde (2,68) olduğu görülmektedir.

Gruplar arası değerlendirmeye baktığımızda ise:

Gelişme yönelimi algısı boyutunda 16 yıldan fazla (2,38) ve 11-15 yıl arası (2,44) gruplarının ortalama değerlerinin diğer gruplardan düşük olduğu ve anlamlı bir farklılaşmanın olduğu,

İlişki yönelimi algısı boyutunda 1 yıldan az (3,73) ve 1-5 yıl arası (3,93) gruplarının ortalama değerlerinin diğer gruplardan düşük olduğu ve anlamlı bir farklılaşmanın olduğu,

Prestij algısı boyutunda 1 yıldan az (3,21) ve 1-5 yıl arası (3,43) gruplarının ortalama değerlerinin diğer gruplardan düşük olduğu ve anlamlı bir farklılaşmanın olduğu,

Özdeşleşme algısı boyutunda 1 yıldan az (3,42) ve 1-5 yıl arası (3,50) gruplarının ortalama değerlerinin diğer gruplardan düşük olduğu ve anlamlı bir farklılaşmanın olduğu,

İşten ayrılma niyeti boyutunda 11-15 yıl arası (1,80) ve 16 yıldan fazla (1,90) gruplarının ortalama değerlerinin diğer gruplardan düşük olduğu ve anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir.

Bu durumda tabloyu genel olarak ele aldığımızda 1 yıldan az ve 1-5 yıl arası grupları ile 11-15 yıl arası ve 16 yıldan fazla grupları arasında farklılaşma vardır. Gruplar arasındaki farklılığa baktığımızda ilk 2 grubun (1 yıldan az, 1-5 yıl arası) diğer gruba göre gelişme yönelimi algısı ve işten ayrılma niyeti algılarının yüksek, ilişki yönelimi, prestij ve özdeşleşme algılarının düşük olduğu, son 2 grubun (11-15 yıl arası ve 16 yıldan fazla) ise ilk 2 gruba göre gelişme yönelimi algısı ve işten ayrılma niyetinin düşük, ilişki yönelimi, prestij ve özdeşleşme algılarının yüksek olduğu görülmektedir.

Değişkenler	İNŞAAT SEKTÖRÜNDE TOPLAM ÇALIŞMA SÜRESİ	N	AO	SS	F	P
GELİŞME YÖNELİMİ ALGISI	1 yıldan az	90	3,2282	1,03540		
	1/5 yıl arası	168	3,4231	1,01189		
	6/10 yıl arası	94	3,2160	1,06213		
	11/15 yıl arası	46	2,9799	1,01798		
	16 yıldan fazla	43	2,4347	,68984		
	Total	441	3,1966	1,03770	8,926	,000**
İLİŞKİ YÖNELİMİ ALGISI	1 yıldan az	90	3,8063	,89175		
	1/5 yıl arası	168	3,9014	,87472		
	6/10 yıl arası	94	3,8624	,96401		
	11/15 yıl arası	46	4,1005	,74132		
	16 yıldan fazla	43	4,3968	,30063		
	Total	441	<b>3,9427</b>	,86087	4,374	,001**
PRESTİJ ALGISI	1 yıldan az	90	3,4111	1,00411		
	1/5 yıl arası	168	3,3363	1,04593		
	6/10 yıl arası	94	3,4557	1,05187		
	11/15 yıl arası	46	3,5942	,84958		
	16 yıldan fazla	43	4,1938	,58862		
	Total	441	3,4875	1,00994	6,822	,000**
ÖZDEŞLEŞME ALGISI	1 yıldan az	90	3,5389	,82375		
	1/5 yıl arası	168	3,4742	,93537		
	6/10 yıl arası	94	3,4397	,97882		
	11/15 yıl arası	46	3,6957	,69416		
	16 yıldan fazla	43	4,0039	,55096		
	Total	441	3,5548	,88161	3,944	,004**
İŞTEN AYRILMA NİYETİ	1 yıldan az	90	2,7978	,97266		
	1/5 yıl arası	168	2,8476	1,16398		
	6/10 yıl arası	94	2,7277	1,19492		
	11/15 yıl arası	46	2,4957	1,19907		
	16 yıldan fazla	43	1,8744	,53456		
	Total	441	<b>2,6803</b>	1,12371	7,474	,000**

\*\*p<0,01

**Tablo 4.14.** İnşaat Sektöründe Toplam Çalışma Süresine Göre Boyutların Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Karşılaştırması

Çalışanların inşaat sektöründe toplam çalışma süresine göre algılarının değişip değişmediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Anket sonuçlarına göre çalışanların inşaat sektöründe toplam çalışma süreleri 1 yıldan az, 1-5 yıl arası, 6-10 yıl arası, 11-15 yıl arası ve 16 yıldan fazla olmak üzere toplam 5 grupta değerlendirilmiştir. Ankete katılan 441 kişiden %58,5'i (258 kişi) 1 yıldan az ve 1-5 yıl arası çalışma grubundadır. Yapılan karşılaştırmada (Tablo 4.14) test olasılık değerleri tüm boyutlarda ( $p < 0,01$ ) bulunduğundan anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Farklılığın kaynağına Tukey testine göre bakıldığında aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

İnşaat sektöründe toplam çalışma süresine göre gruplarının tamamı (total) birlikte ele alındığında ağırlıklı ortalamaya göre gruplar arasında en yüksek ortalamanın ilişki yönelimi algısında (3,94), en düşük ortalamanın ise işten ayrılma niyetinde (2,68) olduğu görülmektedir.

Gruplar arası değerlendirmeye baktığımızda ise:

Gelişme yönelimi algısı boyutunda 16 yıldan fazla (2,43) ve 11-15 yıl arası (2,97) gruplarının ortalama değerlerinin diğer gruplardan düşük olduğu ve anlamlı bir farklılaşmanın olduğu,

İlişki yönelimi algısı boyutunda 1 yıldan az (3,80) ve 1-5 yıl arası (3,90) gruplarının ortalama değerlerinin diğer gruplardan düşük olduğu ve anlamlı bir farklılaşmanın olduğu,

Prestij algısı boyutunda 1 yıldan az (3,41) ve 1-5 yıl arası (3,33) gruplarının ortalama değerlerinin diğer gruplardan düşük olduğu ve anlamlı bir farklılaşmanın olduğu,

Özdeşleşme algısı boyutunda 1 yıldan az (3,42) ve 1-5 yıl arası (3,50) gruplarının ortalama değerlerinin diğer gruplardan düşük olduğu ve anlamlı bir farklılaşmanın olduğu,

İşten ayrılma niyeti boyutunda 16 yıldan fazla (1,87) ve 11-15 yıl arası (2,49) gruplarının ortalama değerlerinin diğer gruplardan düşük olduğu ve anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir.

Bu durumda tabloyu genel olarak ele aldığımızda 1 yıldan az ve 1-5 yıl arası grupları ile 11-15 yıl arası ve 16 yıldan fazla grupları arasında yüksek oranda farklılaşma vardır. Gruplar arasındaki farklılığa baktığımızda ilk 2 grubun (1 yıldan az, 1-5 yıl arası) diğer gruba göre gelişme yönelimi algısı ve işten ayrılma niyetinin yüksek, ilişki yönelimi, prestij ve özdeşleşme algılarının düşük olduğu, son 2 grubun (11-15 yıl arası ve 16 yıldan fazla) ise ilk 2 gruba göre gelişme yönelimi algıları ve işten ayrılma niyetinin düşük, ilişki yönelimi, prestij ve özdeşleşme algılarının yüksek olduğu görülmektedir.

Değişkenler	Ünvanı	N	AO	SS	F	P
<b>GELİŞME YÖNELİMİ ALGISI</b>	Mimar	142	3,0943	1,00004		
	İnşaat Mühendisi	111	3,3160	1,07509		
	Diğer Mühendis	188	3,2034	1,04081		
	Total	441	3,1966	1,03770	1,432	,240
<b>İLİŞKİ YÖNELİMİ ALGISI</b>	Mimar	142	3,9696	,86851		
	İnşaat Mühendisi	111	4,0203	,78022		
	Diğer Mühendis	188	3,8767	,89912		
	Total	441	3,9427	,86087	1,074	,343
<b>PRESTİJ ALGISI</b>	Mimar	142	3,5023	1,00667		
	İnşaat Mühendisi	111	3,4399	,98801		
	Diğer Mühendis	188	3,5044	1,02949		
	Total	441	3,4875	1,00994	,164	,849
<b>ÖZDEŞLEŞME ALGISI</b>	Mimar	142	3,5692	,87951		
	İnşaat Mühendisi	111	3,4730	,86822		
	Diğer Mühendis	188	3,5922	,89250		
	Total	441	3,5548	,88161	,665	,515
<b>İŞTEN AYRILMA NİYETİ</b>	Mimar	142	2,6465	1,20417		
	İnşaat Mühendisi	111	2,8036	1,09875		
	Diğer Mühendis	188	2,6330	1,07493		
	Total	441	2,6803	1,12371	,899	,408

p<0,05

**Tablo 4.15.** Unvan Durumuna Göre Boyutların Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Karşılaştırması

Unvan durumuna göre yapılan karşılaştırmada (Tablo 4.15.) test olasılık değerleri tüm boyutlarda ( $p>0,05$ ) bulunduğundan anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Mimar, inşaat mühendisi ve diğer mühendislerin ortalamaları arasında anlamlı farklılık yoktur.

Değişkenler	Hizmetler	N	AO	SS	F	P
<b>GELİŞME YÖNELİMİ ALGISI</b>	Mimarlık Hizmetleri	66	3,2343	,93770		
	Mühendislik Hizmetleri	144	3,1074	1,06639		
	İnşaat ve Taahhüt Hiz.	121	3,1621	1,09571		
	Gayrimenkul Geliştirme H.	18	3,2009	1,12068		
	Diğer Hizmetler	92	3,3537	,96624		
	Total	441	3,1966	1,03770	,847	,496
<b>İLİŞKİ YÖNELİMİ ALGISI</b>	Mimarlık Hizmetleri	66	3,9299	,87949		
	Mühendislik Hizmetleri	144	3,9783	,79296		
	İnşaat ve Taahhüt Hiz.	121	4,0315	,82226		
	Gayrimenkul Geliştirme H.	18	3,6319	1,14883		
	Diğer Hizmetler	92	3,8404	,92861		
	Total	441	3,9427	,86087	1,302	,268
<b>PRESTİJ ALGISI</b>	Mimarlık Hizmetleri	66	3,4545	1,04208		
	Mühendislik Hizmetleri	144	3,5694	,95091		
	İnşaat ve Taahhüt Hiz.	121	3,5193	1,06397		
	Gayrimenkul Geliştirme H.	18	3,4259	,93624		
	Diğer Hizmetler	92	3,3533	1,02319		
	Total	441	3,4875	1,00994	,706	,588
<b>ÖZDEŞLEŞME ALGISI</b>	Mimarlık Hizmetleri	66	3,5581	,81989		
	Mühendislik Hizmetleri	144	3,5347	,88013		
	İnşaat ve Taahhüt Hiz.	121	3,5992	,90231		
	Gayrimenkul Geliştirme H.	18	3,4722	1,11181		
	Diğer Hizmetler	92	3,5417	,86677		
	Total	441	3,5548	,88161	,139	,968
<b>İŞTEN AYRILMA NİYETİ</b>	Mimarlık Hizmetleri	66	2,6970	1,23250		
	Mühendislik Hizmetleri	144	2,6181	1,06539		
	İnşaat ve Taahhüt Hiz.	121	2,6876	1,16387		
	Gayrimenkul Geliştirme H.	18	2,4889	1,08730		
	Diğer Hizmetler	92	2,7935	1,09683		
	Total	441	2,6803	1,12371	,477	,753

p<0,05

**Tablo 4.16.** Çalışılan Firmanın Sunduğu Hizmetlere Göre Boyut Ortalamalarının Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Karşılaştırması

Çalışılan firmanın sunduğu hizmet durumuna göre yapılan karşılaştırmada (Tablo 4.16.) test olasılık değerleri tüm boyutlarda ( $p>0,05$ ) bulunduğundan anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

DEĞİŞKENLER	BENLİK ALGILARI	N	AO	SS	F	P
PRESTİJ ALGISI	Ayrık (Özerk Benlik)	111	2,5931	,70949		
	Bütünleşik (İlişkisel Benlik)	173	4,2601	,49913		
	Dengeli (Özerk-İlişkisel Benlik)	132	3,1275	,99102		
	Total	416	3,4559	1,02456	190,003	,000**
ÖZDEŞLEŞME ALGISI	Ayrık (Özerk Benlik)	111	2,7988	,77137		
	Bütünleşik (İlişkisel Benlik)	173	4,1647	,52212		
	Dengeli (Özerk-İlişkisel Benlik)	132	3,3157	,80874		
	Total	416	3,5308	,89595	140,898	,000**
İŞTEN AYRILMA NİYETİ	Ayrık (Özerk Benlik)	111	3,7063	,81879		
	Bütünleşik (İlişkisel Benlik)	173	1,7965	,49812		
	Dengeli (Özerk-İlişkisel Benlik)	132	3,1227	1,00613		
	Total	416	2,7269	1,12575	229,608	,000**

\*\* $p<0,01$

**Tablo 4.17.** Farklı Benlik Algılarına Göre Prestij Algısı, Özdeşleşme Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenlerinin Aralarındaki Varyans Analizi

Çalışanların farklı benlik algılarına göre (özerk, ilişkisel ve özerk-ilişkisel) prestij algıları, özdeşleşme algıları ve işten ayrılma niyetlerinin değişip değişmediğini belirlemek için varyans analizi yapılmıştır. Farklı benlik algılarına göre yapılan karşılaştırmada araştırmada kullanılan değişkenlerin farklılık analizinde tüm değişkenler için test olasılık düzeyleri ( $p<0,01$ ) bulunduğundan anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Prestij algısı değişkenini ele aldığımızda, ilişkisel (bütünleşik) benlik grubunda bulunan ortalama değer (4,26), diğer 2 benlik grubundan, özerk-ilişkisel (dengeli) benlik (3,12) ve özerk (ayrık) benlik (2,59), anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit

edilmiştir. Diğer iki benlik grubunu ele aldığımızda ise özerk-ilişkisel (dengeli) benlik algısına sahip bireylerin prestij algı ortalaması (3,12) özerk (ayrık) benlik algısına sahip bireylerin prestij algı ortalamasından (2,59) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Özdeşleşme algısı değişkenini ele aldığımızda, ilişkisel (bütünleşik) benlik grubunda bulunan ortalama değer (4,16) diğer 2 benlik grubundan, özerk-ilişkisel (dengeli) benlik (3,31) ve özerk (ayrık) benlik (2,79), anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer iki benlik grubunu ele aldığımızda ise özerk ilişkisel (dengeli) benlik algısına sahip bireylerin özdeşleşme algı ortalaması (3,31), özerk (ayrık) benlik algısına sahip bireylerin özdeşleşme algı ortalamasından (2,79) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

İşten ayrılma niyeti değişkenini ele aldığımızda özerk (ayrık) benlik grubunda bulunan ortalama değer (3,70) diğer 2 benlik grubundan, özerk-ilişkisel (dengeli) benlik (3,12) ve ilişkisel (bütünleşik) benlik (1,79), anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Diğer iki benlik grubunu ele aldığımızda ise özerk ilişkisel (dengeli) benlik algısına sahip bireylerin işten ayrılma niyeti algı ortalaması (3,12), ilişkisel (bütünleşik) benlik algısına sahip bireylerin işten ayrılma niyeti ortalamasından (1,79) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Bu durumda tabloyu genel olarak ele aldığımızda;

Özerk (ayrık) benlik grubunda yer alan inşaat sektörü çalışanlarının prestij ve özdeşleşme algılarının, ilişkisel (bütünleşik) ve özerk-ilişkisel (dengeli) benlik algısına sahip olanlara göre anlamlı düzeyde düşük, işten ayrılma niyetinin ise anlamlı düzeyde yüksek olduğu,

İlişkisel (bütünleşik) benlik grubunda yer alan inşaat sektörü çalışanlarının prestij ve özdeşleşme algılarının, özerk (ayrık) ve özerk-ilişkisel (dengeli) benlik algısına sahip olanlara göre anlamlı düzeyde yüksek, işten ayrılma niyetinin ise anlamlı düzeyde düşük olduğu,

Özerk-ilişkisel (dengeli) benlik grubunda yer alan inşaat sektörü çalışanlarının ise prestij ve özdeşleşme algıları ile işten ayrılma niyetlerinin, özerk (ayrık) ve ilişkisel (bütünleşik) benlik algısına sahip çalışanlara göre her iki grubun ortalama değerleri arasında yer aldığı görülmektedir.

#### **4.4. YOL ANALİZİ**

Hipotezlerle öngörülen tüm değişkenlerin alt boyutlarıyla birlikte birbirleriyle olan doğrudan ve dolaylı (aracılık) ilişkilerini araştırmak için AMOS 22.0 paket



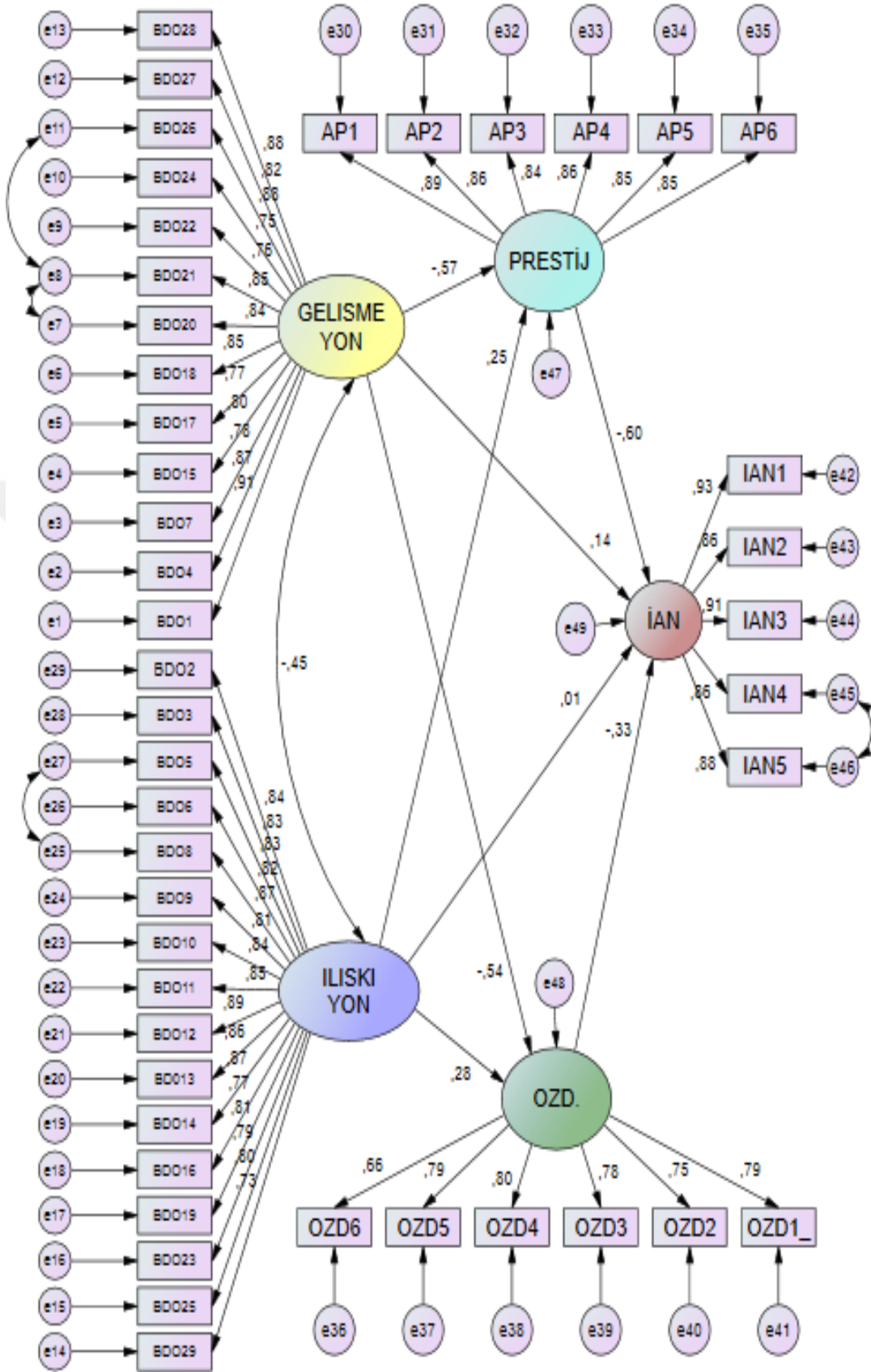
programı ile yol diyagramı çizilmiş ve yapısal parametrelerin tahmininde en çok olabilirlik (Maximum Likelihood) metodu kullanılmıştır.

AMOS (SEM) yapısal eşitlik modeli, analiz sonuçlarını standartlaştırılmış ve standardize edilmemiş katsayılar olarak ayrı ayrı vermektedir. Bu analiz çalışmasında anlaşılabilirlik açısından standartlaştırılmış katsayılar kullanılmıştır.

Yapısal eşitlik modellemesinde model uyumu için hesaplanan ki kare değeri, örneklem hacminin büyüklüğünden ve değişken sayısından etkilenecek yanlış kararlar vermeye sebep olabileceğinden, bu değer yerine, ( $\chi^2/df.$ ) ölçütüne bakılarak karar verilir (Raykov ve Marcoulides, 2006).

Modelde hipotezlenen değişkenler arası ilişkiler detaylandırılmış olarak AMOS (SEM) yapısal eşitlik modelinde görüldüğü şekliyle aşağıda (Şekil 4.1.) görülmektedir.





Şekil 4.1. Öngörülen Modelin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle Yol Analizi

S.Nu.	Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model
1	$\chi^2$	-	-	1735,92 (df=971)
2	$\chi^2/df$	$0 < \chi^2/df < 2$	$2 < \chi^2/df < 3$	1,788
3	RMSEA	$0 < RMSEA < 0,05$	$0,05 < RMSEA < 0,08$	0,042
4	GFI	$0,95 < GFI < 1,00$	$0,90 < GFI < 0,95$	0,853
5	CFI	$0,97 < CFI < 1,00$	$0,95 < CFI < 0,97$	0,963
6	SRMR	$0 < SRMR < 0,05$	$0,05 < SRMR < 0,10$	0,059

**Tablo 4.18.** Standart İyi Uyum Ölçütleri ve Model İçin Hesaplanan Uyum Değerleri

Analiz sonucu  $\chi^2/df$  (2,036) ve ( $p < 0,05$ ) bulunduğundan modelin geçerliliği kabul edilebilir sınırlar dâhilindedir. Modelin uyum indeks değerleri ise; RMSEA (0,042), GFI (0,853), CFI (0,963) ve SRMR (0,059) olarak hesaplanmıştır.

Modelin uyumuna ilişkin uyum ölçütü değerleri yukarıda (Tablo 4.18) detaylı olarak verilmiştir. Bazı değerler uyum değerlerine çok yakın olduğundan dolayı araştırma modelinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmektedir.

Modelde gelişme yönelimi, prestij ve özdeşleşme algısının işten ayrılma niyetini etkilediği ancak ilişki yönelimi algısının işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan etkisi olmadığı anlaşılmıştır.

Modelde gelişme yönelimi algısı ve ilişki yönelimi algısının prestij algısı ve özdeşleşme algısını etkilediği görülmektedir.

Karşılıklı korelasyonda ise gelişme yönelimi algısı ile ilişki yönelimi algısı arasında ters yönlü (-,45) anlamlı bir korelasyon ilişkisi tespit edilmiştir.

Modelden elde edilen sonuçların daha iyi anlaşılabilmesi için oluşturulan tablo (Tablo4.19) aşağıda sunulmuştur.

Etkilenen	Etki	Etkileyen	Standardize Edilmemiş katsayılar	Standardize Edilmiş Katsayılar	z	p
PRSTJ	<---	G_YON	-,479	-,574	-13,111	,000**
OZD.	<---	G_YON	-,400	-,542	-11,224	,000**
PRSTJ	<---	I_YON	,357	,253	5,991	,000**
OZD.	<---	I_YON	,355	,284	6,214	,000**
İAN	<---	G_YON	,121	,138	3,537	,000**
İAN	<---	PRSTJ	-,637	-,604	-15,671	,000**
İAN	<---	OZD.	-,394	-,331	-8,587	,000**
İAN	<---	I_YON	,017	,011		,702
<b>Yapısal Eşitlikler</b>				<b>R<sup>2</sup></b>		
İAN = ,14*G_YON -,60*PRSTJ-,33*OZD.				%87		
PRSTJ=-,57*G_YON+ ,25* I_YON				%52		
OZD.= -,54*G_YON+ ,28* I_YON				%51		

\*\*p<0,01

**Tablo 4.19.** Modelden Hesaplanan Regresyon ve Determinasyon Katsayıları

Gelişme yönelimi algısının prestij algısına etkisini gösterir standardize edilmiş regresyon katsayısı -,574 (p<0,01) bulunduğundan katsayı anlamlı ve gelişme yönelimi algısı, prestij algısını ters yönlü olarak etkilemektedir. Gelişme yönelimi algısının özdeşleşme algısına etkisini gösterir standardize edilmiş regresyon katsayısı -,542 (p<0,01) bulunduğundan katsayı anlamlı ve gelişme yönelimi algısı, özdeşleşme algısını ters yönlü olarak etkilemektedir.

İlişki yönelimi algısının prestij algısına etkisini gösterir standardize edilmiş regresyon katsayısı, ,253 (p<0,01) bulunduğundan katsayı anlamlı ve ilişki yönelimi algısı, prestij algısını aynı yönlü olarak etkilemektedir. İlişki yönelimi algısının özdeşleşme algısına etkisini gösterir standardize edilmiş regresyon katsayısı, ,284 (p<0,01) bulunduğundan katsayı anlamlı ve ilişki yönelimi algısı, özdeşleşme algısını aynı yönlü olarak etkilemektedir.

Gelişme yönelimi algısının işten ayrılma niyetine etkisini gösterir standardize edilmiş regresyon katsayısı ,138 ( $p<0,01$ ) bulunduğundan katsayı anlamlı ve gelişme yönelimi algısı, işten ayrılma niyetini aynı yönlü olarak etkilemektedir.

Prestij algısının işten ayrılma niyetine etkisini gösterir standardize edilmiş regresyon katsayısı -,604 ( $p<0,01$ ) bulunduğundan katsayı anlamlı ve prestij algısı, işten ayrılma niyetini ters yönlü olarak etkilemektedir.

Özdeşleşme algısının işten ayrılma niyetine etkisini gösterir standardize edilmiş regresyon katsayısı -,331 ( $p<0,01$ ) bulunduğundan katsayı anlamlı ve özdeşleşme algısı işten ayrılma niyetini ters yönlü olarak etkilemektedir.

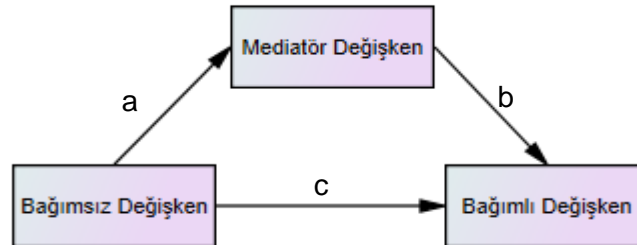
İlişki yönelimi algısının işten ayrılma niyetine etkisini gösterir standardize edilmiş regresyon katsayısı ,011 ( $p>0,05$ ) bulunduğundan katsayı anlamsızdır. İlişki yönelimi algısı işten ayrılma niyetini etkilememektedir.

Bu aşamada gelişme yönelimi algısının işten ayrılma niyetine etkisinde özdeşleşme ve prestij algısı değişkenlerinin aracılık etkisi ile ilişki yönelimi algısının işten ayrılma niyetine etkisinde özdeşleşme ve prestij algısı değişkenlerinin aracılık etkisinin incelenmesi yerinde olacağı değerlendirilmiştir.

#### 4.4.1.AMOS ile Mediatör Değişken Etkisinin Araştırılması

Mediatör veya moderatör değişkenlerin varlığını sınavan modeller pek çok bakımdan yapısal eşitlik modellemesinin temelini oluşturur. Aslında mediatör veya moderatör değişkenlerin varlığını sınavan bu modeller birer basit yapısal eşitlik modeli olarak düşünülebilir Bu noktada, gizil değişkenleri içeren daha karışık yapısal eşitlik modellerinin nasıl analiz edildiğini anlamak çok önemlidir (Craig, 2009).

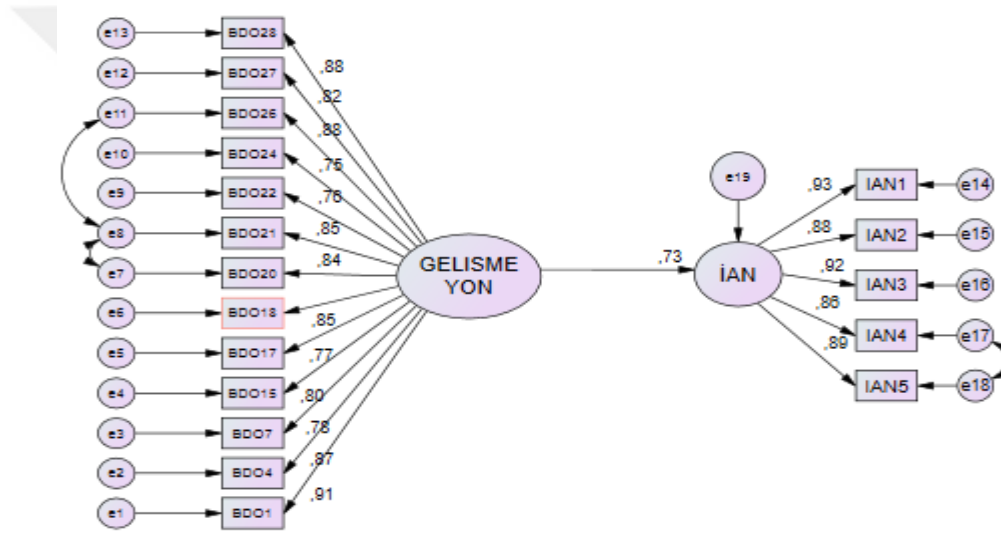
Bir değişken aşağıdaki şartları yerine getirdiğinde mediatör (arabulucu, aracı) değişken olarak ele alınır (Baron ve Kenny,1986; MacKinnon, 2008).



Şekil 4.2. Mediatör Değişken Anlatımı

Şekil 4-2'de a,b,c olmak üzere 3 farklı yol gösterilmiştir. Bağımsız değişken düzeyindeki değişimler, tahmin edilen mediatör değişkenindeki değişimlerin nedenini anlamlı bir şekilde açıkladığında (Şekil 4.2) a yolu, mediatör değişkenindeki değişimler bağımlı değişkenindeki değişimlerin nedenini anlamlı bir şekilde açıkladığında (Şekil 4.2) b yolu, a ve b yolları kontrol altında tutulduğunda, bağımlı ve bağımsız değişken arasında önceden anlamlı olan ilişki artık anlamlı değil ise (Şekil 4.2) c yolu kullanılır. C yolu sıfıra yaklaştığı zaman tek ve dominant bir mediatörün varlığı, eğer c yolu sıfır değil ise çoklu mediatör faktörlerin etkisinin varlığı söz konusudur.

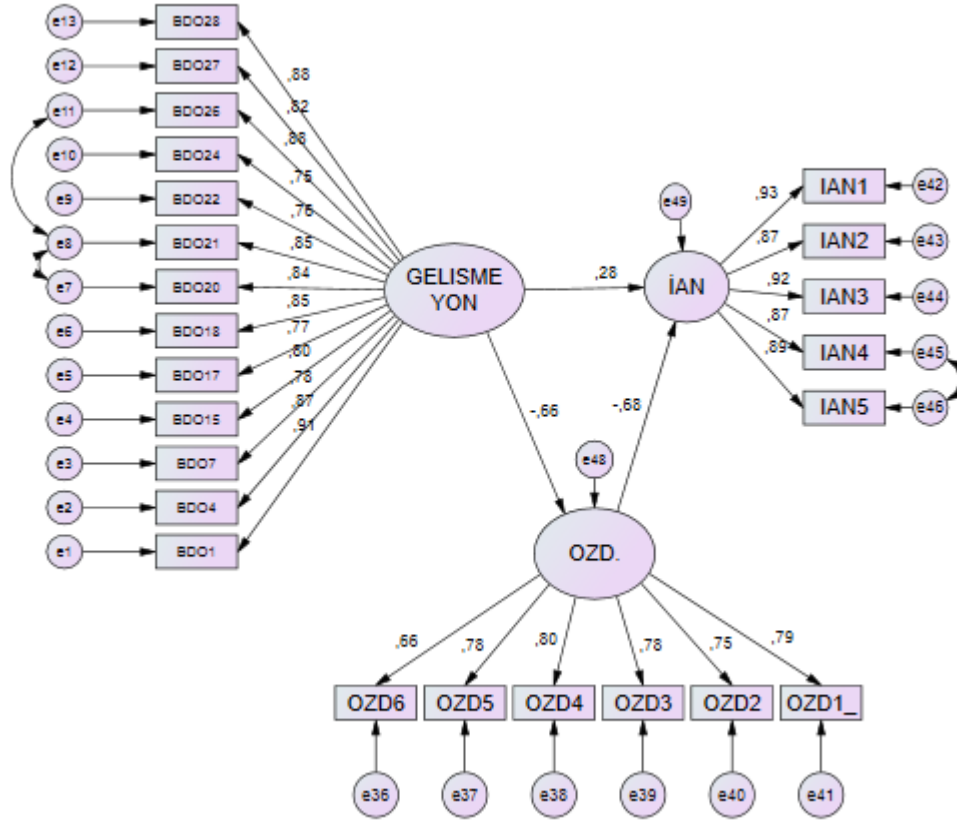
#### 4.4.2. Gelişme Yönelimi Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Özdeşleşme Algısının Aracılık Etkisi



**Şekil 4.3.** Gelişme Yönelimi Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

Gelişme yönelimi algısının işten ayrılma niyeti değişkeni üzerinde etkisinin araştırıldığı modelde test değerleri  $\chi^2$  (307,486) ,  $\chi^2/df$  (2,402) bulunduğundan modelin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Uyum indeks değerleri GFI (.921), CFI (.978), RMSEA (.056) ve SRMR (.0328) bulunduğundan modelin kabul edilebilir sınırlar içinde yer aldığı görülmektedir. Gelişme yönelimi algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin araştırıldığı modelin hem ki-kare sonucuna göre hem de iyi uyum değerleri açısından geçerli olduğu anlaşılmaktadır. Estimate (tahmin) değerlerinde gelişme yönelimi algısının işten ayrılma niyeti değişkenine etkisinde bulunan regresyon katsayısı (Şekil 4.3.) (.73) test olasılık değeri ( $p < 0,05$ ) bulunduğundan etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

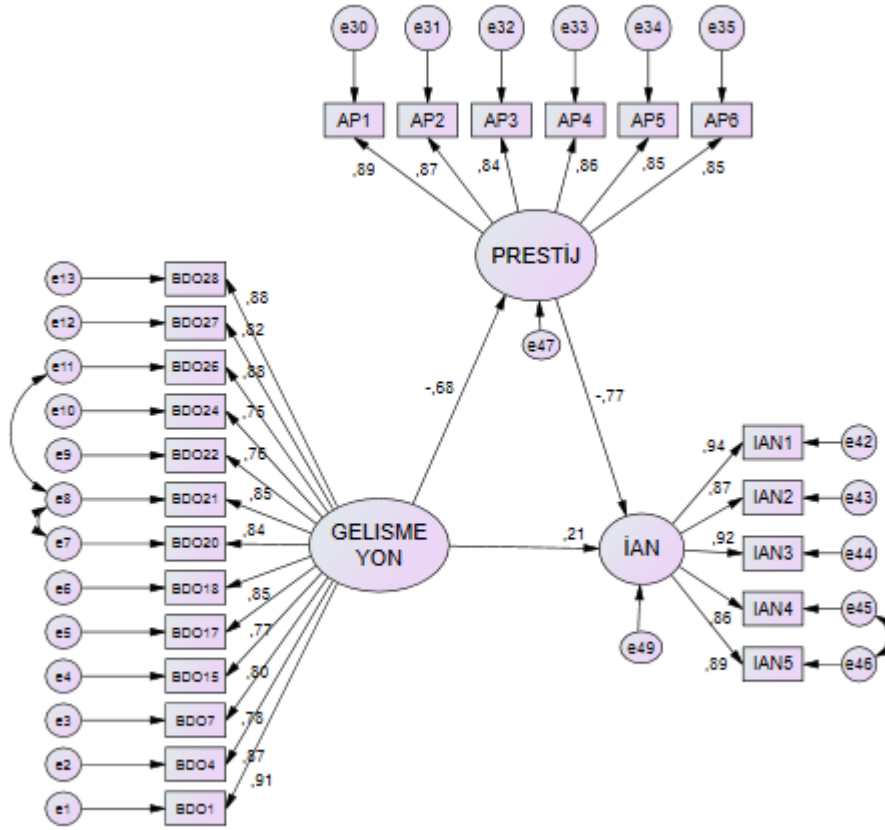


**Şekil 4.4.** Gelişme Yönelimi Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Özdeşleşme Algısının Aracılık Etkisi

Gelişme yönelimi algısının işten ayrılma niyeti değişkeni üzerindeki etkisinde özdeşleşme algısının aracılık etkisinin araştırıldığı modelde test değerleri  $\chi^2$  (472,151) ,  $\chi^2/df$  (1,943) bulunduğundan modelin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Uyum indeks değerleri GFI (.914), CFI (.977), RMSEA (.046) ve SRMR (.0333) bulunduğundan kabul edilebilir sınırlarda olduğu görülmüştür.

Gelişme yönelimi algısının işten ayrılma niyeti değişkenine etkisinin incelendiği modelde regresyon katsayısı (.73  $p < 0,05$ ) bulunmuşken, özdeşleşme algısı aracı (mediatör) olarak kullanıldığında gelişme yönelimi değişkeninin işten ayrılma niyeti değişkenine etkisinin (Şekil 4.4.) (.28) biraz düşmekle birlikte ( $p < 0,05$ ) bulunduğundan anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle gelişme yönelimi algısının işten ayrılma niyeti değişkenine etkisinde, özdeşleşme algısının “**Kısmi Aracı**” olarak etkisinin varlığı kabul edilmiştir.

#### 4.4.3. Gelişme Yönelimi Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Prestij Algısının Aracılık Etkisi



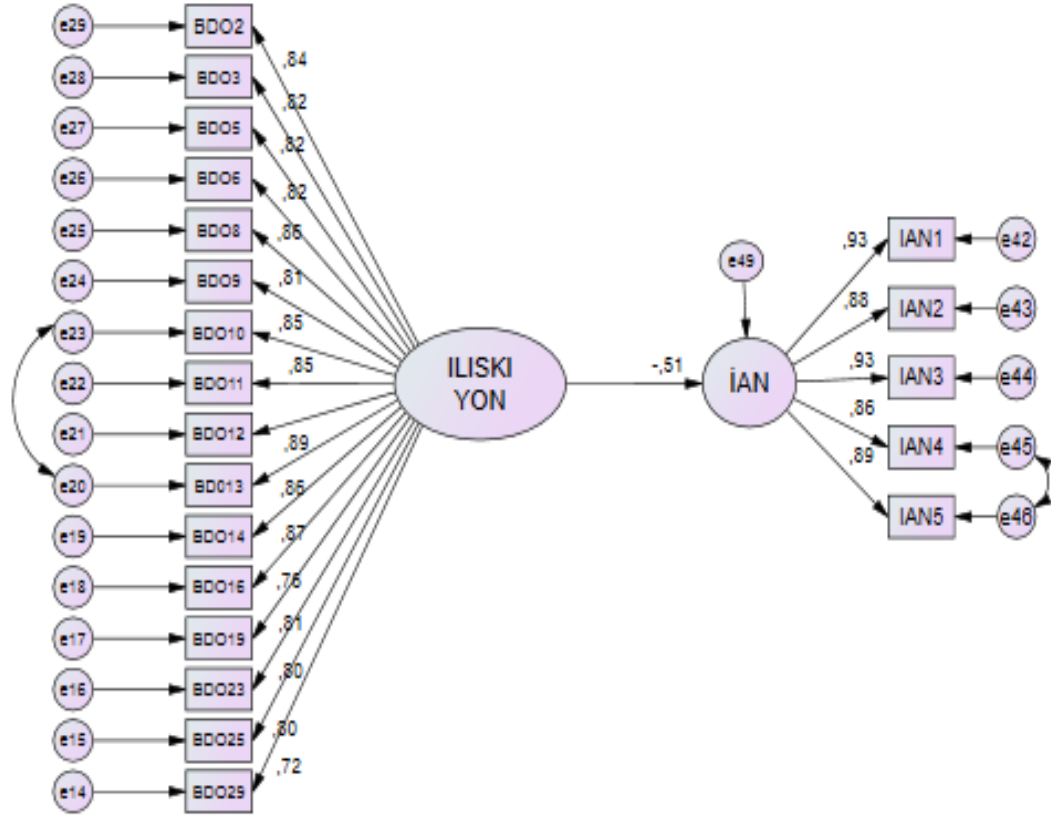
**Şekil 4.5.** Gelişme Yönelimi Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Prestij Algısının Aracılık Etkisi

Gelişme yönelimi algısının işten ayrılma niyeti değişkeni üzerindeki etkisinde prestij algısı değişkeninin aracılık etkisinin araştırıldığı modelde test değerleri  $\chi^2$  (447,389) ,  $\chi^2/df$  (1,841) bulunduğundan modelin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Uyum indeks değerleri GFI (,918), CFI (,982), RMSEA (,044) ve SRMR (,0310) bulunduğundan kabul edilebilir sınırlarda olduğu görülmüştür

Gelişme yönelimi algısının işten ayrılma niyeti değişkenine etkisinin incelendiği modelde regresyon katsayısı (,70  $p < 0,05$ ) bulunmuşken, prestij algısı değişkeni aracı olarak kullanıldığında gelişme yönelimi algısının işten ayrılma niyeti değişkenine etkisinin (Şekil 4.5.) (,21) düşmekle birlikte ( $p < 0,05$ ) bulunduğundan istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle gelişme yönelimi algısının işten ayrılma niyeti değişkenine etkisinde prestij algısı değişkeninin “**Kısmi Aracı**” olarak etkisinin varlığı kabul edilmiştir.



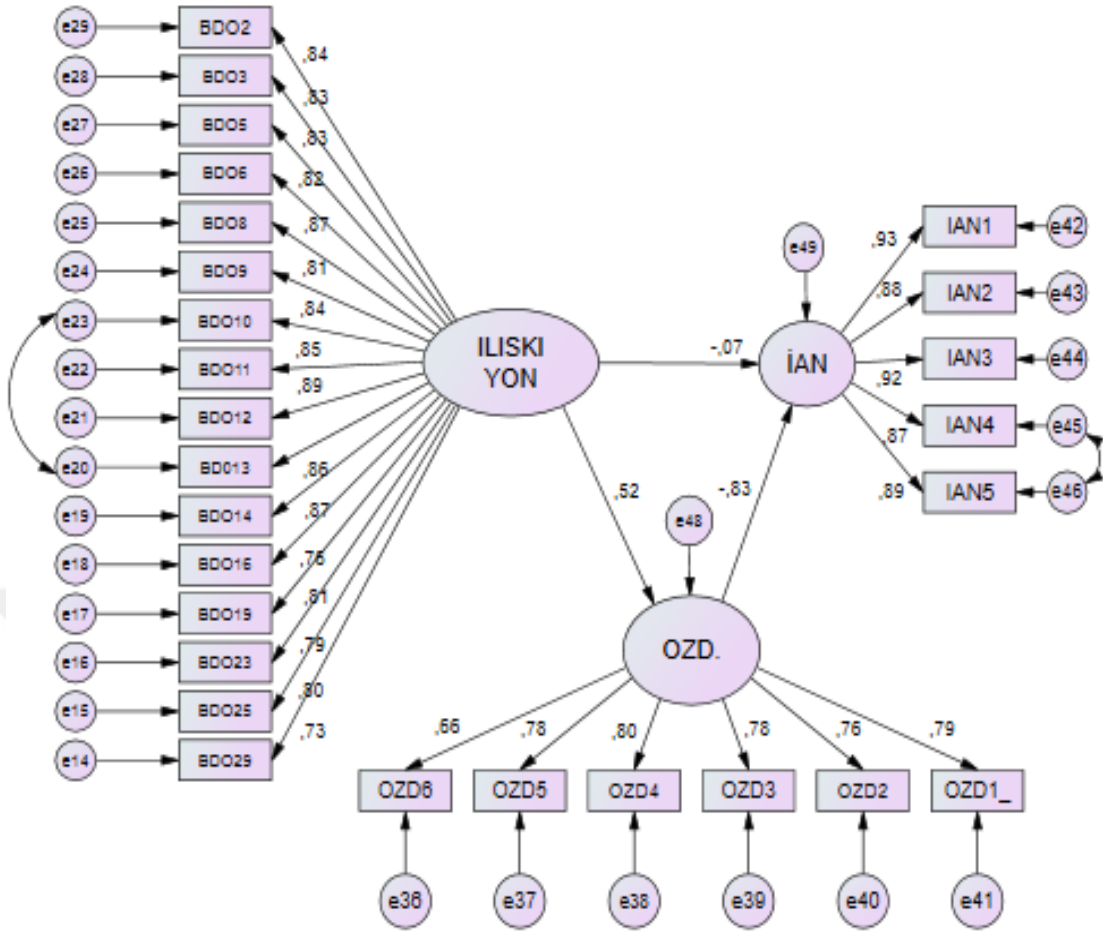
#### 4.4.4. İlişki Yönelimi Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Özdeşleşme Algısının Aracılık Etkisi



Şekil 4.6. İlişki Yönelimi Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

İlişki yönelimi algısının işten ayrılma niyeti değişkeni üzerinde etkisinin araştırıldığı modelde test değerleri  $\chi^2$  (388,024),  $\chi^2/df$  (2,180) bulunduğundan modelin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Uyum indeks değerleri GFI (.917), CFI (.978), RMSEA (.052) ve SRMR (.0313) bulunduğundan modelin kabul edilebilir sınırlar içinde yer aldığı görülmüştür.

İlişki yönelimi algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin araştırıldığı modelin hem ki-kare sonucuna göre hem de iyi uyum değerleri açısından geçerli olduğu söylenebilir. Estimate (tahmin) değerlerinde gelişme yönelimi algısının işten ayrılma niyeti değişkenine etkisinde bulunan regresyon katsayısı (-,51) test olasılık değeri ( $p < 0,05$ ) bulunduğundan etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. İlişki yönelimi algısının işten ayrılma niyeti değişkeni üzerinde etkisinin ters yönlü olması dikkat çekicidir.

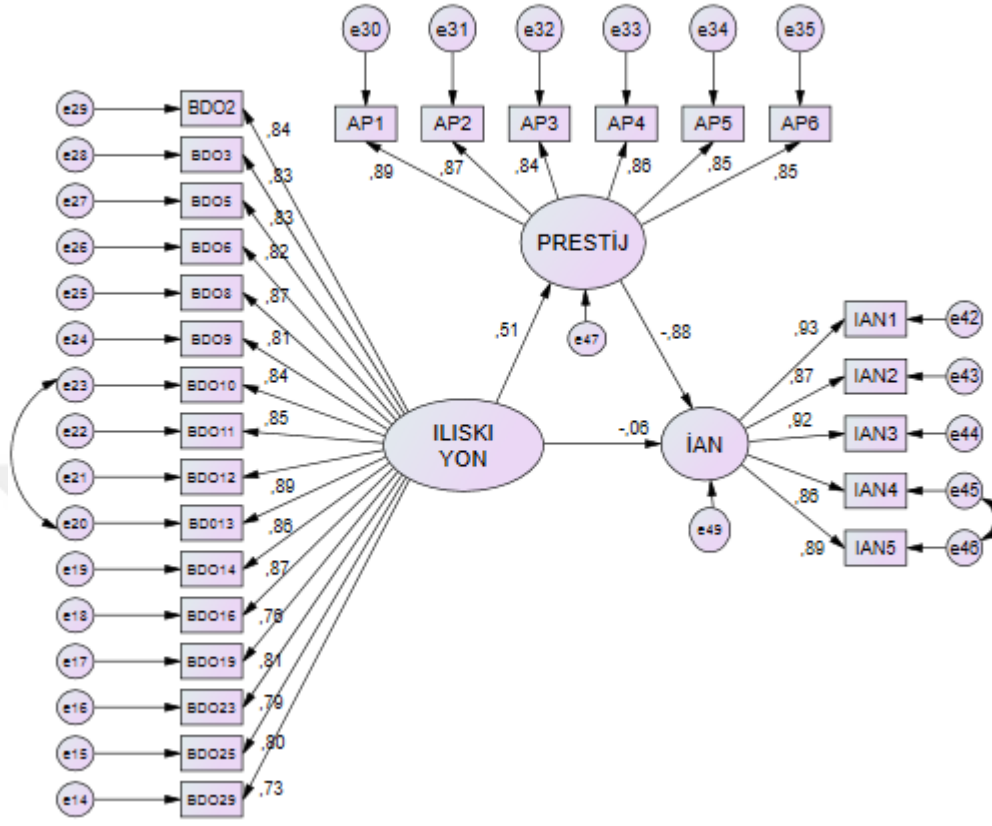


**Şekil 4.7.** İlişki Yönelimi Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Özdeşleşme Algısının Aracılık Etkisi

İlişki yönelimi algısının işten ayrılma niyeti değişkeni üzerindeki etkisinde özdeşleşme algısının aracılık etkisinin araştırıldığı modelde test değerleri  $\chi^2$  (645,223),  $\chi^2/df$  (2,042) bulunduğundan modelin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Uyum indeks değerleri GFI (.876), CFI (.971), RMSEA (.049) ve SRMR (.0332) bulunduğundan kabul edilebilir sınırlara çok yakın olduğu görülmüştür.

İlişki yönelimi algısının işten ayrılma niyeti değişkenine etkisinin incelendiği modelde regresyon katsayısının (-,51;p<0,05) bulunmuşken, özdeşleşme algısı aracı olarak kullanıldığında ilişki yönelimi algısının işten ayrılma niyeti değişkenine etkisinin (-,07) çok düştüğü (p>0,05) bulunduğundan bu katsayının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle ilişki yönelimi algısının işten ayrılma niyeti değişkenine etkisinde özdeşleşme algısının “**Tam Aracı**” olarak etkisinin varlığı kabul edilmiştir.

#### 4.4.5. İlişki Yönelimi Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Prestij Algısının Aracılık Etkisi



**Şekil 4.8.** İlişki Yönelimi Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Prestij Algısının Aracılık Etkisi.

İlişki yönelimi algısının işten ayrılma niyeti değişkeni üzerindeki etkisinde prestij algısı değişkeninin aracılık etkisinin araştırıldığı modelde test değerleri  $\chi^2$  (651,175) ,  $\chi^2/df$  (2,061) bulunduğundan modelin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Uyum indeks değerleri GFI (.9891), CFI (.973), RMSEA (.049) ve SRMR (.0341) bulunduğundan kabul edilebilir sınırlara çok yakın olduğu görülmüştür.

İlişki yönelimi algısının işten ayrılma niyeti değişkenine etkisinin incelendiği modelde regresyon katsayısının (-,51;  $p < 0,05$ ) bulunmuşken, prestij algısı değişkeni aracı olarak kullanıldığında ilişki yönelimi algısı işten ayrılma niyeti değişkenine etkisinin (-,06) çok düştüğü ve ( $p > 0,05$ ) bulunduğundan istatistiksel olarak anlamlı olmadığı da tespit edilmiştir.

Bu nedenle ilişki yönelimi algısının işten ayrılma niyeti değişkenine etkisinde prestij algısı değişkeninin **“Tam Aracı”** olarak etkisinin varlığı kabul edilmiştir.

Araştırmanın hipotezleri yukarıda elden edilen neticeler ışığında test edildiğinde oluşan sonuçlar (Tablo 4.20.) aşağıda gösterilmiştir. Tablo (4.20.)'de görüldüğü üzere toplamda kurulan 12 adet hipotezin 11 tanesi kabul edilmiş 1 tanesi ret edilmiştir. Oluşturulan yapısal eşitlik modeline göre yapılan yol analizi neticesinde 4 adet aracılık etkisi bulunmuş olup bunlardan 2 tanesi kısmi aracılık etkisi 2 tanesi de tam aracılık etkisidir.



#### 4.5.ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN SONUÇLARI

	SONUÇ	ANALİZ YÖNTEMİ	AÇIKLAMA
<b>H 1a</b> :Gelişme yönelimi (özerk benlik) algısı, prestij algısı üzerinde etkilidir.	<b>KABUL</b>	KORELASYON	Gelişme yönelimi algısı (özerk benlik), prestij algısını ters yönlü olarak etkilemektedir.
<b>H 1b</b> :İlişki yönelimi (ilişkisel benlik) algısı, prestij algısı üzerinde etkilidir.	<b>KABUL</b>	KORELASYON	İlişki yönelimi algısı (ilişkisel benlik), prestij algısını aynı yönlü olarak etkilemektedir.
<b>H 2a</b> :Gelişme yönelimi (özerk benlik) algısı, özdeşleşme algısı üzerinde etkilidir.	<b>KABUL</b>	KORELASYON	Gelişme yönelimi algısı (özerk benlik), özdeşleşme algısını ters yönlü olarak etkilemektedir.
<b>H 2b</b> :İlişki yönelimi (ilişkisel benlik) algısı özdeşleşme algısı üzerinde etkilidir.	<b>KABUL</b>	KORELASYON	İlişki yönelimi algısı (ilişkisel benlik), özdeşleşme algısını aynı yönlü olarak etkilemektedir.
<b>H 3a</b> :Gelişme yönelimi (özerk benlik) algısı, işten ayrılma niyeti üzerinde etkilidir.	<b>KABUL</b>	KORELASYON	Gelişme yönelimi algısı (özerk benlik), işten ayrılma niyetini ters yönlü olarak etkilemektedir.
<b>H 3b</b> :İlişki yönelimi (ilişkisel benlik) algısı, işten ayrılma niyeti üzerinde etkilidir.	<b>RET</b>	KORELASYON	İlişki yönelimi algısı (ilişkisel benlik), işten ayrılma niyetini etkilememektedir.
<b>H 4</b> :Prestij algısı, işten ayrılma niyeti üzerinde etkilidir.	<b>KABUL</b>	KORELASYON	Prestij algısı işten ayrılma niyetini ters yönlü olarak etkilemektedir.
<b>H 4a</b> :Prestij algısının gelişme yönelimi (özerk benlik) algısına sahip bireylerin işten ayrılma niyeti üzerinde, aracılık etkisi vardır.	<b>KABUL KISMİ ARACI</b>	YAPISAL EŞİTLİK MODELİ (AMOS)	Gelişme yöneliminin (özerk benlik) işten ayrılma niyetine etkisinde prestij algısının kısmi aracılık etkisi vardır.
<b>H 4b</b> :Prestij algısının ilişki yönelimi (ilişkisel benlik) algısına sahip bireylerin işten ayrılma niyeti üzerinde, aracılık etkisi vardır.	<b>KABUL TAM ARACI</b>	YAPISAL EŞİTLİK MODELİ (AMOS)	İlişki yöneliminin (ilişkisel benlik) işten ayrılma niyetine etkisinde prestij algısının tam aracılık etkisi vardır.
<b>H 5</b> :Özdeşleşme algısı işten ayrılma niyeti üzerinde etkilidir.	<b>KABUL</b>	YAPISAL EŞİTLİK MODELİ (AMOS)	Özdeşleşme algısı işten ayrılma niyetini ters yönlü olarak etkilemektedir.
<b>H 5a</b> :Özdeşleşme algısının gelişme yönelimi (özerk benlik) algısına sahip bireylerin işten ayrılma niyeti üzerinde, aracılık etkisi vardır.	<b>KABUL KISMİ ARACI</b>	YAPISAL EŞİTLİK MODELİ (AMOS)	Gelişme yöneliminin (özerk benlik) işten ayrılma niyetine etkisinde özdeşleşme algısının kısmi aracılık etkisi vardır.
<b>H 5b</b> :Özdeşleşme algısının ilişki yönelimi (ilişkisel benlik) algısına sahip bireylerin işten ayrılma niyeti üzerinde, aracılık etkisi vardır.	<b>KABUL TAM ARACI</b>	YAPISAL EŞİTLİK MODELİ (AMOS)	İlişki yöneliminin (ilişkisel benlik) işten ayrılma niyetine etkisinde özdeşleşme algısının tam aracılık etkisi vardır.

**Tablo 4.20.** Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, inşaat sektöründe çalışan beyaz yakalı (mimar, inşaat mühendisi ve diğer mühendisler) 441 kişiden anket yöntemiyle toplanan veriler kullanılarak; çalışanların benlik (özerk, ilişkisel), prestij ve özdeşleşme algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini bütüncül olarak ortaya koymayı amaçlayan görgül bir araştırma yapılmıştır.

Araştırmada yapısal eşitlik modelinin (SEM) kurulmasındaki maksat; ele alınan değişkenlerin bütüncül bir yaklaşımla aynı anda değerlendirilmesidir. Kurulan model sayesinde özerk ve ilişkisel benlik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde; özdeşleşme ve prestij algılarının aracılık etkileri de detaylı olarak incelenerek, kurgulanan modelin ayrıntılı açılımı yapılmıştır. Ayrıca çalışmada ikili ilişkiler ve gruplar arası farklılıkların belirlenmesi maksadıyla oluşturulan araştırma soruları ve hipotezlerin doğrulanması için korelasyon, t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçekler orijinal halinde olduğu gibi; benlik ölçeği iki alt boyutta (gelişme yönelimi ve ilişki yönelimi), prestij algısı, özdeşleşme algısı ve işten ayrılma niyeti ölçekleri ise tek boyutta ele alınmıştır.

Yukarıda verilen bilgiler ışığında bu bölümde, araştırmadan elde edilen sonuçlar ve gelecekte benzer konularda çalışma yapacak araştırmacılara öneriler bulunmaktadır.

### 5.1. ARAŞTIRMADA ELE ALINAN DEĞİŞKENLER İLE İLGİLİ DEĞERLENDİRMELER

Araştırma sonucunda, araştırmacının ilk değişkeni olan benlik algısı değişkeni ele alındığında, literatürle paralel olarak, Markus ve Kitayama, (1991) ve Singelis (1994)'in geçmiş araştırmalarında elde ettikleri bulguları doğrular nitelikte sonuçlara ulaşılmıştır.

Bireylerin yaşadığı coğrafya ve ortama bağlı olarak kültür bütün olarak ele alındığında; batı toplumlarının daha bireyci (özerk veya gelişme yönelimine sahip), doğu toplumlarının ise daha toplulukçu (ilişkisel veya ilişki yönelimine sahip), olduğu değerlendirilmektedir (Markus ve Kitayama, 1991; Singelis, 1994). Bu bağlamda araştırma sonucunda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde Türk inşaat sektörü çalışanlarının ilişki yönelimi algısına (ilişkisel benlik) daha yatkın oldukları ve ilişki yönelimi algısı puan ortalamasının araştırmada kullanılan diğer tüm değişkenlere göre yüksek olduğu tespit edilmiştir. İlişki yönelimi algısından sonra sırasıyla

özdeşleşme algısı ve prestij algısı gelmektedir. İşten ayrılma niyeti puan ortalaması ise araştırma değişkenleri arasında en düşük değere sahiptir.

İlişkisel benlik algısına sahip bireylerin, özerk benlik algısına sahip bireylere nazaran özdeşleşme algılarının daha yüksek olacağı ve işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olacağı hipotezi Türk inşaat sektörü çalışanları örnekleminde araştırma bulguları sonucunda doğrulanmıştır.

Araştırma sonucunda ilişkisel benlik algısı yüksek olan Türk inşaat sektörü çalışanlarının özdeşleşme ve prestij algılarının aynı oranda yüksek olduğu ve işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu tespit edilmiştir.

Benlik algısının diğer alt boyutu olan gelişme yönelimi (özerk benlik) bağlamında araştırma bulguları değerlendirildiğinde, Türk inşaat sektörü çalışanlarının özerk benlik algısının, ilişkisel benlik algısına oranla daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Özerk benlik algısı alt boyutunda ulaşılan sonuçlar incelendiğinde ilişkisel benlik algısının aksine özerk benlik algısı yüksek olan Türk inşaat sektörü çalışanlarının özdeşleşme ve prestij algılarının aynı oranda düşük olduğu ve işten ayrılma niyetinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Benlik algısı araştırma içerisinde detaylı olarak açıklandığı gibi iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ancak bu noktada dikkat edilmesi gereken husus bazı araştırmacılara göre bir toplulukta her iki benlik algısının da bir arada bulunabileceği; birinin diğerine göre daha baskın olabileceği savıdır. Bu bağlamda özerk ve ilişkisel benlik algıları arasındaki temel ayrım, aralarındaki bağlılığın ve ayrışıklığın derecesidir (Markus ve Kitiyama, 1991; Singelis, 1994). Bu kapsamda araştırmada yer alan örneklem her iki benlik algısının bir arada, dengeli bir şekilde bulunabileceği tezine uygun olarak (özerk-ilişkisel benlik) gruplandırılmıştır.

Gruplama yapılırken örnekleme oluşturan Türk inşaat sektörü çalışanlarının benlik ölçeğinin her iki alt boyutundan (ilişki yönelimi ve gelişme yönelimi) elde ettikleri puanların ortalama değerleri kesme noktası olarak kullanılmış (İmamoğlu,1998) ve bu değer üzerinde puana sahip olan bireyler (Tablo 3.5.) özerk-ilişkisel benlik algısına sahip olarak kabul edilmiştir.

Araştırma sonuçları özerk-ilişkisel benlik algısı yüksek bireyler açısından değerlendirildiğinde, çalışanların prestij ve özdeşleşme algısı ile işten ayrılma niyetinin araştırma sistematüğini doğrular nitelikte sonuçlar verdiği ve diğer iki benlik (özerk benlik ve ilişkisel benlik) algısına göre tam ortada bulunduğu görülmüştür. Buna göre özerk-ilişkisel benlik algısına sahip bireylerin prestij ve özdeşleşme algılamaları ile işten ayrılma niyetleri, ilişkisel benlik algısına sahip olanlardan düşük, özerk benlik algısına sahip olanlardan olduğu görülmüştür.

Demografik değişkenlerin ölçekler üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Daha önce yapılan araştırmalarda yaş değişkeni ele alındığında; özerkleşme eğiliminin, genç yetişkin kadınların benlik gelişiminde yetişkin kadınlara göre daha yüksek olduğu, yetişkin kadınlarda ise duygusal bütünleşme ve ilişkisellik eğiliminin genç yetişkin kadınlardan daha yüksek olduğu görülmüştür (Gezici ve Güvenç 2003).

Benlik algısı bağlamında araştırma sonuçları demografik değişkenler açısından ele alındığında, çalışanların yaş ortalaması yükseldikçe ilişki sel benlik algısının arttığı, yaş ortalaması düştükçe özerk benlik algısının arttığı tespit edilmiştir. Yaş değişkeni ile paralel olarak çalışanların inşaat sektöründe ve son işyerindeki toplam çalışma süresi değişkenleri ele alındığında her iki değişkenin de yaş değişkeni ile paralel yönde hareket ettiği, çalışma süresi arttıkça ilişki sel benlik algısının, çalışma süresi azaldıkça da özerk benlik algısının arttığı tespit edilmiştir.

İlişki sel benlik algısı bakımından Türkiye örneğine özel olabileceğini değerlendirdiğimiz araştırma sonucunda dikkat çeken bir nokta ise özel sektörde çalışanların ilişki sel benlik algılarının, kamu sektöründe çalışanlara oranla yüksek olduğudur. Bu konunun nedeni olarak hâlihazırda ülke şartlarında özel sektörde iş bulma imkânı ve maaş oranlarının kamu sektörüne göre daha yüksek olduğu düşünülebilir. Araştırmanın diğer demografik değişkenleri olan cinsiyet, meslek ünvanı ve sektörde sunulan hizmetler açısından çalışanların benlik algılarının istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı farklılık yaratmadığı görülmüştür.

Araştırma bulguları diğer bir değişken olan prestij algısı açısından değerlendirilmiştir. Benzer çalışmalarda, Tak ve Çiftçioğlu (2009) prestij algısı ve özdeşleşme algısı arasında doğrudan bir ilişki bulunduğunu, Öz ve Bulutlar (2009), prestij algısının işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğunu ve bu ilişkide özdeşleşme algısının aracılık rolünün olduğunu, Herrbach vd., (2006) prestij algısı ile işten ayrılma niyeti arasında yüksek oranda negatif korelasyon bulunduğunu ( $r = -0.33$ ) tespit etmişlerdir.

Prestij algısı bağlamında çalışanların prestij algısı ve özdeşleşme algısı ile ilişki yönelimi algısı arasında pozitif yönlü ve anlamlı, prestij algısı ve gelişme yönelimi algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler mevcuttur. Buna göre çalışanların ilişki sel benlik algısı ve özdeşleşme algısı arttıkça prestij algıları artmakta, özerk benlik algısı ve işten ayrılma niyeti yüksek olanlarda ise prestij algıları diğer gruba oranla azalmaktadır.

Araştırma sonuçları prestij algısı bağlamında demografik değişkenler açısından ele alındığında, yaş ortalaması düşük olan çalışanların prestij algılarının da düşük olduğu, yaş ile prestij algısı arasında aynı yönlü ilişki bulunduğu, yaş



artıkça prestij algısının da arttığı tespit edilmiştir. Yaş değişkeni ile paralel olarak çalışanların inşaat sektöründe ve son işyerindeki toplam çalışma süresi değişkenleri incelendiğinde her iki değişkenin de yaş değişkeni ile paralel yönde hareket ettiği, çalışma süresi artıkça prestij algısının arttığı, çalışma süresi azaldıkça da prestij algısının azaldığı tespit edilmiştir.

Çalışma alanı bakımından prestij algısını ele alındığında özel sektörde çalışanların prestij algılarının, kamu sektöründe çalışanlara oranla yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumun nedeni olarak hali hazırda ülke şartlarında özel sektörün iş olanakları, imkân ve maaş oranlarının kamu sektörüne göre daha yüksek olduğu gerçeği düşünülebilir.

Araştırmanın diğer demografik değişkenleri olan cinsiyet, meslek ünvanı ve sektörde sunulan hizmetler açısından çalışanların prestij algılarının istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı farklılık yaratmadığı görülmüştür.

Araştırma bulguları araştırmanın 3'ncü değişkeni olan özdeşleşme algısı açısından değerlendirilmiştir. Benzer çalışmalarda Bamber ve Iyer (2002) örgütleriyle özdeşleşen çalışanların işte işten ayrılma niyetlerinin azaldığını, Polat (2009) özdeşleşmenin, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu, Olkkonen ve Lipponen (2006) çalışanların işletmeleriyle özdeşleştikleri oranda iş ortamındaki çatışmaların ve işten ayrılmaların azalarak işletmenin çıkarlarına daha uygun hareket ettiklerini, Herrbach (2006) işletmeleriyle özdeşleşen çalışanların daha kolay motive edilebildiklerini, Ann ve Boutwell (2003) özdeşleşmenin bireyler üzerinde iş tatmini, motivasyon, kararlara katılım, gibi konularda etkili olduğunu, O'Reilly ve Chatman (1986) ise, özdeşleşme algısı yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetinin düşük ve kendi-imaj algılarının yeterli olduğunu belirtmişlerdir. İnşaat sektörü ile ilgili olarak Giritli ve Civan (2008), Türk inşaat sektöründe iş tatmini ve özdeşleşme algısı arasında kuvvetli bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Özdeşleşme algısı bağlamında çalışanların özdeşleşme algısı ve gelişme yönelimi algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı, ilişki yönelimi algısı ve prestij algısı arasında ise pozitif yönlü anlamlı ilişkiler mevcuttur. Buna göre çalışanların ilişki benlik algısı ve prestij algısı artıkça özdeşleşme algısı artmakta, özerk benlik algısı ve işten ayrılma niyeti yüksek olanların ise özdeşleşme algıları diğer gruba oranla düşmektedir.

Araştırma sonuçlarını özdeşleşme algısı bağlamında demografik değişkenler açısından ele aldığımızda, yaş ortalaması düşük olan çalışanların özdeşleşme algılarının düşük olduğu, yaş ile özdeşleşme algısı arasında aynı yönlü ilişki bulunduğu, yaş artıkça özdeşleşme algısının da arttığı tespit edilmiştir. Yaş değişkeni ile paralel olarak çalışanların inşaat sektöründe ve son işyerindeki toplam

çalışma süresi değişkenleri ele alındığında, her iki değişkenin de yaş değişkeni ile paralel yönde hareket ettiği, çalışma süresi arttıkça özdeşleşme algısının arttığı, çalışma süresi azaldıkça da özdeşleşme algısının azaldığı tespit edilmiştir.

Çalışma alanı bakımından özdeşleşme algısını ele aldığımızda yukarıda açıklanan prestij algısıyla aynı sonuçları vermekte olduğu, özel sektörde çalışanların özdeşleşme algılarının kamu sektöründe çalışanlara oranla yüksek olduğu görülmüştür. Bu noktada bir genelleme yapılacak olursa prestij algısı, özdeşleşme algısı ile aynı yönlü hareket ettiği için araştırma neticesinde bu sonucun çıkması doğaldır. Aksi bir sonuç çıkması durumunda konunun daha ayrıntılı olarak ele alınması gerektiği düşünülmektedir. Bu kapsamda ek olarak vurgulayabileceğimiz nokta özel sektörde çalışanların kamu sektörüne göre özdeşleşme algılarının prestij algılarına oranla göreceli olarak daha düşük olduğudur.

Araştırmanın diğer demografik değişkenleri olan cinsiyet, meslek ünvanı ve sektörde sunulan hizmetler açısından çalışanların özdeşleşme algılarının istatistiksel herhangi bir anlamlı farklılık yaratmadığı görülmüştür.

Araştırma bulguları araştırmanın son değişkeni olan işten ayrılma niyeti değişkeni açısından değerlendirilmiştir. Benzer çalışmalarda çoğunlukla, özdeşleşme algısı, iş tatmini ve prestij algısı yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetinin azaldığı (negatif korelasyon), özerk benlik algısına sahip bireylerin, ilişkisel benlik algısına sahip bireylere nazaran işten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğu (pozitif korelasyon) tespit edilmiştir. Yaş değişkenine göre, genç ve bekâr olan işgörenlerin işten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğu, cinsiyetin ve etnik kökenin işten ayrılma niyeti konusunda kesin belirleyici bir etkisinin olmadığı ve eğitim seviyesi yükseldikçe işten ayrılma niyetinin arttığı görülmektedir. (Schwepker, 2001; Dore, 2005; Wong vd. 2006; Golden, 2006; Manlove ve Guzell, 1997; Uyguç ve Çımrın, 2004; Lu vd. 2002; Hasselhorn vd. 2003; Daniels, 2004)

İşten ayrılma niyeti bağlamında çalışanların işten ayrılma niyeti ile gelişme yönelimi algısı arasında pozitif yönlü ve anlamlı, ilişki yönelimi algısı ile prestij algısı ve özdeşleşme algısı arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler mevcuttur. Buna göre çalışanların ilişkisel benlik, prestij ve özdeşleşme algıları yükseldikçe işten ayrılma niyeti azalmakta, tam tersine özerk benlik algısı yükseldikçe işten ayrılma niyeti artmaktadır.

Araştırma sonuçlarını işten ayrılma niyeti bağlamında demografik değişkenler açısından ele aldığımızda, yaş ortalaması düşük olan çalışanların işten ayrılma niyetinin yüksek olduğu yaş ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü ilişki bulunduğu, yaş arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı tespit edilmiştir. Yaş değişkeni ile paralel olarak çalışanların inşaat sektöründeki ve son işyerindeki

toplam çalışma süresi değişkenleri ele alındığında her iki değişkenin de yaş değişkeni ile paralel yönde hareket ettiği, çalışma süreleri arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı, çalışma süreleri azaldıkça da işten ayrılma niyetinin arttığı tespit edilmiştir.

Çalışma alanı bakımından işten ayrılma niyetini aldığımızda tespit edilen durum; özel sektörde çalışanların işten ayrılma niyetinin kamu sektöründe çalışanlara oranla yüksek olduğudur. Bu konunun nedenin özel sektörde iş garantisinin sürekli olmayışı, talep ve ekonomik şartlara kamu sektörüne göre daha fazla duyarlılığı ve işgücü devir hızının yüksek olmasından kaynaklanabileceği değerlendirilmektedir.

Araştırmanın diğer demografik değişkenleri olan cinsiyet, meslek ünvanı ve sektörde sunulan hizmetlerin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı farklılık yaratmadığı görülmüştür.

## **5.2. YAPISAL EŞİTLİK MODELİNE İLİŞKİN DEĞERLENDİRMELER**

Araştırmada değişkenlerinin tamamının aralarındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri bütüncül olarak ortaya koyabilmek için bir yapısal eşitlik modeli kurgulanmıştır. Model Türk inşaat sektörü çalışanlarının benlik algılarındaki farklılıkların, aracı değişken olarak nitelendirebileceğimiz prestij ve özdeşleşme algılarını etkileyerek bireylerin davranışlarına yansiyabileceği, oluşabilecek bu yansımalar neticesinde de bireylerin işten ayrılma niyetinin farklılaşabileceği düşünülmektedir.

Oluşturulan yapısal eşitlik modeli bütün olarak ele alındığında, tüm değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu ilişkilerin bir kısmı diğer değişkenleri doğrudan etkilerken, bir kısmı da dolaylı yani diğer değişken aracılığı ile etkileme gücüne sahiptir.

Araştırma neticesinde oluşturulan modelden elde edilen çıktılarına göre gelişme yönelimi, prestij ve özdeşleşme algısı değişkenlerinin işten ayrılma niyetini etkilediği ancak ilişki yönelimi algısının işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

Aracı değişkenler bakımından modeli ele aldığımızda benlik algısı değişkeninin (özerk ve ilişkisel benlik) prestij ve özdeşleşme algısını etkilediği görülmektedir. Benlik algısı değişkeninin iki alt boyutu olan gelişme yönelimi (özerk benlik) ve ilişki yönelimi (ilişkisel benlik) arasında da ters yönlü ve anlamlı bir korelasyon tespit edilmiştir.

Yapısal eşitlik modeli sonucunda elde edilen sonuçlar ve birbirleri arasındaki doğrudan ve dolaylı etkilerini daha detaylı bir şekilde ele aldığımızda;

Gelişme yöneliminin (özerk benlik), prestij ve özdeşleşme algısını ters yönlü, işten ayrılma niyetini aynı yönlü olarak etkilediği,

İlişki yöneliminin (ilişkisel benlik), prestij ve özdeşleşme algısını aynı yönlü olarak etkilediği, işten ayrılma niyetini etkilemediği,

Prestij algısının, işten ayrılma niyetini ters yönlü olarak etkilediği,

Özdeşleşme algısının işten ayrılma niyetini ters yönlü olarak etkilediği,

Gelişme yönelimi algısının (özerk benlik) işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde, prestij ve özdeşleşme algılarının negatif yönlü kısmi aracılık etkisinin bulunduğu (özerk benlik algısına sahip bireylerin prestij ve/veya özdeşleşme algıları arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığı),

İlişki yönelimi algısının (ilişkisel benlik), işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde prestij ve özdeşleşme algılarının pozitif yönlü tam aracılık etkisinin bulunduğu (ilişkisel benlik algısına sahip bireylerin prestij ve/veya özdeşleşme algıları arttıkça işten ayrılma niyetinin tamamen yok olduğu) tespit edilmiştir.

Sonuç olarak işten ayrılma niyeti üzerinde prestij ve özdeşleşme algılarının etkili olduğu, bu algıların ise daha derinde gizli olan çalışanların benlik algılarından etkilenmekte olduğu sonucu ortaya konmuştur.

Elde edilen bulgular Türk inşaat sektörü bağlamında değerlendirildiğinde, işletmeler açısından çıkarılması gereken sonuç; sektörün yaratıcılık (özerklik), işbirliği ile birçok farklı disiplinin bir arada çalışabilirliğini (ilişkisel) zorunlu kılmasından dolayı, özellikle proje yönetimi metodolojisi gerektiren büyük ölçekli işlerde çalışanların potansiyellerinden uygun şekilde yararlanmak için benlik algısının göz önünde bulundurulması gerekliliğidir.

Çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre özellikle büyük ölçekli projelere başlamadan önce sinerjinin oluşturulabilmesi için çalışanları çeşitli testler yardımıyla değerlendirerek öncelikli olarak ilişkisel ve özerk ilişkisel benlik algısına sahip bireylerin bir araya getirilmesinin uygun olacağı değerlendirilmiştir. Bu noktada işverene önemli görevler düşmektedir. İşveren proje yönetim sürecinde personel politikalarını tekrar gözden geçirerek ilişkisel ve özerk ilişkisel benlik algısı düşük olan bir ekipte oluşabilecek performans düşüklüğü, devamsızlık, kişinin ruh ve bedensel sağlığının bozulması ve bunların neticesinde meydana gelen işten ayrılmanın (iş gücü devri) en aza indirilmesi için gerekli önlemleri almalıdır.

### **5.3. ARAŞTIRMA SORULARINA YÖNELİK DEĞERLENDİRMELER**

Çalışma genelinde oluşturulan araştırma soruları ile ilgili yukarıda detaylı olarak açıklanan bulgu ve değerlendirmeler aşağıda özet belirtilmiştir.

Türk inşaat sektörü çalışanlarının benlik (özerk, ilişkisel), prestij ve özdeşleşme algıları, işten ayrılma niyetleri üzerinde etkilidir. Prestij algısının, farklı benlik algısına sahip bireylerde özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerinde değişik oranlarda etkili olduğu, özdeşleşme algısının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin var olduğu ve prestij ve özdeşleşme algılarının farklı benlik algısına sahip bireylerin işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan ve dolaylı etkilere sahip olduğu tespit edilmiştir.

#### **5.4. GELECEKTE YAPILACAK ARAŞTIRMALARA YÖNELİK ÖNERİLER**

Bu çalışmada inşaat sektöründe benlik algısı farklılıklarının işten ayrılma niyetini hangi ölçüde etkilediği ve bu etkide prestij algısı ve özdeşleşme algısının aracılık etkisini araştırmak üzere 4 farklı ölçek ve 8 farklı demografik değişken bir arada ele alınmıştır.

Araştırmanın tekrarlanması durumunda benzer bir model kullanılarak çalışmada etkileri görülmeyen demografik değişkenlerin çıkarılması, örneklem sayısının (441) daha da artırılarak iki alt boyutta ele alınan benlik (gelişme ve ilişki yönelimi) algısı değişkeninin 4 farklı alt boyutta ele alınması ve iş tatmini değişkeninin de çalışmaya ilave edilerek modelin güçlendirilmesi önerilir.

## KAYNAKLAR

- Albert, S., B.E. Ashforth ve J.E. Dutton. Organizational Identity and Identification: Charting New Waters And Building New Bridges. *Academy of Management Review*, 25(1), pp. 13-17. 2000.
- Allen, N.J. ve Meyer, J.P. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, Vol. 63, No.1, pp. 18-38. 1990.
- Allen, D. G., Shore, L. M., Griffeth, R. W. The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process. *Journal of Management*. 29 (1), 2003.
- Al-Sakarnah, B. ve Alhawary, F.A., Unraveling the Relationship Between Employees Perception to Organization and Turnover Intentions: Exploring the Mediating Effects of Trust to Organization, *International Journal of Business and Management*, Vol. 4 (10): pp. 177-183. 2009.
- Anderson, J. ve Gerbing, D. "The Effects of Sampling Error on Convergence, Improper Solutions and Goodness of Fit Indices for Maximum Likelihood Confirmatory Factor Analysis", *Psychometrika*, 49, 155-173, 1984.
- Anderson, J. ve Gerbing, D. "Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach", *Psychological Bulletin*, 103, 305-314, 1988.
- Ann, D.ve Boutwell, C. Organizational Identity, Self-Concept and Commitment Among Teachers in Northwest Florida. Florida/ABD: The University of West Florida Doctoral Dissertation. 2003.
- Ashforth, B. E ve Mael F. "Social Identity Theory And The Organizations." *Academy of Management Review*. 14, pp. 20-39. 1989.
- Bamber, E. M.,ve Iyer, V. M. Big 5 Auditors Professional and Organizational Identification: Consistency or Conflict ? *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 21(2), pp. 21–38. 2002.
- Banaji, M.R. ve Prentice, D.A. The Self in Social Contexts. *Annual Review of Psychology*, 45, pp. 297-332. 1994.
- Baron, R. M., ve Kenny, D.A. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182. 1986.

- Bartels, J., Pruyn, A., De Jong, M., ve Joustra, I. Multiple Organizational Identification Levels and the Impact of Perceived External Prestige and Communication Climate. *Journal of Organizational Behavior*. 28, pp.173- 190. 2007.
- Barutçugil, İ. *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul Kariyer Yayıncılık 2004.
- Baumeister, R. F.. The self. D. Gilbert, S.T. Fiske ve G. Lindzey (Ed.), *The handbook of social psychology* New York: Oxford University Press. Pp. 680-740 1998.
- Bentler, P.M. "Comparative Fit Indices in Structural Equation Models" *Psychological Bulletin*, 107, 238-246, 1990.
- Bhattacharya, C.B., Rao, H., ve Glynn M.A., Understanding the Bond of Identification: An Investigation of its Correlates Among art Museum Members, *Journal of Marketing*, 59, pp. 46-57. 1995.
- Blau, G. Does a Corresponding Set of Variables for Explaining Voluntary Organizational Turnover Transfer to Explaining Voluntary Occupational Turnover? *Journal of Vocational Behavior* 70, pp.135-148. 2007.
- Blau, P.M., *Exchange and Power in Social Life*, John Wiley and Sons, New York. 1964.
- Bollen, K.A., ve Long, J.S. *Testing Structural Equation Models*, Sage, Newbury Park, 1993.
- Britt, C. ve Ravelo, L. *Organizational Identification In Merged Companies: A Comparison of a Colombian Governmental and a German Medical Institution*. Marburg/Germany: Philipps–Universidad Marburg Doctoral Dissertation. 2006.
- Brown, T.J., Dacin, P.A., Pratt, M.G., ve Whetten, D.A., "Identity, Intended Image, Construed Image, and Reputation: An Interdisciplinary Framework and Suggested Terminology", *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol. 34, No. 2, pp: 99-106. 2006.
- Browne, M.W. ve Cudeck, R. "Alternative Ways of Assessing Model Fit" Bollen K.A. ve Long J.S. (Ed.), *Testing structural equation models*, Thousand Oaks, Sage, 136-162. 1993.
- Carmeli, A. "The Link Between Organizational Elements Perceived External Prestige And Performance", *Corporate Reputation Review*, Vol 6, No4, pp.314-331. 2004.
- Carmeli, A. a. Perceived External Prestige, Affective Commitment and Citizenship Behavior, *Organizational Studies*, Vol 26, No 3, pp. 443-464. 2005.

- Carmeli, A. "Exploring Determinants of Job Involvement: An Empirical Test Among Senior Executives", *International Journal Of Manpower*, Vol 26, No 5, pp. 457-471. 2005.
- Carmeli, A., ve Freund, A., Linking Perceived External Prestige and Intentions to Leave the Organization: The Mediating Role of Job Satisfaction and Affective Commitment. *Journal of Social Service Research*, 35 (3), pp. 236- 250. 2009.
- Chen, C-F. Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Flight Attendants Turnover Intentions: A Note. *Journal of Air Transport Management*. 12, pp. 274-276. 2006.
- Cho D-H ve Son J-M "Job Embeddedness and Turnover Intentions: An Empirical Investigation of Construction IT Industries" In *International Journal of Advanced Science and Technology* Vol. 40, March, 2012.
- Cho, S., Woods, R. H., Son. J-M., ve Erdem, M. Measuring the Impact of Human Resource Management Practices on Hospitality Firms' Performances. *Hospitality Management*. 25, pp. 262-277. 2009.
- Chun, R., "Corporate reputation: Meaning and Measurement", *International Journal of Management Reviews*, Vol. 7, Issue 2, pp: 91-109. 2005.
- Collins, C. J. ve Han J. Exploring Applicant Pool Quantity and Quality the Effects of Early Recruitment Practice Strategies, Corporate Advertising, and Firm Reputation. *Personnel Psychology*, 57 (3), pp. 685–717. 2004.
- Conklin, M. H. ve Desselle, S. P. Impact of Job Satisfaction Components on Intent to Leave and Turnover For Hospital-Based Nurses: A Review of the Research Literature. *International Journal of Nursing Studies*. 44, pp. 297-314. 2007.
- Cotton, J.L. ve Tuttle, J.M., "Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research". *The Academy of Management Review*, 11(1), pp. 55-70. 1986.
- Craig H. Altered connections on the road to psychopathy *Molecular Psychiatry*, 2009.
- Cross, S. E., ve Madson, L. Models of the self: Self-Construal Theory And Gender. *Psychological Bulletin*, 122, pp. 5-37. 1997.
- Cross, S. E., Hardin, E. E., ve Swing, B. The What, How, Why, and Where of Self-Construal. *Personality and Social Psychology Review*, 15 (2), pp. 142-179. 2011.
- Çiftçioğlu, A. ve Sabuncuoğlu, Z., An Investigation On Perceived External Prestige And Related Work Variables In a Turkish Context, "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 13 (1): pp. 105-126 2011.



- Daniels, A., "Listening the New Zeland Nurses: A Survey of Intent to Leave, Job Satisfaction, Job Stress, and Burnout", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Auckland University of Technology, Sağlık Bilimleri Enstitüsü. 2004.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. A Motivational Approach To Self: Integration In Personality. In R. Dienstbier (Editor), Nebraska Symposium on Motivation: Perspectives on Motivation Lincoln: University of Nebraska Press. pp. 237-288. 1991.
- Dore, T, L. "The Relationship Between Job Characteristics, Job Satisfaction, and Turnover Intention Among Software Developers", Basılmamış Doktora Tezi, Faculty of Argosy University. 2005.
- Ducharme, L. J., Knudsen, H. K. ve Roman, P. M. Emotional Exhaustion and Turnover Intention in Human Service Occupations: The Protective Role of Coworker Support. *Sociological Spectrum*. 28(8), pp. 81-104. 2008.
- Dunham, R, B., Grube, J. A. ve Castaneda, M. B. "Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, No. 3, pp. 370-380. 1994.
- Dutton, J. E., Dukerich, J.M. ve Harquail, C.V. "Organizational Images and Member Identification", *Administrative Science Quarterly*, 39(2), pp. 239–263. 1994.
- Eicholtz, P., Kok, N., ve Quigley, J.M. Doing Well By Doing Good? Green Office Buildings. *American Economics Reviews*, 100(5), 2009.
- Epitropaki, O. ve Martin R., "The Moderating Role of Individual Differences in the Relation Between Transformational/Transactional Leadership Perceptions and Organizational Identification", *The Leadership Quarterly*, 16, pp. 569–589. 2005.
- Fischer, R., Ferreira, M.C., Assmar, E.M.L., Redford, P. ve Harb, C. 'Organizational Behavior Across Cultures: Theoretical and Methodological Issues for Developing Multi-Level Frameworks Involving Culture', *International Journal for Cross-Cultural Management*, Vol. 5: pp. 27-48. 2005
- Fiske, A., Kitayama, S., Markus, H. R., ve Nisbett, R. E. *The Cultural Matrix Of Social Psychology*. The Handbook Of Social Psychology San Francisco: McGraw-Hill. Cilt 4, pp. 915-981. 1998.
- Fombrun C.J., ve Shanley, M, "What's in a Name? Reputation Building and Corporate Strategy", *the Academy of Management Journal*, Vol. 33, No. 2, pp: 233- 258. 1990.
- Fombrun, C.J. *Reputation: Realizing Value from the Corporate Image*, Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts, 1996.
- Fryxell, G. E., ve Wang, J. The Fortune Corporate "Reputation Index: Reputation for What? *Journal of Management*, Vol 20, No1, 1994.

- Fuller, J. B., Hester, K. ve Barnett, T. "Perceived Organizational Support and Perceived External Prestige: Predicting Organizational Attachment for University Faculty, Staff, and Administrators", *The Journal of Social Psychology*, Vol.146, No.3, p.331. 2006.
- Geertz, C. On the Nature Of Anthropological Understanding. *American Scientist Journal*, Vol, 63, 1975.
- Gellatly, I. R. Individual and Group Determinants Of Employee Absenteeism: Test Of A Causal Model. *Journal of Organizational Behavior*, 16, pp.469–485. 1995.
- Gerald R., Feriris, H., Berkson, M. ve Haris, M, M. The Recruitment Interview Process Persuasion and Organizational Reputation Promotion in Competitive Labor Markets, *Human Resource Management Review*, 12, pp. 368-371. 2002.
- Geurts, S. A. Schaufeli, W. B. ve Rutte, C. G. Absenteeism, Turnover Intention and Inequity in the Employment Relationship. *Work ve Stress*, 13 (3), pp. 253-267. 1999.
- Gezici, M., ve Gülden Güvenç. "Çalışan Kadınların ve Ev Kadınlarının Benlik Algısı ve Benlik Kurgusu Açısından Karşılaştırılması", *Türk Psikoloji Dergisi*, 18 (51):s.1-17. 2003.
- Giritli, H., ve Işıl Civan., Personality Study of Construction Professionals in the Turkish Construction Industry, *Journal of Construction Engineering and Management*, 134:(8), pp.630-634. 2008.
- Golden, Timothy, D., "Avoiding Depletion İn Virtual Work: Telework and the Intervening İmpact Of Work Exhaustion On Commitment And Turnover Intentions", *Journal of Vocational Behavior*, Vol: 69, pp.176–187. 2006.
- Gorman, T., "Innovation: Create an Idea Culture, Redefine Your Business, Grow Your Business", F + W Publications, 2007.
- Green, E. G. T., Deschamps, J-C., ve Páez, D. Variation of Individualism and Collectivism within and between 20 Countries – A Typological Analysis, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 36:3, 2005.
- Guisinger, S., ve Blatt, S. J. Individuality and Relatedness: Evolution Of A Fundamental Dialectic. *American Psychologist*, 49, pp. 104-111. 1994.
- Gümüş, M. ve Burcu Öksüz. Çalışanların Kurumsal İtibar Sürecine Katılımlarında İçsel İletişimin Rolü, *Journal of Yaşar University*, Vol: 4(16): 2009.
- Hair, J.F., Anderson, R., Tatham, R.L. ve Black, W.C. *Multivariate Data Analysis*, New Jersey, Pearson, 1998.
- Hamaguchi, E. A Contextual Model Of The Japanese: Toward A Methodological İnnovation İn Japan Studies. *Journal of Japanese studies*, 11, pp. 289-321. 1985.

- Hamilton, R. W., ve Biehal, G. J. Achieving Your Goals Or Protecting Their Future? The Effects Of Self-View On Goals And Choices. *Journal of Consumer Research*, 32, pp. 277- 283. 2005.
- Hammerberg, H. J. Reasons Given For Employee Turnover in a full Price Department Store, The Graduate School University of Wisconsin-Stout: Menomonie. 2002.
- Hasselhorn, H-M., Tackenberg, P. ve Müller, B, and H. "Working Conditions and Intent To Leave The Profession Among Nursing Staff In Europe", University of Wuppertal, Report No:7, pp.86-93. 2003.
- Heine, S.J., Lehman, D. R., Markus, H. R., ve Kitayama, S. Is There A Universal Need For Positive Self-Regard? *Psychological Review*, 106 (4), pp. 766-794. 1999.
- Heine, S.J. Constructing Good Selves In Japan and North America. R. M. Sorrentino, D. Cohen, J. M. Olson ve M. P. Zanna (Ed.), *Culture and Social Behavior* New Jersey: USA ss.95-116. 2005.
- Herrbach, O. A Matter of Feeling? The Affective Tone of Organizational Commitment and Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 27, pp. 629-643. 2006.
- Herrbach, O., K. Mignonac and S. Guerrero, The Interactive Effects Of Perceived External Prestige And Need For Organizational Identification On Turnover Intentions. *Journal of Vocational Behavior*.69.3, pp. 477- 493. 2006
- Hofstede, Geert; "Cultures and Organizations Software of the Mind Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival", Mc Graw Hill, London, 2010.
- Hom, P. W., Caranikas W., F., Prussia, G. E. ve Griffeth, R. W. A Meta-Analytical Structural Equations Analysis of a Model of Employee Turnover, *Journal of Applied Psychology*, 78, pp. 890-909. 1992.
- Hong Y. P, Raymond L. ve Christie, G. E., Sype DOI: 10.1177/2158244013518928 Published 14 January 2014.
- Hoyle, R.H.i *Structural Equation Modeling: Concept, Issues and Application*, Sage, London, 1995.
- Hsu, M. K., Jiang, J. J., Klein, G. ve Tang, Z. Perceived Career Incentives and Intent to Leave. *Information ve Management*, 40, pp. 361-369. 2003.
- İmamoğlu, E. O. Individualism and Collectivism In a Model and Scale of Balanced Differentiation and Integration. *Journal of Psychology*, 132, pp.95–105. 1998.
- İmamoğlu. E. O. Individuation and Relatedness: Not Opposing But Distinct and Complementary. *Genetic Social and General Psychology Monographs*, 129, pp.367-402. 2003.

- İmamoğlu. E. O. ve Zahide Karakitapoğlu Aygün. Actual, İdeal and Expected Relatedness With Parents Across and Within Cultures. *European Journal of Social Psychology*, 36, pp. 721-745. 2006.
- İmamoğlu. E. O. ve Ayça Güler Edwards. Geleceğe İlişkin Yönelimlerde Benlik Tipine Bağlı Farklılıklar (Self-Related Differences İn Future Time Orientations). *Türk Psikoloji Dergisi*, 22, s.115-138. 2007.
- İşçan, Ö. F. “Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkinde Bireysel Farklılıkların Rolü”, *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11, s. 160-177. 2006.
- Jamrog, J., Vickers, M. ve Bear, D, “Building and Sustaining a Culture That Supports Innovation”, *Human Resources Planning*, Cilt: 29, Sayı: 3, 2006.
- Jetten, J., Postmes, T., Mcauliffe, B.J. We’re all individuals: group norms of individualism and collectivism, levels of identification and identity threat *European Journal of Social Psychology*, 32, 189-207. 2002.
- Kağıtçıbaşı, C., A critical Appraisal of individualism and collectivism: Toward a New Formulation. In U. Kim, H. C. Triandis, C. Kagitcibasi, S.-C. Choi, ve G. Yoon (Eds.), *Individualism and Collectivism: Theory, Method, and Applications* Thousand Oaks, CA: Sage. pp. 52-65. 1994.
- Kağıtçıbaşı, Ç. Özerk-ilişkisel Benlik: Yeni bir Sentez. *Türk Psikoloji Dergisi*, 11, s. 36-44. 1996.
- Kağıtçıbaşı, Ç. Autonomy and Relatedness in Cultural Context Implications for Self and Family. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 36, 4, pp. 403-422. 2005.
- Kağıtçıbaşı, Ç. Benlik, Aile ve İnsan Gelişimi. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları. 2010.
- Kakabadse, A., ve Morsing, M. Introduction: Corporate Social Responsibility. *Reconciling Aspiration with Application*. ed. / Andrew Kakabadse; Mette Morsing. New York: Palgrave Macmillan, pp. 1-6. 2006.
- Kalaycı Ş. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri Asil Yayın Dağıtım, Ankara s.405. 2006
- Kaplan, R. S. ve Norton, D. P., *Balanced Scorecard*, Çeviren: Serra Egeli, Sistem Yayıncılık, İstanbul. 1996.
- Kaplan, D. *Structural Equation Modeling: Foundations and Extensions*, Sage, Newbury Park, 2000.
- Karatepe, O. M. ve Aleshinloye, K. D. Emotional Dissonance and Emotional Exhaustion Among Hotel Employees in Nigeria. *International Journal of Hospitality Management*, 28, pp. 349-358. 2009.

- Kim, H. R., Lee, M., Lee, H. T. ve Kim, N. A. Corporate Social Responsibility and Employee–Company Identification. *Journal of Business Ethics*. 95, pp. 57- 569. 2010.
- Kline, R.B. *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, Guilford, New York, 2004.
- Korunka, C., Hoonakker, P. ve Carayon, P. Quality of Working Life and Turnover Intention in Information Technology Work. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 18 (4), 409-423. 2008.
- Kroeber, A.L. ve Kluckhohn, Clyde: *Culture: A Critical Review of Concepts and Definitions*. New York: Vintage 1952.
- Layne, C. M., Hohenshil, T. H. ve Singh, K. The Relationship of Occupational Stress, Psychological Strain, and Coping Resources to the Turnover Intentions of Rehabilitation Counselors. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 48 (1), pp.19-30. 2004.
- Leary, M. R. The Self As an Organizing Construct in the Behavioral and Social Sciences. M. R. Leary ve J. P. Tangney (Ed.), *Handbook of self and identity* New York: The Guilford Press. ss. 3-14. 2003.
- Lemmink, J. Annellen Schuijf, Sandra Streukens, The role of Corporate Image and Company Employment Image in Explaining Application Intentions, *Journal Of Economic Psychology*, 24, p 13. 2003.
- Lingard H, The Impact of Individual And Job Characteristics On 'Burnout' Among Civil Engineers in Australia and the Implications for Employee Turnover <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/0144619032000065126>. 2010.
- Loi, R., Hang-Yue, N. ve Foley, S. Linking Employees Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention to Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, pp.101-120. 2006.
- Lu, Kuei-Yun, LIN, Pi-Li., Wu, Chiung-Man, Hsieh, Ya-Lung. ve Chang, Yong-Yuan, "The Relationships Among Turnover Intentions, Professional Commitment, and Job Satisfaction of Hospital Nurses", *Journal of Professional Nursing*, Vol: 18(4), pp.214-219. 2002.
- MacKinnon Dp. *Introduction to statistical mediation analysis*. Mahwah, NJ: Erlbaum: 2008.
- Mael, F. A. ve Blake. E Ashforth. "Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification", *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), pp. 103-123. 1992.

- Mael, F. A., ve Tetrick, L.E. "Identifying Organizational Identification", Educational and Psychological Measurement, 52, pp. 813-824. 1992.
- Mael, F. A ve Blake. E Ashforth. Identification in Work, War, Sports, and Religion: Contrasting The Benefits and Risks. Journal for The Theory of Social Behavior, 31(2), pp. 197-222. 2001.
- Manlove, E.E. ve Guzell, J. R., "Intention to Leave, Anticipated Reasons for Leaving, and 12-Month Turnover of Child Care Center Staff", Early Childhood Research Quarterly, Vol:12, pp.145-167. 1997.
- March G. J. ve Simon, H. A. Organizations, New York. 1958.
- Marsh, H.W., Balla, J.R. ve McDonald, R.P. "Goodness of Fit Indexes in Confirmatory Factor Analysis: The Effect of Sample Size.", Psychological Bulletin, 103, 391-410, 1988.
- Markus, H. R., ve Seitaro A Kitayama. Culture and The Self: Implications for Cognition, Emotion, and Motivation. Psychological Review, 98, pp. 224-253. 1991.
- Markus, H. R., ve Seitaro A Kitayama. Collective Fear of the Collective: Implications for Selves and Theories of Selves. Personality and Social Psychology Bulletin, 20, pp. 568-579. 1994.
- Marsella, Anthony J., George A. De Vos, Francis L. K. HSU; "Culture and Self: Asian and Western Perspectives", Tavistock Publications, 1985.
- Mathieu, J. E. and D. M. Zajac A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. Psychological Bulletin. 108.2,171-194. 1990.
- Matsumoto, D. Culture and Psychology People Around the World. Second Edition. Wadsworth / Thomson Learning, Belmont. 2000.
- Meydan, C. H. ve Harun Ş. Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları Ankara 2015
- Meydan, C. H. Örgüt Kültürü, Örgütsel Güç ve Örgütsel Adalet Algılarının Bireyin İş Tatmini ve Örgüte Bağlılığı Üzerine Etkisi: Kamuda Bir Araştırma (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü 2010
- Mignonac, K., Herrbach, O., ve Guerrero, S. The Interactive Effects of Perceived External Prestige and Need for Organizational Identification on Turnover Intentions. Journal of Vocational Behavior, 69, pp. 477- 493. 2006.
- Mobley, W.H. "An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover", Journal of Applied Psychology, 63, pp. 408-414. 1978.

- Moss, S. Self-construal. 12 Ekim, 2015 tarihinde Psycholopedia Web Sitesi: <http://www.psych-it.com.au/Psychlopedia/article.asp?id=76> adresinden alındı.
- Nisbett, R. E. Düşüncenin Coğrafyası. (Çev. Güven, G. Ç.) İstanbul: Varlık Yayınları. 2003.
- Olkonen, M. E. ve Lipponen, J. Relationships Between Organizational Justice, Identification with Organization and Work Unit, and group-related Outcomes, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 100, pp. 202 – 215. 2006.
- Onay, M. ve Kılıcı, S. İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşılar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), s. 363-372. 2011.
- O'Neill, J. W. ve Davis, K. Work Stress and Well-Being in the Hotel Industry. *International Journal of Hospitality Management*, 30, pp. 385-390. 2011.
- O'Reilly, C. A., ve Chatman, J. Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*. 71, pp. 492–499. 1986.
- Oyserman, D., Coon, H. M., ve Kimmelmeier, M. Rethinking Individualism and Collectivism: Evaluation of Theoretical Assumptions and Meta-Analyses. *Psychological Bulletin*, 128, pp. 3-72. 2002.
- Ökten, S. S., "Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Kalite Kültürünün Ara Değişken Olarak İncelenmesi", Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Gebze, 2008.
- Öz, E.Ü. ve Bulutlar, F. Algılanan Kurumsal İtibar ve Kurumdan Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Bir Ara Değişken Olarak Özdeşleşmenin Rolü, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 9(1): ss. 35-52. 2009.
- Özdoğan, F.B. ve İpek Kalemci Tüzün Öğrencilerin üniversitelerine duydukları güven üzerine bir araştırma. *Kastamonu Eğitim Dergisi* 15 (2), 639-650, 2007.
- Parasuman, A, Berry, L.L, ve Zeithaml, V.A. SERVQUAL: A Multipleitem. 1988.
- Park, J. S. & Kim, T. H. Do types of organizational culture matter in nurse job satisfaction and turnover intention? *Leadership in Health Services*, 22(1), 20-38. 2009.
- Parkes, L.P., Bochner, S. ve Schneider, S.K. 'Person–Organization Fit Across Cultures: An Empirical Investigation of Individualism and Collectivism', *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 50, pp. 81-108. 2001

- Panagiotis Gkorezis, Naoum Mylonas ve Eugenia Petridou, "The Effect Of Perceived External Prestige on Greek Public Employees' Organizational Identification: Gender As a Moderator", *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 27 Iss: 1, pp.51 – 62 2012
- Pedhazur, E.J., *Multiple Regressions in Behavioral Research*, Harcourt Brace College Publishers, Fort Worth, 1997.
- Nhan, P.T., *Collectivism and Turnover Intention: The Mediating Effect of Organizational Identification* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Bangkok University, 2014.
- Polat, M. *Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Bursa, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.
- Pruzan, P. Corporate reputation: Image and identity. *Corporate Reputation Review*, 4 (1), pp. 50- 61. 2001.
- Ramesh, Anuradha; Gelfand, Michele J. *Journal of Applied Psychology*, Vol 95 (5), , pp.807-823. Sep 2010
- Randeree, K. ve Chaudhry A. G. "Leadership – Style, Satisfaction and Commitment: An exploration in the United Arab Emirates' construction sector", *Engineering, Construction and Architectural Management*, Vol. 19 Iss: 1, pp.61 – 85. 2012.
- Raykov,T. ve Marcoulides, G.A. *First Course in Structural Equation Modeling*, Lawrence Erlbaum, New Jersey, 2000.
- Raykov, T., ve Marcoulides, G. Aon Multilevel Model Reliability Estimation From the Perspective of Structural Equation Modeling. *Structural Equation Modeling*, 13, 130-141, 2006.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., Armeli, S. Affective Commitment to The Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support *Journal of Applied Psychology*, 86 (5), 825-836. 2001.
- Riketta, M. Organizational Identification: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358 – 384. 2005.
- Rosin, H. ve Korabik, K. Organizational Experiences and Propensity to Leave: A Multivariate Investigation of Men and Women Managers. *Journal of Vocational Behavior*, 46, pp. 1-16. 1995.
- Rousseau, D.M. "Why Workers Still Identify with Organizations", *Journal of Organizational Behavior*, 19, pp. 217-233. 1998.
- Rusbelt, C. A., ve Farrell, D. "Impact of Exchange Variables On Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model Of Responses to Decline Job Satisfaction", *Academy of Management Journal*, Vol: 31, No: 3, pp. 599-627. 1988.



- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. Self-Determination Theory and The Facilitation Of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55, pp. 68–78. 2000.
- Samad, S. “Predicting Turnover Intentions: The Case of Malaysian Government Doctors”, *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge, Vol: 8, No: 2, pp. 113-119. 2006.
- Sampson, E. E. The Decentralization Of Identity: Toward a Revised Concept of Personal And Social Order. *American Psychologist*, 40, pp. 1203-1211. 1985.
- Sato, T. Autonomy and Relatedness In Psychopathology and Treatment: A Cross-Cultural Formulation. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 127, pp. 89–127. 2001.
- Schein, E. H., “The Individual, the Organization and the Career: A Conceptual Scheme”, *The Journal of Applied Behavioral Science*, 7 (4), pp. 401-426. 1971.
- Schumacker, R.E. ve Lomax, R.G. A beginner’s Guide to Structural Equation Modeling, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, New Jersey, 1996.
- Schweper, C, H., Jr., “Ethical Climate’s Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover intention in the Salesforce”, *Journal of Business Research*, Vol: 54, 2001.
- Shamma, H. M., “Toward a Comprehensive Understanding of Corporate Reputation: Concept, Measurement and Implications”, *International Journal of Business and Management*; Vol. 7, No. 16, pp. 151-169. 2012.
- Simon, H. A. *Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organizations*, 3rd, Free Press, New York. 1976.
- Singelis, T.M. The measurement of Interdependent And Independent Self-Construal. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, pp. 580–591. 1994.
- Singelis, T. M., Triandis, H. C., Bhawuk, D. S., ve Gelfand, M. Horizontal and Vertical Dimensions of Individualism and Collectivism: A Theoretical and Measurement Refinement. *Cross–Cultural Research*, 29, pp.240-275. 1995.
- Sluss, D.M., Klimchak, M. ve Holmes, J.J. Perceived Organizational Support as a Mediator Between Relational Exchange and Organizational Identification. *Journal of Vocational Behavior*. 73, pp. 457-464. 2008.
- Smidhs, A., Pryun, A. T. H., ve Van Reil C.B.M. “The Impact of Employee Communication and Perceived External Prestige On Organizational Identificion”, *Academy of Management Journal*, 44:5, pp.1051-1062. 2001.
- Steral, P. ve Emery, G. *Corporate Image And Identity Strategies Design Corporate Future*, Business and Professional Pub. Ltd, Warrewod, Australia, 1997.

- Sümer, N., Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar Örnek Uygulamalar”, Türk Psikoloji Yazıları, Sayı 6, 49-74. 2000,
- Şimşek, Ö. F., Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş, Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları, Ekinoks, İstanbul, 2007.
- Şimşek, M. Ş., Tahir Akgemici. Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış (6. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi. 2008.
- Tajfel, H. “Interindividual Behavior and Intergroup Behavior”, Differentiation between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations, ed. H. Tajfel, London, Academic Press, pp. 27-76. 1978.
- Tak, B. ve Başak. Aydem Aydemir, “Örgütsel Özdeşleşme Üzerine İki Görgül Çalışma”, 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Uludağ Üniversitesi, Bursa. 2004.
- Tak, B. ve Aydem Çiftçioğlu, Algılanan Örgütsel Prestij ile Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin incelenmesine Yönelik Bir Araştırma, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı.18: s.100-116. 2009.
- Takase, M., Moude, P. ve Manias, E. “Nurses’ Job Dissatisfaction and Turnover Intention: Methodological Myths and an Alternative Approach”, Nursing and Health Sciences, Vol: 7, pp. 209-217. 2005.
- Tidd, J., ve Bessant, J. Managing innovation: Integrating technological, market and organizational change (Fourth.), 2009.
- Triandis, H. C. The Self and Social Behavior in Differing Cultural. Psychological Review, pp.506-520. 1989.
- Triandis, H. C., ve Suh, E. M. Cultural Influences on Personality. Annual Review of Psychology, 53, pp.133-160. 2002.
- Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük [www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts), 2015.
- Tüzün, İ. K., “Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Uygulamalı Bir Çalışma”, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara. 2006.
- Ulutaş, D. D. ve Heyecan Giritli. İnşaat Sektöründe Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Örnek Olay Çalışması ile Değerlendirilmesi, 2. Proje ve Yapım Yönetimi Kongresi, İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü, 13-16 Eylül, 2012
- Uskul, A., Hynie, M., ve Lalonde, R., Interdependence as a Mediator between Culture and Interpersonal Closeness for Euro-Canadians and Turks. Journal of Cross-Cultural Psychology, 35, pp.174-191. 2004.

- Uyguç, N. ve Çımrın, D. "DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvar Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler", E.Ü.İ.B.F.Dergisi, Sayı: 19(1), s: 91-99 2004.
- Van Knippenberg, D. ve Van Schie E. C. M. "Foci and Correlates of Organizational Identification", *Journal of Organizational Psychology*, 73, pp.137 -147. 2000.
- Van Knippenberg, D., Van Dick, R. ve Tavares, S. Social Identity and Social Exchange: Identification, Support and Withdrawal from the Job. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(3), pp. 457 – 477. 2007.
- Voronov, M., Singer, J.A. The Myth of Individualism-Collectivism: A critical review. *The Journal of Social Psychology*, 4, 461-480. 2002.
- Walker, K., "A Systematic Review of the Corporate Reputation Literature: Definition, Measurement, and Theory", *Corporate Reputation Review*, Vol. 12, No. 4, pp: 357-387. 2010.
- Waterman, A. S. Individualism and interdependence. *American Psychologist*, 36, pp. 762-773. 1981.
- Wiesenfeld, B.M., S. Raghuram ve R. Garud, "Communication Patterns as Determinants of Organizational Identification in a Virtual Organization", *Organization Science*, 10, pp. 777-790. 1999.
- Wong, P-K, Lee, L. ve Leung, A, "Entrepreneurship by circumstances and abilities: the mediating role of job satisfaction and moderating role of self-efficacy", MPRA Paper, No: 596, 2006.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdogan, S. SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Detay Yayıncılık, Ankara, 2004.
- Yi C, Lin P, Hsu L, ve Liao P., Applying structural equation models to study the influence of job characteristics, organization commitment, and job satisfaction: a case of construction industry in Taiwan. ICEE 2009 Conference. Korea (ICEE/ICEER). 2009.
- Yip, B., Rowlinson, S., Kvan, T., ve Lingard, H. International Symposium on Procurement Systems The Impact of Cultural Differences and Systems on Construction Performance February 7th – 10th; Las Vegas, NV USA. 2005.
- You, Y. J. An Empirical Test of Turnover Theory: In the Case of Korean Hotel Employees. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 1, pp. 50-60. 1992.

## EK-1 (ARAŞTIRMADA KULLANILAN ANKET FORMU)

Değerli katılımcı,

Elinizde bulunan bu anket değerli hocam Prof. Dr. Zeynep SÖZEN'in danışmanlığında yaptığım doktora tezimin araştırması kapsamında, inşaat sektöründe işgörenlerin benlik (özerk-ilişkisel), prestij, ve özdeşleşme algılarının işten ayrılma niyeti üzerine etkilerini belirlemeyi amaçlayan çalışmanın bir parçasıdır.

Soruların doğru ya da yanlış bir cevabı yoktur. İçinizden geldiği gibi, içten ve samimi olarak size uygun kutucuğu işaretlemeniz yeterlidir. Sorulara cevap verirken **“olması gerektiğini düşündüğünüzü” değil “olanı” belirtmeniz** doğru sonuçlara ulaşılması bakımından çok önemlidir. Araştırmadan sağlıklı sonuçlar elde edilebilmesi için **lütfen soru atlamadan** bütün sorulara cevap veriniz.

**Anket soruları içinde açık kimliğinizi ortaya çıkaracak nitelikte hiçbir soru bulunmamaktadır.** Araştırma açısından **kimliğiniz değil düşünceleriniz (sadece vereceğiniz cevaplar)** önem taşımaktadır.

Çalışmaya yaptığınız katkılardan dolayı teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

**Mehmet UĞURAL**

[mehmetugural@gmail.com](mailto:mehmetugural@gmail.com)

[muğural1@yahoo.com](mailto:muğural1@yahoo.com)

0-532-6418585

1. Cinsiyetiniz :  Kadın  Erkek
2. Yaşınız : .....
3. Eğitim Durumunuz :  Lisans  Y.Lisans  Doktora  
 Sertifika  Diğer
4. Bu iş yerinde toplam çalışma süreniz :  1 yıldan az  1/5 yıl arası  6/10 yıl arası  
 11/15 yıl arası  16 yıldan fazla
5. Meslek Ünvanınız :  Mimar  İnşaat Mühendisi  Diğer
6. Çalıştığınız alan :  Özel Sektör  Kamu
7. İnşaat sektöründe toplam iş deneyiminiz :  1 yıldan az  1/5 yıl arası  6/10 yıl arası  
 11/15 yıl arası  16 yıldan fazla
8. Çalıştığınız firmanın sunduğu Hizmetler :  Mimarlık Hizmetleri  Mühendislik Hizmetleri  
 İnşaat ve Taahhüt Hizmetleri  Gayrimenkul Geliştirme  
 Diğer

<b>BENLİK (ÖZERK – İLİŞKİSEL) ALGISI</b> (Lütfen aşağıdaki maddeleri size uygun olan seçeneği işaretleyerek değerlendiriniz.)		<b>KESİNLİKLE KATILMIYORUM</b>	<b>KATILMIYORUM</b>	<b>FİKRİM YOK</b>	<b>KATILYORUM</b>	<b>KESİNLİKLE KATILYORUM</b>
1.	Kendi kendime kaldığımda yapacak ilginç şeyler bulabilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Kendimi aileme hep yakın hissedeceğime inanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	İnsanlarla ilişki kurmakta güçlük çekiyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Kendi isteklerimi yapabilmek için kendime mutlaka zaman ve imkân tanımaya çalışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Kendimi duygusal olarak toplumun dışında kalmış gibi hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Kendimi duygusal olarak aileme çok yakın hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Farklı olmaktansa, toplumla düşünsel olarak kaynaşmış olmayı tercih ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Kendimi yakın çevremden duygusal olarak kopmuş hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Kendimi insanlardan olabildiğince soyutlayıp, kendi isteklerimi gerçekleştirmeye çalışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Hayatta gerçekleştirmek istediğim şeyler için çalışırken, ailemin sevgi ve desteğini hep yanımda hissedirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Kendimi yalnız hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Ailemle duygusal bağlarımın zayıf olduğunu hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Ailemle aramdaki duygusal bağların hayatta yapmak istediğim şeyler için bana güç verdiğini düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Kendimi diğer insanlardan kopuk hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	Toplumsal değerleri sorgulamak yerine benimsemeyi tercih ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Kendimi sosyal çevreme duygusal olarak yakın hissediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Kendimi ilginç buluyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	İnsanın kendini kendi istediği gibi değil, toplumda geçerli olacak şekilde geliştirmesinin önemli olduğunu düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	İnsan geliştikçe, ailesinden duygusal olarak uzaklaşır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	İnsanın en önemli amacı sahip olduğu potansiyeli hakkıyla geliştirmek olmalıdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	İnsanın kendi özelliklerini geliştirip ortaya çıkarabilmesi gerekir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Kişinin kendine değil, topluma uygun hareket etmesi, uzun vadede kendi yararına olur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.	İnsanın yapmak istediklerini yapabilmesi için, ailesiyle olan duygusal bağlarını en aza indirmesi gerekir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.	Çevremdekilerin onayladığı bir insan olmak benim için önemlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.	Zamanımızda insanlar arasında güçlü duygusal bağların olması, kendileri için destekleyici değil, engelleyici olur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.	Sahip olduğum potansiyeli ve özellikleri geliştirip kendime özgü bir birey olmak benim için çok önemlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27.	Çevreme ters gelse bile, kendime özgü bir amaç için yaşayabilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.	Herkesin kendi özelliklerini geliştirmeye uğraşması yerine toplumsal beklentilere uygun davranmaya çalışmasının daha doğru olduğu kanısındayım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29.	Toplumlar geliştikçe, insanlar arası duygusal bağların zayıflaması doğaldır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<b>PRESTİJ ALGISİ</b> (Çalıştığınız işletme ile ilgili düşüncelerinizi aşağıdaki sorular doğrultusunda cevaplayınız.)		<b>KESİNLİKLE KATILMIYORUM</b>	<b>KATILMIYORUM</b>	<b>FİKRİM YOK</b>	<b>KATILYORUM</b>	<b>KESİNLİKLE KATILYORUM</b>
1.	Toplumda iyi bir itibara sahiptir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Faaliyet gösterdiği sektörde iyi bir itibara sahiptir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Faaliyet gösterdiği çevreye katkıda bulunur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Genel olarak olumlu bir imaja sahiptir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Çalışmak için tercih edilen bir kurumdur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Müşterilerin gözünde iyi bir itibara sahiptir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>ÖZDEŞLEŞME ALGISİ</b> (Çalıştığınız işletme ile ilgili düşüncelerinizi aşağıdaki sorular doğrultusunda cevaplayınız.)		<b>KESİNLİKLE KATILMIYORUM</b>	<b>KATILMIYORUM</b>	<b>FİKRİM YOK</b>	<b>KATILYORUM</b>	<b>KESİNLİKLE KATILYORUM</b>
1.	Herhangi bir kişi, çalıştığım kurumu eleştirdiğinde, bunu kendime yapılmış bir aşağılama olarak görürüm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Başkalarının, çalıştığım kurum hakkındaki düşünceleri benim için önemlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Çalıştığım kurum ile ilgili konuşurken, “onlar” değil, “biz” diye konuşurum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Çalıştığım kurumun başarısını kendi başarımla gibi görürüm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Herhangi bir kişi, çalıştığım kurumu övdüğünde, bunu kendime yapılmış bir övgü gibi hissedirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Medyada çalıştığım kurumla ilgili kötü bir haber çıksa, bundan utanç duyarım	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>İŞTEN AYRILMA NİYETİ</b> (Çalıştığınız işletme ile ilgili düşüncelerinizi aşağıdaki sorular doğrultusunda cevaplayınız.)		<b>KESİNLİKLE KATILMIYORUM</b>	<b>KATILMIYORUM</b>	<b>FİKRİM YOK</b>	<b>KATILYORUM</b>	<b>KESİNLİKLE KATILYORUM</b>
1.	Bu işletmede önümüzdeki yıllarda da çalışmak isterim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Önümüzdeki yıllarda başka bir işletmede çalışmayı düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Önümüzdeki 5 yıl içinde bu işletmeden ayrılmayı istemiyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Diğer yerlerde iş bulma olanağım olup-olmadığını bakıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Sık sık işten ayrılmayı düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ankete zaman ayırıp katıldığınız için teşekkür ederim.

## ÖZGEÇMİŞ

Doğum Tarihi	1973	
Doğum Yeri	Eskişehir	
Lise	1986-1990	Kuleli Askeri Lisesi, İstanbul
Lisans	1990-1994	Kara Harp Okulu Komutanlığı, Ankara Sistem / Endüstri Mühendisliği
Yüksek Lisans	2002-2004	Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Teknoloji Yönetimi Anabilim Dalı Proje Yönetimi Programı
Yüksek Lisans	2004-2006	Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ve İnsan Kaynakları Yönetimi
Doktora	2012-2016	İstanbul Kültür Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalı Proje Yönetimi Programı
Medeni Durum		Evli-2 Çocuk
Yabancı Dil Seviyesi		İngilizce KPDS 81, YDS 80
Çalıştığı Kurum	1994-2016	Genelkurmay Başkanlığı / Kara Kuvvetleri K.İği
Yurtdışı Görev	1999-2000	NATO SFOR CIMIC Team Leader
	2001-2002	NATO ISAF Project Manager
	2011-2012	NATO Afganistan Military Advisor Team Leader
Akademik Ders		
Tecrübesi	1998-1999	Önlisans ( Sayısal Bilimler)
	2008-2009	Lisans (Karar Verme, Sayısal Yöntemler, Risk Analizi, Teknoloji Yönetimi)