



T.C.

TOROS ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANA BİLİM DALI

İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**KÜLTÜREL ÖZELLİKLER İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Emrah NALBANT

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ARALIK 2018



T.C.

TOROS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

KÜLTÜREL ÖZELLİKLER İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ

Emrah NALBANT

DANIŞMAN
Doç.Dr. Mert AKTAŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

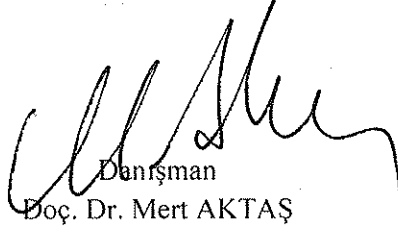
ARALIK 2018

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

Emrah NALBANT tarafından hazırlanan 'Kültürel Özellikler İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki' başlıklı bu çalışma 24/12/2018 tarihinde yapılan savunma sınavı sonunda oybirliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından İşletme Ana Bilim Dalı'nda yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.



Jüri Başkanı
Prof. Dr. Süleyman DEĞİRMEN
(Mersin Üniversitesi)



Danışman
Doç. Dr. Mert AKTAŞ

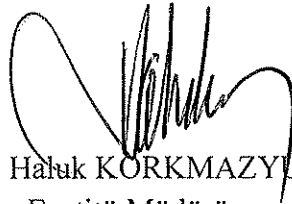


Jüri Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Aslıhan YAVUZALP MARANGOZ

Savunma Sınav Jürisi Tarafından Tezin İmzalı Nüshasının Teslim Tarihi : 08.01.2019

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.



Prof. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK
Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu çalışmada;

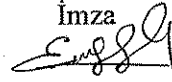
- Sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

24/12/2018

Emrah NALBANT

İmza



THE RELATIONSHIP BETWEEN CULTURAL PROPERTIES AND INTELLIGENCE

(M. Sc.Thesis)

Emrah NALBANT

TOROS UNIVERSITY
SOCIAL SCIENCE INSTITUTE

2018

ABSTRACT

Culture is the whole of the material and spiritual values inherited from the history of each society. For this reason, the cultural values of each community are self-evident and vary. Nowadays, since many businesses come from different cultures, the concept of culture and cultural differences are becoming more important as cultural interactions also increase in enterprises as in every field. It is important for the enterprises to understand the effects of the problems such as job satisfaction and dismissal on the employees and the organization. Although multiculturalism often leads to many problems, it has an advantage in terms of enterprises with its competitive power. The aim of this study is to examine the effects of cultural and cultural differences on the intention to quit the employees. This study consists of three main sections. In the first part of the study, cultural differences are discussed. In this context, the concept of culture, types of culture, elements of culture and the management of cultural differences are addressed. In the second part of the study, the subject of job satisfaction is discussed. The definition of job satisfaction in the department emphasizes the factors affecting job satisfaction, the theories of job satisfaction and the importance of job satisfaction. In the third part of the study, the issue of intention to quit is discussed. In this context, the concepts of job dissatisfaction and dismissal are emphasized and the results of the intention to leave the organization are examined. It is considered that the study will be beneficial for the enterprises because of the importance and better understanding of the subjects discussed.

Key Words: Culture, Cultural Differences, Job Satisfaction, Intention to Leave.

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam sırasında kıymetli bilgi, birikim ve tecrübeleri ile bana yol gösterici ve destek olan değerli danışman hocam sayın Doç. Dr. Mert AKTAŞ'a, teşekkür ve saygılarımı sunarım.

Çalışmalarım boyunca yardımını hiç esirgemeyen değerli arkadaşım Tolga GÜL'e teşekkürü bir borç bilirim.

Çalışmalarım boyunca maddi manevi destekleriyle beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan aileme de sonsuz teşekkürler ederim.

Son olarak çalışma arkadaşlarıma, yardım ve hoşgörülerini nedeniyle teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ.....	xii
GİRİŞ	1
Araştırma Probleminin Tanımı	2
Araştırmanın Amacı.....	2
Araştırmanın Yöntemi	2

BİRİNCİ BÖLÜM

KÜLTÜREL FARKLILIK

1. KÜLTÜREL FARKLILIK	3
1.1.Kültür Kavramı.....	3
1.1.1.Kültürün tanımı.....	4
1.1.2.Kültürün özellikleri.....	5
1.2.Kültür Türleri.....	7
1.2.1.Genel kültür.....	7
1.2.2.Maddi ve manevi kültür.....	7
1.2.3.Popüler kültür.....	7
1.2.4.Karşıt kültür.....	8
1.2.5.Alt kültür	8
1.3.Kültürün Temel Unsurları	8
1.3.1.Dil	9

1.3.2.Değerler.....	9
1.3.3.Din ve inanç.....	9
1.3.4.Tutumlar.....	10
1.3.5.Duygular.....	11
1.3.6.Eğitim.....	11
1.4.Örgütlerde Kültürel Farklılık.....	12
1.5.Alt Kültürel Farklılıklar.....	13
1.5.1.Güç mesafesi.....	13
1.5.2.Bireycilik-toplumculuk.....	14
1.5.3.Erkeklik-dişilik.....	14
1.5.4.Belirsizlikten kaçınma.....	15
1.5.5. Uzun dönem-kısa dönem uyum boyutu.....	16
1.6.Güç Mesafesi İle Sosyal Sermaye Arasındaki İlişki.....	16
1.7.Kültürel Farklılıkların Yönetilmesi.....	17

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

2.İŞ TATMİNİ.....	19
2.1.İş Tatmininin Tanımı.....	19
2.1.1. İş tatminine etki eden faktörler.....	20
2.1.1.1.Bireysel faktörler.....	20
2.1.1.1.1.Yaş.....	20
2.1.1.1.2.Cinsiyet.....	21
2.1.1.1.3.Kişilik.....	21
2.1.1.1.4.Eğitim düzeyi.....	22
2.1.1.1.5.Tecrübe.....	22
2.1.1.2.Örgütsel faktörler.....	23

2.1.1.2.1.Çalışma şartları	23
2.1.1.2.2.Ücret	24
2.1.1.2.3.İşin niteliği.....	24
2.1.1.2.4.Kariyer imkânı	25
2.1.1.2.5.Yönetim	25
2.2. İş Tatmini Teorileri.....	26
2.2.1.Kapsam teorileri	26
2.2.1.1. İhtiyaçlar hiyerarşisi teorisi.....	26
2.2.1.2.Çift faktör teorisi.....	27
2.2.1.3.Başarma ihtiyacı teorisi	27
2.2.1.4. ERG teorisi	28
2.2.2. Süreç teorileri.....	28
2.2.2.1.Beklenti teorisi.....	29
2.2.2.2.Eşitlik teorisi.....	30
2.2.2.3.Amaç teorisi	30
2.3.İş Tatmininin Önemi.....	31

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞTEN AYRILMA NİYETİ

3. İŞTEN AYRILMA NİYETİ.....	32
3.1.İş Tatminsizliği	32
3.1.1.İş tatminsizliği kavramı.....	32
3.1.2. İş tatminsizliğinin sonuçları.....	33
3.1.2.1.Yabancılaşma	33
3.1.2.2.Devamsızlık.....	34
3.1.2.3.Stres	35
3.1.2.4. İşten ayrılma niyeti	36

3.2. İşten Ayrılma Niyeti	37
3.2.1. İşten ayrılma niyetinin tanımı	37
3.2.2. İşten ayrılma niyetinin nedenleri.....	38
3.2.2.1. Kişisel nedenler	38
3.2.2.2. Psikolojik nedenler.....	39
3.2.2.3. İş ile ilgili nedenler	40
3.2.2.4. Örgütsel nedenler	40
3.2.2.5. İş harici nedenler.....	40
3.3. İşten Ayrılma Niyeti Ve Örgütsel Sonuçları	41
3.3.1. Örgüt üyelerinde motivasyon kaybı.....	41
3.3.2. Örgüt işleyişinde aksaklık.....	42
3.3.3. Örgütsel mali kayıplar	42
3.4. İşten Ayrılma Niyeti ve İşten Ayrılma Davranışı Arasındaki İlişki	43
3.4.1. Planlı davranış teorisi.....	43
3.4.2. Gerekçelendirilmiş eylem teorisi.....	45
3.5. Araştırmanın Hipotezleri.....	46

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

4. YÖNTEM.....	47
4.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	47
4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	47
4.3. Verilerin Analizi ve Bulgular	48
4.3.1. Betimleyici istatistikler	49
4.3.2. İlişki testi.....	51
4.3.3. Etki testi.....	52
4.3.4. Karşılaştırma testleri.....	53

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
KAYNAKÇA	60
ÖZGEÇMİŞ.....	72

TABLolar LİSTESİ

Tablo	Sayfa
Tablo 4.1. Kişisel bilgilerin dağılımı	49
Tablo 4.2. İşten ayrılma niyeti, ulusal kültür puanlarının istatistikleri ve güvenilirliği	50
Tablo 4.3. İşten ayrılma niyeti, ulusal kültür puanlarının ilişkisi	51
Tablo 4.4. İşten ayrılma niyetinin ulusal kültür boyutlarından etkilenmesi	52
Tablo 4.5. İşten ayrılma niyeti, ulusal kültür puanlarının medeni duruma göre farklılaşması.....	53
Tablo 4.6. İşten ayrılma niyeti, ulusal kültür puanlarının yaşına göre farklılaşması .	54
Tablo 4.7. İşten ayrılma niyeti, ulusal kültür puanlarının eğitim durumuna göre farklılaşması.....	55
Tablo 4.8. İşten ayrılma niyeti, ulusal kültür puanlarının hizmet süresine göre farklılaşması.....	56

GİRİŞ

Günümüz koşullarında dünyadaki rekabetin artması ve teknolojik alanda gelişmelerin hızla yaşanması karşısında ayakta kalmaya çalışan işletmelerin faaliyetlerini sürdürmesi giderek daha da zorlaşmaktadır. Böyle bir ortamda nitelikli iş gücünü bulmak kadar, alanında uzmanlaşmış bu çalışanları elinde tutmak da işletmeler açısından en az karlılık kadar önem taşımaktadır. Nitelikli iş gücünün işletmede devamlılığının sağlanması konusunda yapılan birçok araştırma örgütsel bağlılık ile bağlılığa etki eden faktörler üzerinde durmaktadır. Bu çalışmada ise kültürel farklılıkların örgütsel bağlılığa olan etkisi ve işten ayrılma niyeti ile arasındaki ilişki incelenmiştir.

Bugün modern organizasyonlar rekabeti gerektiren bir yaklaşım ile geleneksel yapıdan uzaklaşıp geleceğe odaklanan bir yönetim anlayışı ortaya koymaktadır. Bu nedenle işletmelerin performansı, maddi ve fiziki imkânların yanı sıra yöneticilerin sahip olduğu bilgiye ve beceriye dayanmaktadır. Başka bir ifade ile modern bir yapıya sahip olan işletmeler için yetenekli ve uzman bir yönetimin varlığı işletme verimliliği açısından önem arz etmektedir. Çünkü işletmelerin hedeflerine ulaşabilmesi için hem iç hem de dış unsurların en iyi şekilde yönetilmesi gerekmektedir.

İşletmelerdeki en önemli iç dinamikler çalışanlardır. Dolayısıyla çalışanların iş tatmininin sağlanması, örgüte olan bağlılıklarının artırılması ve bu sayede çalışanların devamlılığının sağlanması işletmeler açısından önemli bir rol oynamaktadır. Örgütte çalışanların, örgüte duydukları bağlılık, hem maddi hem de manevi açıdan işletmeye birçok katkı sağlamaktadır.

Ayrıca özellikle son dönemlerde işletmelerin farklı kültürlerden gelen birçok bireyi bünyesinde çalıştırıyor olması, her alanda olduğu gibi işletmelerde de kültürel etkileşimlerin artmasına neden olmaktadır. Burada kültürel farklılıklar nedeniyle ortaya çıkan iş tatmini ve işten ayrılma gibi sorunların çalışanlar ve örgüt üzerindeki etkilerini anlamak ve çözüm üretmek işletmeler açısından önem arz etmektedir. Çok

kültürlülük çoğu zaman birtakım sorunların ortaya çıkmasına neden olsa da, rekabet gücünü artırıcı etkisi ile işletmeler açısından avantaj sağlayabilmektedir.

Örgütlerin belirlediği stratejilerde, kültürel farklılıkların yönetimi önemli bir yere sahiptir. Örgüt içinde yönetimin etkin olabilmesi için, işe alım, ücretlendirme, eğitim ve performans değerlendirme gibi konularda insan kaynaklarının kültürel farklılıkları göz önünde bulundurarak hareket etmesi gerekmektedir. Aksi durumda çalışanlarda motivasyon düşüklüğü ve iş tatminsizliği görülebilmektedir. Bu da işletmelerde hiç istenmeyen bir durum olan yani işten ayrılma eğilimini beraberinde getirmektedir.

Araştırma Probleminin Tanımı

Örgütsel davranış konularında kültürel özelliklerin işten ayrılma niyetine herhangi bir etkisi var mı? Toplumların kültürden kaynaklanan özelliklerinin bireysel anlamda çalışma hayatında işten ayrılma niyetine etkisi ne ölçüde?

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı kültürel özelliklerin alt boyutlarının işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ve birbirleri üzerindeki etkileri ortaya çıkarmaktır.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın literatür bölümü kaynak taraması yöntemiyle hazırlanmıştır. Analiz kısmında da 276 sayıda çalışan üzerinde belirlenen ölçekler uygulanmış ve SPSS programında analizi yapılmıştır. Araştırmada anket yöntemi kullanılacaktır. Araştırmanın evrenini kamu çalışanları örneklemini ise polis memurları oluşturacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KÜLTÜREL FARKLILIK

1. KÜLTÜREL FARKLILIK

1.1. Kültür Kavramı

Ekin (ürün) anlamına gelen Kültür kavramı'nın kökeni, "Cultura" sözcüğüne dayanmaktadır. Cultura sözcüğü ise Latin kökenli olan ve ekip biçme anlamına gelen "Colere" sözcüğünden türemektedir (Oğuz, 2011: 125). Kültür kavramı zamanla farklı anlamlar da üstlenerek eğitim ve medeniyet gibi kelimelerle benzer manalarda kullanılmaya başlamıştır (Unutkan, 1995:3).

Fransız yazar ve filozof Voltaire, kültür kavramını ilk olarak, "insan zekâsını methetmek" anlamında kullanmıştır. XIX. ve XX. Yüzyılın başlarında ise kültür kavramı Fransızlar ve İngilizler tarafından uygarlık manasında kullanılmıştır (Doğan, 2012: 11).

Kültür kavramı genel manada sosyal bilimlerin, özel manada ise insan bilimleri ve toplum bilimlerinin ilgi alanı olmuştur. İnsanoğlunun bilimsel alanda ilerlemesine büyük katkı sağlayan kültür kavramı, belli bir süre ile sınırlı kalmayan ve tüm insanların sosyal kazanımlarından elde edilmiş ve her ulusun farklı anlamlar yüklediği fikri bir mirastır. Her toplumun kültür yapısı ve kültürel özellikleri birbirinden farklıdır. Ulus ve kültür arasında mutlak bir ilişki söz konusudur. Bir ulusun gelişmişlik seviyesi kültür seviyesine bağlı olarak artmaktadır. Diğer sosyal bilimlerde olduğu gibi kültürde de gelişimin sağlanması, yaşam kriterlerine bağlı olarak değişmektedir. Dolayısıyla bu nedenle gelişmiş ülkelerin kültür yapısının daha kompleks bir yapıya sahip olduğu görülmektedir (Gill,2013: 93).

1.1.1.Kültürün tanımı

Kültür" deyimini ile ilgili literatürde çok sayıda tanıma rastlamak mümkündür. Ancak tanımların birçoğunda ortak bir konuya dikkat çekilmektedir. Bu açıdan bakıldığında kültür, toplum üyeleri tarafından kabul görmüş ve itaat edilen itikat, değer ve kurallar bütünüdür. Kültür, toplum davranışlarına etki eden güç ve yetkidir. Kültür sayesinde toplum, dünyayı ve kendisini nasıl algılayacağını öğrenmektedir. Yani toplum tarafından tüketilen yiyecek ve giysiler, toplumun konuşma biçimi ve yaptıkları spor, kültürün toplumda yarattığı algıya bağlı olarak belirlenmektedir.

Schein (2004)' göre kültür; çevremizi durmadan saran, başkalarıyla kurduğumuz etkileşim nedeniyle oluşan ve kabullenilen, liderlik tutumlarına bağlı gelişen, davranışları kontrol eden ve kısıtlayan kurallar, yapılar ve kalıplardan meydana gelen dinamik bir gerçektir" (akt. Madu, 2011:2).

Türk Dil Kurumu tarafından düzenlenmiş olan Türkçe Sözlükte ise kültür kelimesinin anlamı aşağıdaki gibi ifade edilmektedir:

- Tarihi geçmişten gelen, toplumsal gelişim süresince oluşan maddi ve manevi tüm değerler ve bu değerleri oluşturmada, gelecek nesillere aktarmada kullanılan, insanoğlunun doğal ve sosyal çevresine ne ölçüde egemen olduğunu gösteren bütün araçlar, bilgi ve ekin;
- Bir topluma has fikir ve sanat eserlerinin tümü;
- İdrak, eleştiri ve zevk yeteneklerinin kazanım ve yaşantılar ile geliştirilmiş hali;
- Bireyin edindiği bilgi;
- Ziraat;
- Uygun biyolojik koşullarda bir çeşit mikrop üretme (TDK, 2005).

Kültür ile alakalı yapılan tanımlamalarda, maddi gerçekliklerin olması dışında manevi bir yönünün de olduğu anlaşılmaktadır. Bu tanımlamaların yanı sıra kültürün bilimsel anlamdaki ilk tanımını İngiliz Antropolog Taylor yapmıştır. E.B.

Taylor tarafından 1860'lı yıllarda yapılan tanıma göre kültür; "ilim, itikat, sanat, adalet, ahlâk, görgü, töre ve topluma mensup bir kişinin yaşayarak edindiği huylar ve yatkınlıklar bütünüdür (Singh, 2013: 1-12).

Ziya Gökalp'e (TKB, 2004) göre medeniyet ile kültür arasında belirgin iki fark bulunmaktadır. Bunlar(Turhan, 1997: 48) ;

- Kültür millîdir ancak medeniyet uluslararasıdır.
- Kültür içeriğinde yapay bir şey barındırmaz. Medeniyet ise içeriğinde; farklı birçok yöntem ve teknik kullanılarak, kişisel isteklere bağlı oluşturulmuş toplumsal olgular barındırmaktadır.

Tanımlardan da anlaşıldığı üzere kültür, millidir ve toplum ile ilgilidir. Kültürü oluşturan toplumun kendine özgü davranış kalıpları, sanatı, gelenekleri, kutlamaları, örf ve adetleridir. Bütün kültürler, toplum tarafından gelecek kuşaklara aktarılmaktadır (Turhan, 1997: 48).

1.1.2.Kültürün özellikleri

Kültür ile ilgili yapılmış bütün çalışmalarda her toplumun farklı kültür değerlerine sahip olduğu görülmüştür. Fakat kültürel farklılıkların yanında her toplumun kültürünü öğrenme, paylaşma ya da geliştirme şekillerinin benzer olduğu belirlenmiştir. Bu bilgilere dayanarak kültürlerin benzer özelliklerini şu şekilde sıralamamız mümkündür;

- Kültür öğrenilir: İnsanoğlu doğduğu anda mensubu olduğu toplumun kültürel değerlerini bilemez. Dolayısıyla birey kültürü zamanla ve tecrübe ederek öğrenmeye başlar. Özet olarak kültür, kalımsal yani aileden geçen bir olgu değildir, öğrenmeye ve deneyime dayalıdır (Kültür Bakanlığı,1979: 3).
- Kültür paylaşılır: Kültür sadece bir kişiye özgü olmayan tersine toplum tarafından oluşturulmuş ortak bir yaşam şeklidir (Mutlu, 1999:276).

- Kültür sınırlayıcıdır: Kültür her toplumda farklıdır. Bir topluma özgü olan ve paylaşılan bütün alışkanlıklar, o topluma ait kültürel değerler olarak nitelendirilmektedir. Aynı zamanda da topluma özgü olan bu kültürel değerler, toplumun diğer tabakalardan ayrılarak bazı kalıplar içerisinde hapsolmasına ve sınırlandırılmasına neden olmaktadır (Güvenç, 2002: 55).
- Kültür gelecek nesillere aktarılır: Kültür değerleri, her geçen gün bir yenisi daha eklenerek büyür ve nesiller arasında bir bağlantı oluşturur (Mutlu, 1999:276).Bu şekilde Aile bireyleri tarafından ya da sosyal kurumlar aracılığıyla resmi ya da gayri resmi bir şekilde gelecek nesillere aktarılır (Gegez, 2013: 54).
- Kültür başkalaşabilir: Kültür zamanla değişerek başka bir boyuta bürünebilir. Söz konusu bu değişimin boyutu toplum yapısına bağlı olarak farklılık gösterir. Küçük toplulukların geleneklerine ve göreneklerine daha bağlı olduğu bilgisine dayanarak kültürel değişime karşı daha dirençli olması ihtimal d hilindedir (Kültür Bakanlığı,1979: 4).
- Kültür Uyarlanabilir: Bir kültür farklı kültürlerle etkileşim içerisine girdiğinde diğer kültürlerin bazı değerlerinden esinlenebilir. Bu noktada; bazı kültürel unsurlar değişiklik olmadan, bazıları ise topluma bağlı olarak belli bir ölçüde değişikliğe uğrayarak yerel kültüre yansiyabilir(Mutlu, 1999:276).
- Kültür Bütünleşmiş Unsurlardan Oluşur: Kültür, çok sayıda değerin bir araya gelmesi ile oluşan bir yapıdır. Dolayısıyla herhangi bir değerin değişmesi diğer değerleri de etkilemektedir (Kültür Bakanlığı,1979: 4).
- Kültür semboliktir: Bir kültürün değerleri diğer toplumlar tarafından sembolik unsurları ile tanınabilmekte ve ayırt edilebilmektedir (Melemen, 2012: 18).

1.2.Kültür Türleri

Kültür türleri ile alakalı literatürde birçok ayırımın yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmada ise kültürleribaşlığı altında maddesel ve manevi muhteviyat zenginliğine sahip olan kültür, farklı özelliklerine göre ele alınmaktadır.

1.2.1.Genel kültür

Genel kültür, bir devlette veya toplumdaki bütün sosyal gruplarda ve coğrafi bütün alanlarında muteber olan, büyük çoğunlukla benimsenen ve özümosenen hâkim inanç ve görüşlerden meydana gelen kültür şeklinde ifade edilmektedir. (Dalgün, 2011: 8). Bu egemen kültür, toplumun neredeyse bütün üyeleri tarafından paylaşılan ortak bir değerdir. Yani herhangi bir toplumdaki söz edildiğinde aslında o toplumun kültürel değerlerinden de söz edilmektedir. Kültürün bu geniş anlamdaki görünümü, bir toplumu diğer toplumlardan ayıran bir profil oluşturmaktadır. Dolayısıyla bir kültür, ne kadar geniş bir değer, inanç ve sembol içerirse, aynı ölçüde genel veya üst kültür olma özelliğine sahip olur (Koçel, 2014: 162).

1.2.2.Maddi ve manevi kültür

Kültür, fonksiyonuna bağlı olarak maddi kültür ve manevi kültür şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Bir toplumun gelişim sürecinde oluşturduğu bütün nesnelere maddi kültürü ifade ederken, toplum içerisindeki bireylerin sahip olduğu inançlar, kurallar, değerler, konuştukları dil gibi toplumu sosyal açıdan temsil eden her şey ise manevi kültürü anlatmaktadır (Dalgün, 2011: 8).

1.2.3.Popüler kültür

Popüler kültür, toplum içerisinde bulunan çok sayıda bireyin günlük hayatında işittiği, gördüğü ve paylaşımında bulunduğu ortak kavramlardır. Aslında tanımlanması güç bir kavram olan popüler kültür, daha ziyade gelip geçici veya günü birlik bir hayat kültürüdür. Bu kültürün içerisinde müzik, yeme-içme, giyim ve spor gibi birçok farklı alan bulunmaktadır. Aynı zamanda gündelik tüketilen bir kültür

olmanın yanında, kitleleri yönlendiren ve eğlendiren etkili bir güce de sahiptir. Bu nedenle devamlı olarak bir değişim ve gelişim göstermektedir. Adından da anlaşılacağı üzere her daim popüler olabilmek için, tüketiciye mutlaka yenilikler sunmak durumundadır(Erdoğan, 2004: 3).

1.2.4.Karşıt kültür

Karşıt kültür; toplumda egemen olan, toplum bilincini oluşturan ve çoğunluğun kabul gördüğü değerlere, davranışlara, inanca ve sembollerin tamamına karşı gelme durumudur (Bozkurt, 2011: 105).

Başka bir ifade ile karşıt kültür, toplum içerisinde kabul gören mevcut değerlere ters düşen tutum ve davranışların oluşturduğu kültürdür. Karşıt kültür aynı zamanda da bir alt kültürdür (Özkalp ve Kırel, 2004: 68).

1.2.5.Alt kültür

Genel kültürün içinde farklı değerlerin ve inançların paylaşıldığı alt kültürler meydana gelebilmektedir (Koçel, 2014: 162). Dolayısıyla genel kültür bu noktada kapsayıcı bir özellik taşımaktadır. Alt kültür, kapsayıcı özelliği olan bugenel kültürün içerisinde, kendisine has özellikleri olan ve farklı toplumların yaşam şartlarını yansıtan kültürler olarak ifade edilmektedir. Ayrıca alt kültürler kendine has özelliklerinin yanında üst kültürün özelliklerini de taşırlar. Bu durum, bir ülkede farklı bölgelerde farklı kültürel özelliklerin olmasından kaynaklanmaktadır (Dalgün, 2011: 8).

1.3.Kültürün Temel Unsurları

Kültür, bir toplumun davranışlarını yönlendiren unsurların bütünüdür. Dolayısıyla toplumsal davranışları etkileyen kültürel değerleri daha iyi anlayabilmek için kültürün temel unsurlarının bilinmesi gerekmektedir. Çalışmamızın bu bölümünde; kültürün temel unsurlarından olan dil, değerler, din ve inanç, tutumlar, duygular ve eğitim konuları ele alınmaktadır.

1.3.1.Dil

Dil, kültürün taşıyıcısı ve toplum kimliğinin sembolü olarak değerlendirilmektedir. Dil aynı zamanda, toplumdaki bütün ilişkilerin ve gerçekleşen bütün eylemlerin neticesinde oluşan kültürel bir kod ve önemli bir bileşendir (Tuna, 2007: 169).

Dil, kültürü oluşturan temel bir unsur olmanın yanında, topluma ait duyguların ve düşüncelerin tamamını içine alan bir kalıptır. Toplumdaki bireyler tarafından söz konusu bu kalıba konulan duygu ve düşünceler ise hem başka kültürler tarafından bilgi amaçlı olarak kullanılır hem de ileri nesillere aktarılır (Enginün ve Kerman, 1988: 12).

Dil hiç kuşkusuz ki bir kültürün ortaya çıkması, gelişmesi ve aktarılmasında önemli bir faktördür. Fakat toplum tarafından dilin kontrol edilerek dönüşüm yaşanmak istenmesi, kültürel faaliyetlerin aksamasına ve geçmiş ile bağlarının kopmasına neden olabilmektedir (Kaplan, 2006: 138).

1.3.2.Değerler

Kültür, insan davranışlarının büyük bir bölümünü etkileyen, onlara yön veren ve toplumdaki bireylerin davranışlarını düzenleyen üstün özelliklere sahiptir. Kültür aynı zamanda toplumdaki bireylerin değer ve tutumlarına da etki etmektedir. Değerler, toplumdaki üyelerin kabullendiği belirli bazı kuralları ifade etmektedir(Turan, 20015).

Minkov (2013:40) değerlerin daha ziyade insanların hayatında neyin ne kadar önemli olduğuna dair sorulan sorulara verdikleri cevaplar olduğunu ileri sürmüştür.

1.3.3.Din ve inanç

Kültürün temel unsurlarından birisi de din ve inançlardır. Din, toplumun ortak duygularının, düşüncelerinin ve inançlarının gelişmesini sağlayan sosyal bir kurum

şeklinde ifade edilmektedir. İnanç ise bir birey tarafından kendi düşüncelerinde oluşturulan algı ve bilgilerin sürekli olarak düzenlenmesidir (Sevinç Köse ve Diğerleri, 2001: 224).

Günümüzde her toplumun birbirinden farklı dini inanış şekilleri vardır. Söz konusu bu inanışlar, toplum içerisindeki davranışların doğru ya da yanlış olduğunu belirlemekte ve kültürel değerlerin oluşması için aracı olmaktadır. Konuya bu açıdan bakıldığında dini değerler, toplumsal kişiliğin belirlenmesinde sosyo-kültürel açıdan bir kontrol mekanizması oluşturmaktadır. Dünya genelinde yaygın olan dini inançlar, kültürlerin oluşmasında önemli bir rol oynamaktadır (Mutlu, 1999: 308).

1.3.4. Tutumlar

Tutum, bir bireyin kendi iç dünyası ile alakalı olan, belli inanç ve değerlere bağlı olarak gelişen coşku ve tanılama sürecidir. Tutumlar yaşam içerisinde görülen olaylar karşısında gelişen davranış ve hareket şekilleridir. Tutumlar, inanç ve değerlerin oluşmasında etkili olan yargıların devam etmesi halinde süreklilik arz ederler (Eren, 2008: 173-174).

Tutumların temelinde üç unsur bulunmaktadır (Baysal ve Tekarslan, 1996: 254);

- Tutumun oluşmasına neden olan bilgiler,
- Tutumun kişiden kişiye farklı olmasına neden olan duygular,
- Tutumun sözlü yâdafili göstergesi olan davranışlar.

1.3.5.Duygular

İnsanlar tarafından deneyimlenen duygular olumlu ve olumsuz olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Olumlu duygular arasında sevgi, saygı, itaat ve iyimserlik yer alırken, olumsuz duygular arasında ise hor görme, hayal kırıklığı, agresif olma ve pişmanlık duyguları bulunmaktadır (Robbins ve Judge, çev., 2013: 120).

Örgüt içerisinde çalışan bir bireyin birlikte çalıştığı diğer bireylerin duygularını anlayıp doğru olarak değerlendirebilmesi için o insanların kültürlerini de göz önünde bulundurması gerekmektedir. Kişinin kendisine ait duyguları ve başkalarının duygularını anlaması ve bunu yansıtması duygusal yetenek olarak ifade edilmektedir. Kişinin diğer kişilerle güçlü bir iletişim kurması, duygusal yeteneğinin gelişmiş olduğunu göstermektedir (Günsel, Akgün, Keskin, 2008: 141).

Duygular, dünyanın her yerinde aynı şekilde algılanmaktadır. Fakat kültürel farklılıklardan dolayı duygulara verilen önem de değişebilmektedir. Örneğin; coşku Amerika'da önemsendirken, Çin'de olumsuz duyguların daha yapıcı olduğuna inanılmaktadır. Duyguların dışa yansıtılma biçimlerinde de kültürel açıdan farklılıklar bulunmaktadır. Bireycil toplumlarda dışa yansıtılan duyguların diğer bireyler ile ilgili olmadığı düşünülürken, bireycil olmayan toplumlarda bunun tam tersi düşünülmektedir. Örneğin Fransa'da satış elemanlarının müşterilere karşı aksi davrandıkları ya da Alman müşterilerin yardımsever tavırlardan rahatsız oldukları bilinmektedir. Dolayısıyla örgüt yöneticilerinin örgüt içerisindeki kültürel farklılıkları da dikkate alarak davranması gerekmektedir (Robbins ve Judge, çev., 2013: 121).

1.3.6.Eğitim

Kültürel farklılıklar eğitim alanında da kendisini hissettirmektedir. Bir ülkedeki eğitim sistemi aynı zamanda o ülkenin kültürel özelliklerini de yansıtmaktadır. Mesela Amerika'da ki okullarda özellikle bireyin kendisine güven ve saygı duyması ve aynı zamanda yaratıcı olması yönünde bir eğitim sistemi

uygulanmaktadır. Almanya'da özellikle mühendis ve teknisyen yetiştirilmesine yönelik bir eğitim sistemi mevcut iken İngiltere'de ise nispeten sayılı öğrenci için elit bir eğitim sistemi benimsenmiştir. Fransa ve Japonya'da bazı sınavlara daha çok önem verildiğinden bireyler analitik düşünme yerine ezber gerektiren bir sistemde yetiştirilmektedir. Daha sonra bu sistemde başarılı olan bireyler bürokrat olma ve ya belirli şirketlerde önemli görevlerde çalışma imkânı bulmaktadır. Ayrıca bireyler için statünün taşıdığı anlam yine kültürel farklılıklara bağlı olarak değişebilmektedir. Örneğin bir kişinin asil bir soydan gelmesi, bazı Avrupa ülkeleri için kendi çabası ile elde edilmiş bir başarıya göre çok daha fazla önem taşımaktadır. Almanya'da başarısını eğitim alanında sağlamış bir bireye çok fazla değer verilirken Hindistan'da bireyin bağlı olduğu kast sistemine göre statü belirlenmektedir. Hindular ise içerisinde oldukları kast sınıfının, önceki yaşamlarına bağlı olduğunu düşünmektedir. Amerika'da müteşebbis öğrenciler toplumda önemli bir yere sahiptirler. Japonya'da ise bireyin statüsü mensup olduğu grubun statüsünden etkilenmektedir (Sofyalıoğlu ve Aktaş, 2001: 79).

1.4.Örgütlerde Kültürel Farklılık

Kültürel farklılıklar örgüt içerisinde hem olumlu hem de olumsuz bir etkiye sahiptir. Bu bağlamda kültür farklılıklarından ötürü örgüt içerisinde ortaya çıkan etkiler dört başlık altında ele alınmaktadır (Sürgevil, 2010: 20-21);

- Duygusal sonuçlar: Kültürel farklılıklardan dolayı örgüt açısından çalışanlar tarafından duygusal bazı olumsuzluklar ortaya çıkabilmektedir. Bunun nedeni ise çalışanların farklılıklar karşısında negatif düşünme eğiliminde olmasından kaynaklanmaktadır.
- Bilişsel çıktılar: Örgüt içindeki kültürel farklılıklar, yaratıcılık ve yenilikçilik hususunda olumlu bir etki yaratabilmektedir.
- Sembolik etkiler: Örgüt içinde birbirinden ayrı iş gücünün olması, o örgütün eşitlikçi bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum örgütün itibarını arttıran olumlu bir etkiye sahiptir.

- İletişimsel etkiler: aralarında kültür farkı olan bireyler aynı zamanda farklı bakış açılarına sahiptirler. Bu durum bir örgütün amacına daha hızlı ulaşmasını sağlayan olumlu bir etki yaratmaktadır.

Neticede örgüt içindeki kültürel farklılıklar, örgütün değişimlere uyum sağlaması ve aynı zamanda ekonomik ve sosyal açıdan gelişme göstermesi için önemli bir etkidir. Kültürel farklılıkların örgüt açısından bir diğer olumlu sonucu ise farklı bir yapıya sahip olması nedeniyle örgüte dünya üzerinde farklı bir kimlik kazandırmasıdır (Sürgevil, 2010: 20-21).

1.5.Alt Kültürel Farklılıklar

Alt kültürel farklılıklar, özellikle faaliyetlerini uluslararası platforma sürdüren işletmeler açısından önemli bir sorun teşkil etmektedir. Çalışmada bu başlık altında güç mesafesi, bireycilik ve toplumculuk, erkeklik ve dişilik, belirsizlikten kaçınma ve uzun dönem-kısa dönem uyum boyutu konuları ele alınmaktadır.

1.5.1.Güç mesafesi

Güç mesafesi, güç farklılıkları olan bir toplumda; gücün eşit olarak dağılmamasını değil, gücün eşit dağılmaması karşısında toplum tarafından gösterilen tutumu ifade etmektedir (Hofstede, 1985: 347). Güç mesafesinin çok düşük olduğu ülkelerdeki kurumlarda dahi eşitsizlikler fazla olabilmektedir (Zhang vd., 2010: 945).

Güç mesafesi ve bunun yanında dayanıklılık, yetenek ve güç gibi biyolojik farklılıklardan kaynaklanan eşitsizlikler, toplum içerisinde sorunların oluşmasına neden olabilmektedir (Hofstede, 1983a: 64).

Güç mesafesi az olan toplumlarda; insanlar buldukları makamları devamlı olarak ön plana çıkaran bir politika izlemezler, kendi güçlerini düşük gösterme eğilimi içerisine girerler. Örgüt açısından bakıldığında ise, güç mesafesinin fazla olduğu toplumlarda, güç mümkün olduğunca tek bir elde toplanmaktadır. Bundan

dolayıdır ki, iş görenler yöneticileri tarafından oluşturulmuş bir yapı içinde kalırlar ve daima yöneticilerinden gelecek talimatları beklerler (Altay, 2004: 304). Güç mesafesi düşük olan toplumlarda ise gücün tek bir elde toplanması pek uygun görülmemektedir. Çalışanlar, yönetim kararlarında katılımcı olmak isterler. Örgüt içerisindeki ödüllendirme ve fırsat verilme konusunda büyük eşitsizliklere rastlanmaz (Barutçugil, 2011: 86).

1.5.2.Bireycilik-toplumculuk

Bireycilik ve toplumculuk, kişinin toplum ile olan ilişkisini ne şekilde tanımladığı ile alakadar olur (Barutçugil, 2011: 84). Bu boyutta asıl olan, bireylerin gerçekleştirdikleri eylemler ile ne kadar ön plana çıktıkları ve ya mensubu oldukları grubun fikirlerini eylemlerine ne kadar yansıtabildikleridir. Bireycilik ve toplumculuk, milli kültürlerin farklılaşmasında önemli bir etkidir. Bireyciliğin öne çıktığı toplumlarda bireyler arasında sıkı bir bağ bulunmaz iken, bireyciliğin arka planda kaldığı toplumlarda, yakın akrabalar birey için kendisinden bile daha fazla önem taşır. (Altay, 2004:304). Dolayısıyla burada birey, kendi çıkarlarından önce ait olduğu topluluğun çıkarlarını gözetir. Bireyci kültürlerde ise tam tersine öncelik bireyin kendi istekleridir (Barutçugil, 2011: 84).

Kolektivist kültürde çocuklar; dürüst, güvenilir, itaatkâr ve sorumluluk sahibi olma bilinci ile yetiştirilirken, bireyci kültürde önemli olan çocukların araştırmacı, yaratıcı ve kendi kendisine yetebilmesidir. Farklı iki ayrı kültürde yetişmiş olan bu bireyler, aynı örgüt içinde bir araya geldiklerinde çatışma ortaya çıkmaktadır. Bir taraftan kişisel başarıya önem veren ve bu yönde hareket eden bir anlayış, diğer taraftan da işbirliğine dayanan ve ekip başarısını önemseyen bir anlayışın olması bazı uyumsuzluklara neden olmaktadır (Barutçugil, 2011: 86).

1.5.3.Erkeklik-dişilik

Bir toplumda cesur ve materyalist eğilimler ön planda ise ve bu değerler insani değerlerin önüne geçmiş ise o toplumda erkek kültürünün egemen

olduğunosöylemek mümkündür (Hofstede, 2011: 23). Dişî kültüründe ise insani değerlere önem verilmesi, sevgiyle dolu olunması ve her daim anlayış gösterilmesi en önemli göstergelerdir (Sargut, 2015:175). Dişî kültüründe kadın ve erkeğın üstlendiğı roller net bir şekilde birbirinden ayrılır ve uyuşmazlıklar tartışma yolu ile giderilir (Barutçugil, 2011: 87).

Erkek kültürünün hâkim olduğı bir toplumda bireylerin birbirine bağımlı olmasından çok bireyin bağımsız olması tercih edilir. Burada birey amacını başkalarından bağımsız olarak gerçekleştirmek istediğı için yardım almak istemez. Aynı zamanda bireyin başkasına güvenmesi ve bu yönde hareket etmesi bir başarısızlık olarak görülür (Altay, 2004: 305).

Kadınsı değerlerin ön planda olduğı bir toplumda önemli olan bütünleşme ve anlaşmadır. Bu sebeple herhangi bir anlaşmazlığın olması durumunda çatışmaya gidilmektense, çatışmaya neden olan olay görmezden gelinmekte veya iletişim ile uyuşmazlık çözülmeye çalışılmaktadır. Ayrıca kadınsılığın ön planda olduğı toplumlarda engellilere ve zayıflara daha çok ilgi duyulmakta ve yaşam şekillerine daha çok saygı gösterilmektedir (Barutçugil, 2011: 88).

1.5.4.Belirsizlikten kaçınma

Belirsizlikten kaçınma; toplumların belirsizlik karşısında göstermiş olduğı toleransı ifade etmektedir. Hofstede, toplumları belirsizlikten kaçınma durumuna göre; düşük ve yüksek olmak üzere ikiye ayırmaktadır (Hofstede, 2011: 25). Buna göre belirsizlikten kaçınma eğilimi yüksek olan toplumlarda risk almayan, güven oluşturacak kurumların oluşturulması söz konusudur. Belirsizlikten kaçınma eğilimi düşük olan toplumlarda ise bireyler farklı fikirler ve davranışlar karşısında tolerans göstermekte ve kolay bir şekilde risk almaktadır (Altay, 2004: 306).

Belirsizlikten kaçınma, örgütteki yönetsel faaliyetleri ve süreç yönetimini etkileyen bir faktördür. Belirsizlikten kaçınma eğiliminin yüksek olduğu kültürlerde yöneticiler, organizasyonların net kurallara ve özelliklere sahip olmasını tercih etmektedir. Belirsizlik toleransı düşük olan yöneticiler ise herhangi bir belirsizlik karşısında güvenli olmayı ön planda tutmaktadır (Altay, 2004: 306).

1.5.5. Uzun dönem-kısa dönem uyum boyutu

Uzun dönem ve kısa dönem uyum boyutunda, zamanın toplumlar tarafından nasıl görüldüğü açıklanmaktadır. Kısa dönem eğiliminde olan toplumlarda bireyler geçmiş ve anı gören bir bakış açısına sahiptir. Uzun dönem eğilimli toplumlarda ise bireylerde geleceğe dönük ve hareketli bir bakış açısı bulunmaktadır (Dalgün, 2011: 119).

Ayrıca uzun dönem eğilimli toplumlarda bireyler yatırım yapabilmek için sabırlı ve tutumlu davranırlar. Dinamik düşüncelere sahiptirler ve ilişkilerinde makama ve saygınlığa önem verirler. Kısa dönem eğiliminde olan toplumlarda ise bireyler, kısa zaman içinde bir sonuç elde etmek isterler ve daima bir gerçekleri vardır. Bu kültüre sahip olan bir örgütte hemen hemen bütün faaliyetlerin kar getireceği beklenir ve yönetimin aldığı kararlar da kısa vadeli dir. Uzun dönemli kültürü olan örgütlerde ise kar beklentisi bazı süreçlerin sonunda oluşmaktadır (Altay, 2004: 307).

1.6. Güç Mesafesi İle Sosyal Sermaye Arasındaki İlişki

Toplumların ve bireylerin birbirlerine karşı duyduğu güven, bütün davranışlar ve kurallar ile sosyal amaçlı iletişimin niteliği; sosyal sermayeyi ve seviyesini belirleyen unsurlar arasında bulunmaktadır. Sosyal sermaye ile ilgili farklı birçok alanda araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalarda kişilerarası ilişkiler ve bu ilişkilerden elde edilen faydalar incelenmiştir. Araştırmalar sonucunda, yüksek güç mesafesinin bireyler arasındaki ilişkilerde bir kısıt olduğu tespit edilmiştir. Bir örgütte güç mesafesinin yüksek olması halinde iletişim yeterli ölçüde

sağlanamamakta ve çalışanlar fikirlerini rahat bir şekilde beyan edememektedir. Bu aynı zamanda sosyal sermayenin de zayıflamasına neden olmaktadır (Uslu,2013: 42).

Literatürde, sosyal sermayenin güç mesafesinden olumsuz etkilendiği ile alakalı birçok belirtinin olduğu görülmektedir. Fakat bazı araştırmalarda bunun tam tersi sonuçların da elde edildiği yine literatürde yer almaktadır. Uslu (2013) tarafından yapılan bir araştırmada çalışanların örgüte karşı duyduğu güvenin, güç mesafesine bağlı olarak değiştiği ve aynı zamanda bunun birey ve örgüt arasında bulunan uyumdan ileri geldiği sonucuna varılmıştır.

1.7.Kültürel Farklılıkların Yönetilmesi

Kültürel farklılıkların yönetilmesi kısaca; çalışanların hangi kültürden geldiği göz önünde bulundurulmadan her çalışana değer verilmesi, saygı duyulması ve anlamaya çalışmasıdır. Başka bir ifade ile örgüt içinde bulunan potansiyelin tam manası ile kullanılmasını ve çalışma ortamının korunmasını gerektiren bir süreçtir (Petrov, 2006:4).

Kültürel farklılıkların yönetimi, farklı kültürlerin bir araya gelmesi sonucunda örgütlerin rekabet avantajı elde ettiğinin anlaşılması üzerine, önce her çalışana eşit fırsatlar verilmesi ve eğitilmesi, sonra ırksal bütünleşme sağlanması amacı ile 1960'lı yıllarda örgütsel bir takım değişimler ile başlamıştır. Daha sonra 1980'li yıllarda çok uluslu işletmelerde sağlanan gelişme ile birlikte artan farklılaşma, kültürel farklılıkların yönetiminin yaygınlaşmasını ve gelişmesini sağlamıştır (Helvacıoğlu ve Özutku, 2010: 198).

Bazı örgüt yöneticileri, kültür farklılıklarının örgüt açısından etkilerini görememektedir. Hatta söz konusu bu farklılıkların örgüt içinde etkili olmadığını bile düşünmektedir. Bu farklılıkları yalnızca bir sorun olarak gören yöneticilerse, en iyi yönetimin kendi geliştirdikleri yönetim şeklinin olduğunu sanmakta ve özellikle çalışanların aynı kültürden olması için çaba göstermektedir. Bunun yanı sıra kültürel farklılıkların yönetilmesine ilişkin bazı olumlu görüşler de mevcuttur. Bu görüşün

savunucularına göre örgütün verimli olabilmesi ve rekabet gücü elde edebilmesi için kültürel farklılıkların yönetilmesi gerekmektedir (Helvacioğlu ve Özutku, 2010: 197).

Örgütlerin belirlediği stratejilerde, kültürel farklılıkların yönetimi önemli bir yere sahiptir. Örgüt içinde yönetimin etkin olabilmesi için, işe alım, ücretlendirme, eğitim ve performans değerlendirme gibi konularda insan kaynaklarının kültürel farklılıkları göz önünde bulundurarak hareket etmesi gerekmektedir. Aksi durumda çalışanlarda motivasyon düşüklüğü ve iş tatminsizliği görülebilmektedir (Petrov, 2006: 4-6).

İKİNCİ BÖLÜMÜ

İŞ TATMİNİ

2.İŞ TATMİNİ

2.1.İş Tatmininin Tanımı

İş tatmini; genel anlamda, bireyin işine ve onun çeşitli içeriklerine karşı beslediği duygu ve sergilediği davranışlar olarak bilinse de; bu kavramı tam anlamıyla tanımlamak bir hayli zordur. Aşağıda iş tatmini için yapılmış bazı tanımlar verilmiştir. Bu tanımlamalara göre iş tatmini:

- İş görenin vücudu ile olduğu kadar ruhu ile de çalıştığı yerde bulunmasıdır (Ford, 1969; alıntılan Silah, 2001: 102).
- İş görenin genel anlamda çalıştığı işinden ve işin esas niteliklerinden ne oranda hoşnut olduğudur (Hackman ve Oldham, 1975; alıntılan Seo vd., 2004: 438).
- Huzurun üç değerli belirtisinden biridir (Argyle, 1989; alıntılan Clark, 1997: 343).
- Bireyin inandığı değerlere ve işine karşı olan tavırlarına bağlı olarak geliştirdiği bireysel bir tutumdur (Benton ve Halloran, 1991).
- Bireyin iş yerine karşı gösterdiği tepkidir (Berry, 1997).
- İş göreninin işine karşı beslediği olumlu düşüncelerdir (Singh vd., 2004).
- İşin nitelikleri ile işçilerin beklentileri birbirine uyduğu vakit oluşan ve çalışanın işinden memnuniyetini belirleyen bir olgudur(Akıncı, 2002:2-3).
- Kişinin, işi pozitif ve zevk veren bir faaliyet olarak görmesinin doğal bir neticesidir (Davas, 1988:96).
- Bireyin çalışmakta olduğu işe karşı beslediği yapıcı hislerdir (Spector,1997; aktaran Özcan, 2011: 108).
- İş görenlerin psikolojik sözleşmesindeki isteklerinin yerine getirilme oranıdır(Güney, 2011: 12).

2.1.1. İş tatminine etki eden faktörler

İş görenlerin iş tatmin seviyesini etkileyen pek çok etkenden bahsedilse de yazında kişisel ve örgütsel etkenler olmak üzere iki sınıfa ayrıldığı görülmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005:323).

Kişisel faktörler, kişilerin değişik seviyede tatmin olmasını sağlayan faktörlerdir. Örnek olarak, yaş, cinsiyet, medeni hal, tahsil durumu, mesleki durum ve kıdem, karakter, zekâ, verilen hizmet süresi gibi etkenler verilmektedir. Örgütsel faktörler ise idare biçimi ve kontrol tarzı, emniyet duygusu, iletişim, ücret, ilerleme ve terfi olanakları, çekişme, iş koşulları, iş arkadaşları ve çalışma ortamı gibi işin özelliğinden kaynaklanan etkenlerdir (Akıncı, 2002:6).

2.1.1.1. Bireysel faktörler

Çalışmanın bu bölümünde iş tatminine etki eden bireysel faktörlerden yaş, cinsiyet, kişilik, eğitim düzeyi ve tecrübe konularına değinilmektedir.

2.1.1.1.1. Yaş

Yaş faktörü ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi konula alan araştırmalarda aralarındaki ilişkinin olumlu olduğu tespit edilmiştir. Bir iş yerinde uzun yıllar boyunca çalışmış bir kişi diğer çalışanlara oranla daha yüksek maaş almaktadır. Aynı zamanda yaş ile birlikte tecrübenin de çoğalması iş tatmininin sağlanmasında etkili olmaktadır (Yelboğa, 2007:3).

Ancak günümüzde hızla gelişen teknoloji, yaş ile iş tatmini arasındaki olumlu ilişkinin bozulmasına neden olabilmektedir. Her insan aynı oranda yeniliklere ve gelişmelere uyum sağlayamamaktadır. Belli bir yaştan sonra teknolojinin gerisinde kalıyor olması, iş tatminsizliğine yol açabilmektedir. Başka bir ifade ile teknolojinin

kullanılmasını gerektiren alanlarda yaşa bağlı ortaya çıkan iş tatminsizlikleri görülebilmektedir (Söyük, 2007:76).

2.1.1.1.2.Cinsiyet

İş tatminine etki eden faktörler konusunda yapılan birçok araştırmada cinsiyet unsurunun önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Burada kadın ve erkek açısından iş tatmininin dengeli bir şekilde sağlanması, işverenin görevleri arasında yer almaktadır. Örneğin kadınlar genellikle vasıfsız ve düşük ücretli meslek gruplarında çalışmak zorunda kaldıklarından dolayı, iş yaşamlarında olumsuzluklar ile karşılaşmaktadır. Bu da iş tatmini yönünden olumsuz bir etki yaratmaktadır (Keser, 2006: 83-84).

Ayrıca aynı iş üzerinde çalışıyor olmalarına rağmen kadının o işten beklentisinin erkeğe göre daha az olması ve kadınların doğası gereği daha hassas bir yapıya sahip olması da iş tatmini üzerinde etkili olabilmektedir. Dolayısıyla iş tatmini açısından kadın ve erkekler farklılık gösterebilmektedir (Eğinli, 2009: 39).

2.1.1.1.3.Kişilik

Kişilik özellikleri bireylerin birbirinden ayrılmasını sağlayan önemli etkenler arasında yer almaktadır. Kişilik, bireyi benzersiz yapan özelliklerin tamamıdır. Kişilik, bireyin yeteneği, tutum ve davranışları, sevdiği ya da sevmediği, hayatı boyunca tekrar ettiği davranışlar bütünüdür. Başka bir ifade ile kişilik, sahip olduğu özellikler ve yetenekler ile kişinin toplum hayatında benzeri olmayan ve kendine has bir varlık olmasını ifade etmektedir (Budak, 2006: 57).

Aynı çalışma ortamında ve benzer koşullarda çalışan birçok kişi, kişilik özelliklerinin farklı olmasından dolayı yaptıkları işten farklı düzeylerde tatmin olabilmektedir. Bazı bireyler, konumları ile ilgili belirsizlikleri bertaraf ettiklerinde daha verimli olmakta ve daha fazla iş tatmini duyabilmektedir. Bazı bireyler ise zihinsel çaba gerektirmeyen işlerden daha fazla iş tatmini elde etmektedir. Sosyal yönü güçlü olan bir kişinin çok fazla iletişim kurmadığı bir yerde çalışması ya da

sosyal açıdan zayıf olan bir kişinin devamlı iletişim kurmasını gerektiren bir yerde çalışması, yine iş tatmini açısından bireyin olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır (Dinç Özcan, 2011: 100).

2.1.1.1.4.Eğitim düzeyi

İş tatmini ve eğitim düzeyi arasındaki ilişkiyi konu alan araştırmalar neticesinde, eğitim düzeyi ile iş tatmini arasında ters bir orantı olduğu saptanmıştır. Burada eğitim düzeyi ile birlikte kişinin beklentilerinin de artması söz konusudur. Bununla birlikte her eğitim seviyesine uygun iş imkânının sağlanamaması, üniversite mezunlarının alt seviye işlerde çalışmak zorunda kalması da iş tatmini açısından olumsuz bir etki yaratmaktadır (Türk, 2007:47).

Ancak kimi zaman eğitim seviyesi yüksek olan bireyler düşük seviyedeki işlerde çalışmalarından dolayı iş tatminsizliği yaşarken, bazen de bu işlerde daha kolay ödül kazandıkları için yüksek düzeyde iş tatmini elde ettikleri görülmektedir. Dolayısıyla bireyin eğitim düzeyine göre bulunduğu mevki ve aldığı ücret yükseldikçe iş tatmini de yükselmektedir (Söyük, 2007: 78).

2.1.1.1.5.Tecrübe

İş tatmini ve tecrübe arasındaki ilişkiyi konu alan araştırmalar neticesinde, tecrübe ile iş tatmini arasında doğru bir orantı olduğu saptanmıştır. Buna göre bir bireyin çalıştığı işyerindeki deneyimi ne kadar artarsa iş tatmini düzeyi de o kadar artmaktadır. Dolayısıyla kişinin aynı işyerinde çalıştığı süreye de bağlı olarak kademe atlaması o kişinin o iş yerinde daha fazla iş tatmini elde etmesini sağlamaktadır (Ardıç ve Baş, 2007:29).

Bunun yanı sıra henüz işe yeni başlayan ve iş deneyimi az olan bireyler, işyeri ile ilgili ya da yapacakları iş ile alakalı yüksek beklentiler içerisine girebilmektedir. Ancak bu beklentilerinin gerçekleşmemesi durumunda iş tatminsizliği ile karşı karşıya kalabilmektedir. Dolayısıyla iş deneyimi fazla olan ve

yaşça daha büyük olanlar, henüz çalışmaya yeni başlayanlara nazaran daha çok iş tatmini elde etmektedirler (Eker, 2006: 67).

2.1.1.2.Örgütsel faktörler

Çalışmanın bu bölümünde iş tatminine etki eden örgütsel faktörlerden çalışma şartları, ücret, işin niteliği, kariyer imkânı ve yönetim konularına değinilmektedir.

2.1.1.2.1.Çalışma şartları

Çalışma şartları, bir işyerinde çalışanların işlerini en iyi şekilde yapabilmesi için sunulan ekonomik, fiziksel ve sosyal imkânlardır. Çalışma saatleri ve süreleri, dinlenme süreleri, sosyal yardım imkânı ve sağlık hizmetleri, ulaşım imkânı ve iş güvenliği gibi konular çalışma şartları kapsamında yer almaktadır (Eroğlu, 2007: 325-326).

Bir işyerinde çalışanların iş arkadaşları ile sosyal ilişkiler kurması, işyerinin sunduğu sosyal imkânlardan faydalanması, iş yerinin güvenilir ve sakin bir ortama sahip olması ve çalışma koşullarını iyi olması çalışanların iş tatmini düzeyini arttırmaktadır (Erdil vd., 2004: 17).

Ayrıca çalışma koşulları bireyin sadece iş yaşamını değil aynı zamanda çalışma saatleri dışındaki yaşamını da etkilemektedir. Mesela fazla mesai yapan bir birey sosyal yaşamında da olumsuz etkilenebilmektedir. Çalışanın kendisine ve yakınlarına ayırdığı zamanın kısıtlı olması motivasyonun düşmesine neden olmakta ve bu iş tatminini olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla çalışma koşullarının iyi olması hem iş verimliliğinin artması hem de çalışanların daha fazla iş tatmini sağlaması açısından önem arz etmektedir (Erdil vd., 2004: 20).

2.1.1.2.2. Ücret

İş tatmini ile ilgili yapılan birçok çalışma, ücretin iş tatmini ya da iş tatminsizliği üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Ücret bir çalışan için ekonomik bir kazanç olmanın yanında, işyerine sağlamış olduğu katkı ve sarf etmiş olduğu emeği de ifade etmektedir. Bundan dolayı ücret, iş tatmini açısından önemli bir değişken olmaktadır (Eğinli, 2009: 41).

Burada iş tatmini açısından ücretin miktarı kadar ücretlerin adil olması da önem arz etmektedir. Çalışan kendisine ücret konusunda adil davranılmadığını düşünürse bu iş tatminsizliğine neden olabilmektedir. Çalışan eğer hak ettiği ücreti aldığına ikna olduysa iş tatmin düzeyi de yüksek olmaktadır (Solmuş, 2004: 195).

Ancak ücret, bazen bir kişinin o işe başlaması için bir neden teşkil ederken, bazen de çalıştığı yere bağlanmasını sağlamış olsa da, örgütlerin faaliyetlerini sürdürebilmesi için kurum çıkarlarını da göz önünde bulundurması gerekmektedir. Maaş artışı ya da ikramiye gibi uygulamalar çalışan açısından iş tatmini oluştursa da işverenlerin kaynaklarını doğru kullanması gerekmektedir (Yiğenoğlu, 2007: 45).

2.1.1.2.3. İşin niteliği

İş tatmini açısından yapılan işin beğenilmesi, sevilerek yapılması ya da işin zorlu çalışma koşulları altında yapılması önem arz etmektedir. Topumun beğenmediği ya da yeterli görmediği işlerde çalışmak, iş tatmininin düşmesine neden olmaktadır. Bunun yanında kişinin yaptığı iş ile ilgili kendisine bir katma değer sağlaması iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir (Ardıç ve Baş, 2007:32).

Ayrıca yapılan iş ile kişinin yetenek ve karakterinin uyuşması iş tatminini olumlu etkileyen bir faktördür. Şayet birey kişilik özellikleri ve yetenekleri ile uyuşmayan bir işte çalışıyorsa, bu iş tatminsizliğine neden olmaktadır. Aynı zamanda birey yaptığı iş ile ilgili yeterli bilgi ve beceriye sahip değilse bu da iş tatminsizliğine yol açmaktadır (Çelik Keleş 2006: 41).

2.1.1.2.4.Kariyer imkânı

Çalışanlar açısından terfi ve kariyer imkânı, statünün yükselmesi, maddi açıdan daha iyi bir gelire sahip olunması ve toplum içerisinde olumlu bir yükselme sağlanması yönünde olumlu etkiler yaratmaktadır. Bu nedenle çalışanlar, terfi olduklarında yüksek düzeyde iş tatmini elde etmektedirler. Aynı şekilde başarılı olması halinde terfi olacağını bilmesi de çalışan açısından iş tatmini oluşturmaktadır. Ancak birey başarılı olduğu halde terfi olamayacağını biliyorsa bu iş tatminini olumsuz etkilemektedir (Erdoğan, 1996: 238).

Aynı zamanda işyerinde bir kariyer hedefi olmayan bireylerde de iş tatmini seviyesi düşük olmaktadır. Bu durumda çalışanlar işyeri ve işi ile ilgili olumsuz bir tavır takınmakta ve yeni bir iş arayışına girmektedir. Dolayısıyla birey işi ile ilgili hiçbir problem yaşamamış olsa bile terfi olanağı olmadığı için başka iş fırsatlarını değerlendirmek istemektedir (Alica, 2008: 15).

2.1.1.2.5.Yönetim

Çalışanların iş tatminini sağlamak örgüt yöneticilerinin en büyük amaçları arasında yer almaktadır. Dolayısıyla bir çalışanın iş tatmini sağlanması için yönetici önemli bir etken olmaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalar, çalışanların az ücret alıyor olmalarına karşın iyi bir yöneticilerinin olması, iş tatmini açısından bir sorun yaşamadıklarını ortaya koymaktadır (Bozkurt, 2008: 4).

Yöneticilerin çalışanlarına karşı sergilediği davranışları ve çalışanları ile kurduğu ilişkiler iş tatmini açısından önemli bir rol oynamaktadır. Burada önemli olan bir başka konu da yöneticinin ve çalışanların birbirlerine karşılıklı olarak duydukları güvendir. Çalışanların yöneticilerine güven duyması halinde iş ile ilgili şikâyetleri azalmakta ve iş tatminsizliği seviyesi düşmektedir(Ardıl, 2004: 19).

Bu bağlamda yöneticinin görevi sadece kurumu iyi bir şekilde yönetmek değil aynı zamanda çalışanların iş tatminsizliğini ortadan kaldırarak verimliliğin

artmasını ve çalışanların kuruma olan bağlılığını sağlamaktır. Bu nedenle yöneticiler kurumda çalışanların, sadece ekonomik açıdan değil aynı zamanda sosyal ve psikolojik beklentiler için de çalıştıklarını göz önünde bulundurmalıdırlar(Toker, 2007: 93).

2.2. İş Tatmini Teorileri

Çalışmanın bu bölümünde iş tatmini teorileri “Kapsam Teorileri” ve “Süreç Teorileri” olmak üzere iki ana başlık altında ele alınmaktadır.

2.2.1.Kapsam teorileri

Kapsam teorilerindeki ana konu kişisel ihtiyaçlardır. Başka bir ifade ile kapsam teorileri, insanların ne amaçla güdülerini tatmin etmek istediklerine odaklanmaktadır.Çalışma hayatındaki istenmeyen koşullar, iş tatminsizliği ve verim düşüklüğü kişisel gereksinimlerin karşılanamamasından kaynaklanmaktadır (Kaya,2013:24;Akyüz,2015:53).

Kapsam teorileri, “İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi”, “Çift Faktör Teorisi”, “Başarma İhtiyacı Teorisi” ve “ERG Teorisi” olmak üzere dört gruba ayrılmaktadır.

2.2.1.1. İhtiyaçlar hiyerarşisi teorisi

Abraham Maslow’ ın ileri sürdüğü “İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi”, insan ihtiyaçlarının beş aşamadan meydana geldiğini ifade etmektedir. Ayrıca ilk aşamada bulunan ihtiyaçların giderilmemesi durumunda ise diğer aşamalarda bulunan ihtiyaçlardan söz edilmemektedir.

Maslow, insanların bütün ihtiyaçlarını aynı anda hissetmediklerini ileri sürmektedir. Temel ihtiyaçlar karşılandıkça diğer ihtiyaçlar da aşamalı olarak hissedilmektedir. Aynı zamanda ihtiyaçların öncelik sırasının birey ve toplum değerlerine bağlı olarak değişebileceğini savunmaktadır (Altunışık vd.,2014:119).

2.2.1.2.Çift faktör teorisi

Çift Faktör Teorisi Herzberg tarafından geliştirilmiş olup iş tatmini konusunda ileri sürülmüş en önemli teori olarak kabul edilmiştir. Motivasyon teorisi olarak da bilinen Çift faktör teorisi, bireylerin çalışma hayatındaki ihtiyaçlarını güdüleme ve sağlığa uygunluk olarak ikiye ayırmaktadır (Greenberg ve Baron,2003:153).

Ayrıca Herzberg, çalışanların örgütü benimsemesini ve örgütte çalışmaya devam etmesini engelleyen durumların olduğunu vurgulamaktadır. İşletmenin yönetim açısından yeterli olmaması, yöneticinin yeterli teknik bilgiye sahip olmaması, yöneticiler ve çalışanlar arasındaki iletişimin iyi olmaması, iş yeri ücret politikasının çalışanları tatmin etmemesi, iş yeri fiziki çalışma şartlarının yetersiz olması ve iş güvenliği açısından yeterli olmaması gibi etmenler, bireylerin o iş yerinde çalışmaya devam etmesini engellemektedir. Dolayısıyla kurum açısından da hayati bir önem taşıyan bu koşulların iyileştirilmesi, üzerinde önemle durulması gereken bir konu olmaktadır (Eren,2015:32).

2.2.1.3.Başarma ihtiyacı teorisi

Kazanılmış İhtiyaçlar Teorisi olarak da bilinen “Başarma İhtiyacı Teorisi”, McClelland tarafından ileri sürülmüştür. McClelland, insanların ihtiyaçlarını sonradan öğrendiğini savunmaktadır. Başarma İhtiyacı Teorisi’ ne göre seçme ve yerleştirme prosedürlerinin oluşturulabilmesi için çalışan ihtiyaçlarını tespit edilmesi gerekmektedir. Bu şekilde bireyin başarı elde etme ihtiyacı arttıkça daha uygun bir işe yerleştirilmektedir. Dolayısıyla birey, sahip olduğu bilgi ve becerisini işine daha iyi yansıtacaktır (Fındıkçı,2000:385).

Başarma İhtiyacı Teorisi’ ne göre birey üç ihtiyacından dolayı davranışta bulunmaktadır (Koçel,1998:442);

- **İlişki kurma İhtiyacı:** Bireyin, diğer bireyler ya da gruplarla ilişki kurarak sosyalleşmesini ifade etmektedir. Kişilerarası ilişkilerin geliştirilmesine önem veren bireyler ilişki kurma ihtiyacı hissetmektedir.
- **Güç Kazanma İhtiyacı:** Güç kazanma ihtiyacı yüksek olan bireyler, başkaları üzerinde korumaya ve etki etmeye yönelik davranışlar sergilemektedirler.
- **Başarma İhtiyacı:** Birey burada ulaşılması zor, uğraşı ve emek gerektiren amaçlar belirleyip bu doğrultusunda gerekli bilgi ve beceriye sahip olarak bunları kullanacak davranışlar sergilemektedir.

2.2.1.4. ERG teorisi

ERG Teorisi C. Alderfer tarafından geliştirilmiş başka bir motivasyon yaklaşımıdır. Burada Maslow'un yaptığı ihtiyaçlar sınıflandırmasında olduğu gibi ve hatta daha basite indirgenmiş olarak bir sınıflandırma yapılmaktadır. Aynı şekilde burada da ilk grupta bulunan ihtiyaçlar giderilmedikçe diğer ihtiyaçlar gündeme gelmemektedir (Koçel, 2015:738).

ERG Teorisi' ne göre insan ihtiyaçları üç kategoride toplanmaktadır (Schneider ve Alderfer, 1973:490);

- **Var olma İhtiyacı (Existence):** Maddi ve manevi arzuların tamamını ifade eder.
- **İlişkisel İhtiyaçlar (Relatedness):** Bireyin duygularını ve düşüncelerini diğer insanlarla paylaşma arzusunu ifade eder.
- **Büyüme İhtiyacı (Growth):** Bireyin hem kendisine hem de çevresine karşı üretken olma arzusunu ifade eder.

2.2.2. Süreç teorileri

Süreç teorileri, bireyin çalışma hayatındaki başarılarını arttıran faktörleri ve motivasyon yapısını ortaya çıkartmaya çalışmaktadır (Onaran, 1981:40). Başka bir

ifade ile çalışanların nasıl motive olduğunu ve kişilik özelliklerinin motivasyon konusundaki önemini ortaya koymaktadır.Süreç teorilerine göre her birey ayrı bir değer yargısına ve ayrı bir görüşe sahip olsa da aynı etmenlere bağlı olarak motive olmaktadır. Ayrıca süreç teorileri bireyi etkileyen kişisel faktörlerden çok dış etmenler üzerinde durmaktadır (Eren,1987:430).

Süreç teorileri “Beklenti Teorisi”, “Eşitlik Teorisi” ve “Amaç Teorisi” olmak üzere üç başlık altında irdelenmektedir.

2.2.2.1.Beklenti teorisi

V. H. Vroom tarafından geliştirilen Beklenti Teorisine göre, bireyin çalışabilmesi için çaba sarf etmesi ve bunun için de bir güdünün harekete geçirmesi gerekmektedir. Buradaki çaba kavramı üç değişken tarafından işlerlik kazanmaktadır (Başaran,2000:88);

- **Çaba (effort):** Çalışanın harekete geçmesini sağlayan gücün işlevini ifade etmektedir.
- **Beklenti (expectancy):** Çalışanın, göstermiş olduğu çaba sonunda amacına ulaşacağına inanmasını ifade etmektedir.
- **Algılanan değer (valence):** Çalışanın yaptığı eylem neticesinde elde edeceğine inandığı ve kafasında canlandırdığı değeri ifade etmektedir.Bu değer pozitif, negatif ya da nötr olabilmektedir. Algılanan değer pozitif olması halinde çalışan bu değer oranında daha fazla çaba göstermekte, değer negatif olması durumunda çalışan çaba göstermekten vazgeçmekte ve algılanan değer nötr olduğunda ise çalışan amaca ilgi göstermemektedir.

2.2.2.2.Eşitlik teorisi

Eşitlik teorisi S. Adams tarafından geliştirilmiştir. Bu teoriye göre çalışanlar çalışma hayatında kendilerine eşit davranılmasını istemektedir. Kendisine eşit davranılan çalışanlar motivasyon yönünden olumlu etkilenmektedir. Ayrıca her çalışan kendisini aynı pozisyonda çalışan diğer bireyler ile kıyaslamakta ve o bireylerle eşit şartlara sahip olmayı beklemektedir. Dolayısıyla burada eşit olma ya da eşit olmama durumu bireyin başarısını ve iş tatminini etkileyen önemli bir faktördür (Tikici, 2005:315).

Eşitlik Teorisinin temeli, sarf edilen eşit çaba karşısında yine eşit bir ödüllendirme olması gerektiğine dayanmaktadır. Ayrıca motivasyonun eşitlik ile sağlanabileceğini savunmaktadır (Koçel,2003:499).

2.2.2.3.Amaç teorisi

Amaç Teorisi Edwin A. Locke tarafından geliştirilmiştir. Amaç Teorisine göre; birey amacı olduğunda hareket etmektedir. Ayrıca birey harekete geçtiğinde amacına ulaşabilmesi için çalışmaya devam etmelidir (Demirdağ,2015:79).

Amaç teorisinin ana düşüncesi bireyin belirlemiş olduğu amacın ulaşılabilir derecesidir. Burada bireyin belirlemiş olduğu amaçlar aynı zamanda motivasyon seviyesini de belirlemektedir. Dolayısıyla kendisine büyük amaçlar belirlemiş bir birey, ulaşması daha kolay bir amaç belirlemiş olan bireylerden daha fazla çaba göstermek zorunda olduğundan motivasyonu artmaktadır. Yani başka bir ifade ile bireyin göstereceği performans belirlemiş olduğu amacın zorluk derecesinden etkilenmektedir. Locke' e göre belirlenen hedeflerin net olması bireyin çalışma isteğini ve başarısını arttırmaktadır. Ayrıca bireysel amaçlar ve örgütsel amaçlar birbiri ile çatıştığında bireyin başarı azalmaktadır. Çalışanların katılımcı olması ve amaçların çatışmaması ise çalışanların güdülenmesini sağlamakta başarıyı arttırmaktadır (Akyüz,2015:61).

2.3.İş Tatmininin Önemi

Bir kuruluşta şartların kötüye gittiğini gösteren en belirgin kanıt iş tatmininin düşmesidir. İş tatminsizliği, ani grevler, işi yavaşlatma, düşük randıman, disiplin problemleri ile öteki örgütsel problemlerin arkasında yatan sebeplerin en başında gelmektedir (Kahn, 1973).

Kuruluşlar bir taraftan ürettikleri malların kalitesini arttırmak maksadıyla çaba gösterirken diğer taraftan da iş görenlerin iş tatminlerini yükseltmeye uğraşmaktadırlar (Başaran, 2000: 215). Sonuç olarak iş tatmini gerek iş görenler gerek kuruluşlar açısından büyük bir önem teşkil etmektedir. İş tatminsizliği, işe karşı ilginin azalmasına, moralsizliğe, yabancılaşmaya, düşük randımana ve fiziki hastalıklara neden olmakta bu da mutsuz ve her an patlamaya hazır bir toplumun temelini oluşturmaktadır (Parsak, 2010: 34).

Kişinin yaşamının ciddi bir bölümü, kendi idealleri doğrultusunda, bir işte çalışarak hem kendisine ve hem de ailesine karşı mesuliyetlerini yerine getirme mücadelesi vererek geçmektedir. İş görenler günlük yaşantısının büyük bir kısmını iş yerinde geçirmekte, hatta özel hayatına ayırdığı zamandan daha çoğunu işinde harcamaktadır. İşinde tatmin olamayanlar psikolojik yetkinliğe ulaşamamaktadır. Ayrıca iş tatmininin elde edilememesi kişilerde düş kırıklığına neden olmaktadır (Dinler, 2010: 13).

İçinde iş doyumunu olmayan bir çalışma hayatı, kişinin bütün yaşamını olumsuz yönde etkilemektedir. İş görenin aile ve toplum yaşantısındaki memnuniyetinin iş tatmini ile çok yakın bir ilişkisi bulunmaktadır. İş tatmininin düşük olduğu zamanlarda, yaşamdan alınan zevkte düşmektedir. Bu sebepten ötürü iş tatmininin yükseltilmesi büyük önem taşımaktadır. Çünkü tatmin olan çalışan mutlu olacak bu da toplumun geneline yayılacaktır (Öztürk ve Özdemir, 2003: 191)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞTEN AYRILMA NİYETİ

3. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

3.1. İş Tatminsizliği

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

3.1.1. İş tatminsizliği kavramı

İş tatmini, kişinin işine karşı sergilediği genel tavır ve davranışlarıdır. İş tatmini, çalışanın işi ile alakalı olarak hissettiği iç rahatlığını yansıtan bir olgudur. İşe karşı tavrın olumlu durumuna “İş Tatmini”, olumsuz durumuna “İş Tatminsizliği” adı verilmektedir. İş gören işinde harcadığı çabanın karşılığında ihtiyaçlarını karşılamak ve kendi iç yaşamına uygun bir iş çevresinde çalışmak istemektedir. Çalışanın beklentileri ile sahip oldukları arasında bir denge bulunuyor ise iş tatmini artmaktadır. İşletmelerde iş görenlerin tutumlarını etkileyen en önemli etkenlerden birisi de iş görenlerin işlerinden sağladıkları iş tatminidir. İş tatmininin elde edilmesi iş görenlerde örgütsel bağlılığın oluşmasından stresin düşmesine kadar pek çok yarar sağlamakta ve genel anlamda yürütülen işin niteliğini yükseltmektedir. İş tatminsizliği ise işe devamsızlık ve işten kendi isteği ile ayrılmak gibi örgüt bakımından maliyet oluşturan olumsuzluklara sebep olmaktadır (Çarıkçı, 2001: 119-130).

İş görenler, hayatları boyunca yaşamlarının büyük bir parçasını iş ortamında ve mesai arkadaşları ile beraber geçirmektedir. Bu sebeple iş görenin işinde doyuma ulaşması, ruhsal ve beden sağlığı bakımından çok önemlidir. İşletmeler, çalışanların bazı mesleki eğitimler vererek iş tatminini artırma çabasına girmişlerdir. İş görenlerin kabiliyet, bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi; iş yaşantısını

ve kişisel hayatını olumlu etkileyecek ayrıca iş görenlerin kendilerini önemli hissetmelerine neden olacaktır (Telman ve Ünsal 2004: 52, 59, 62). İş tatmini birçok araştırmacıya göre, iş görenlerin işlerine karşı duyduğu yapıcı his ve tavırlarını anlatmaktadır (Faragher, Cass ve Cooper 2005:105-112).

3.1.2. İş tatminsizliğinin sonuçları

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

3.1.2.1.Yabancılaşma

İşe yabancılaşma kavramı, Karl Marx'ın araştırmalarında sıkça adı geçen bir kavramdır. Marx'a göre yabancılaşma, çalışanın üretim aşaması içinde yer aldığı üründen ya da üretim ve tüketim sürecinin içinde yer alan insanlardan uzaklaşmasıdır (Nair ve Vohra, 2009:601).

Yabancılaşma, dünyadaki objelerden, kişilerden ve fikirlerden kendini dışlamak manası taşımaktadır (Horowitz, 1966:231). İşe yabancılaşma, kişiyi üretim aşamalarındaki denetimden, iş arkadaşları ve müşteriler ile olan iletişimden ve kişinin kabiliyetlerinden yoksun bırakmaktadır (Kanungo, 1992:416).

Bir diğer ifadeyle işe yabancılaşma, çalışanın işinden ve iş ile alakalı çalışmalardan kendisini ayrı tutmasıdır. Nair ve Vohra'ya (2009:296) göre işe yabancılaşma, iş görenin işi ile olan bağlantısını koparması manasına gelmektedir. İşe yabancılaşma, çalışmaya ve nihai ürüne karşı ilginin azalması anlamı taşımaktadır. Başka kişilere karşı yabancılaşma, çalışanların öteki çalışanlarla ilişkilerinde samimi olmamayı anlatmaktadır. İşe ve başkalarına yabancılaşma, bedenen ya da ruhsal olarak soyutlanma biçiminde ortaya çıkabilmektedir (Halbesleben ve Clark, 2010:532).

İşe yabancılaşmanın sebepleri çevreden kaynaklı faktörler ve örgütsel faktörler olmak üzere ikiye bölümlendirilmektedir. Bunlardan; idare tarzı, örgütün büyüklüğü, geçmiş olaylar ve tecrübeler, bilgini dolaşımı, grup nitelikleri, üretim şekli, iş bölümü, çalışma şartları, inanç ve tavırlar örgüt ile alakalı sebepler arasında sayılmaktadır. İktisadi yapı, teknolojik yapı, siyasal ve hukuki yapı, toplumsal ve kültürel yapı, sendikal teşkilatlanmalar ve toplu iletişim araçları da çevresel sebepler arasında bulunmaktadır (Şimşek vd., 2015: 256-259).

3.1.2.2.Devamsızlık

Kişinin işine karşı beslediği tatminsizlik duygusu gerek kendisine gerek işletmeye karşı bazı hoş olmayan tepkilerin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Bunlardan biri de devamsızlıktır (Keser,2006:138).

Bütünü bakımından dikkate alındığında işe devamsızlık, çalışanın planlanmış bir iş için hazır durumda olmamasıdır (Johns, 2002: 437; Kristensen vd. 2006: 1646; Mathis ve Jackson, 2007: 81). Başka bir ifadeyle, çalışanın bedensel olarak işyerinde bulunmamasıdır.

İşe devamsızlık hususunda gerçekleştirilen çalışmalarda, genel olarak iki ayırım yapılmıştır (Jex, 2002: 155; Nielsen, 2008: 1331; Ramsey vd. 2008: 98). Bunlar; mazeretsiz işe devamsızlık ve mazeretli işe devamsızlıktır. Mazeretsiz işe devamsızlık, çalışanın amirine herhangi bir özür bildiriminde bulunmadan işinin başında olmaması veya kabul edilebilir olmayan bir özür ile işine gelmemesi durumunu ifade etmektedir. Çalışanların bildirdikleri özürlerin kabul edilip edilmeyeceği de firmadan firmaya değişiklik göstermektedir. Mazeretli işe devamsızlık, işletmenin onayladığı özürler veya haller karşısında (sağlık problemleri gibi) çalışanın işe gelmemesini ifade etmektedir (Ramsey vd. 2008: 98).

Kimi çalışmalarda ise mazeretli ve mazeretsiz işe devamsızlığı tayin eden öğelerin, kuruluşun kendine has değerlendirmesine bağlı bulunduğundan, bu hususta ortaya koyulan kesin ayrımların kuşku ile değerlendirilmesi gerektiği önemle

belirtilmektedir. Ayrıca, yalnızca mazeretsiz işe devamsızlık konusunun güdülenme ve iş doyumunu gibi ruhsal konular ile bağı olduğu anlatılmaktadır (Kristensen vd. 2006: 1646).

İşe devamsızlığın sebepleri arasında, maaş doyumsuzluğu, iş arkadaşlarıyla anlaşamama, çalışma çevresinin güven vermemesi ve idareci ile yaşanan sorunlar bulunmaktadır. Fakatapılan araştırmalar, devamsızlığın altından yatan esas sebebin departman yöneticilerinden kaynaklandığını işaret etmektedir. Bu sebeple departman idarecilerine bağlı iş görenlerin devamsızlıklarının çok sık olarak denetlenmesi devamsızlık oranı daha da yükselmeden tedbir alınmasını sağlamaktadır. Herhangi bir işyerlerinde devamsızlık oranını sıfırlamak olanak dahilinde bulunmamaktadır. Fakat uygulanacak pek çok tedbir ile makul düzeye çekmek mümkün olmaktadır. Çalışma şartlarının düzeltilerek huzurlu bir iş ortamı oluşturmak, tekdüzeliği engellemek amacıyla iş rotasyonu uygulamak, etkili bir ödüllendirme ve teşvik sistemi oluşturmak işe katılımı sağlayan yöntemlerin başında gelmektedir (<http://www.gulcicekzengin.com/makaleler/isletmelerin-virusu-ise-devamsizlik/>).

3.1.2.3.Stres

Stres şirket idaresi tarafından göz önünde bulundurulması gereken ciddi bir faktördür. Çünkü stres, iş görenlerin randıman, performans, doyum ve tutumlarını önemli derecede etkilemektedir. Stres gerek ferdi gerek örgütle ilgili sebeplerle oluşabilmektedir. Kişisel stres kaynakları, karakter, rol belirsizliği ve rol çatışmasıdır (Luthans, 1994).

Rol belirsizliği, iş görenin görevlerini ifa ederken kendisinden talep edilen ve beklenen performans seviyesine ulaşabilmesi amacıyla ihtiyaç duyduğu bilgiden mahrum olması durumunda meydana gelmektedir. Rol çatışması ise, iş görenin iş yerinde birbirini tutmayan görev ve mesuliyetlerle karşı karşıya kalması durumunda yaşanmaktadır (Ceylan ve diğerleri, 2006).

Stres doğal bir olay olup, her kuruluşun karşılaştığı bir durumdur. Bilhassa sağlık çalışanları; iş ortamı, işin yapısı, görev ve etkileşimin fazlalığı sebebiyle strese karşı daha çok maruz kalmaktadırlar. Stres hem işletme içi hem de işletmedişi çok miktarda kişiyle iletişim kurma zorunluluğundan ortaya çıkmaktadır (Kunaviktikul v.d., 2000: 9-16).

Stresli bir çevrede işlerini yapan çalışanlarda ruhsal tatminsizlik görülmekte ve bunun neticesinde fiziksel rahatsızlıklar ve zihinsel davranış bozuklukları belirmektedir (Akıncı, 2002: 1-25).

Stres araştırmaları genellikle stresin olumsuz etkilerini araştırmakla birlikte belirli miktar stresin bireylere enerji verdiği ve motive ettiği bilinmektedir. Ancak, aşırı ve uzun süreli stres bilişsel, fiziksel, davranışsal ve psikolojik bozukluklara neden olabilmektedir. Bu bozukluklar işgörenin performansını ve örgüte katkısını da olumsuz etkilemektedir. Strese maruz kalan birey kişisel çatışmalar ve görevlerini istediği biçimde yapamama gibi sebeplerle diğer iş arkadaşlarını da olumsuz etkileyebilmektedir (Akdağ ve Yüksel, 2010: 49).

3.1.2.4. İşten ayrılma niyeti

İçinde hayatımızı sürdürdüğümüz ve bulunduğumuz bu dönemde, işten ayrılma niyeti, dünya çapındaki bütün kuruluşlarda her seviyede sıkça görülen ve örgütlerin kaçınılmaz olarak karşılaştığı ve çözüm yollarında yetersiz kaldığı ciddi bir problemdir. İşletmeler ve araştırmacıların son senelerde yoğun bir biçimde inceledikleri işten ayrılma niyeti tanımlarından bazıları şunlardır: Herhangi bir iş görenin veya personelin yaptığı işinden ayrılma niyeti ve gelecekte başka bir iş bulma planıdır (Purani ve Sahadev, 2007: 475-485). Bireyin çalıştığı kuruluştan, organizasyondan veya şirketten ayrılma hususunda bilinçli olarak karar alması veya buna zihinde tasarlamasıdır (Barlett, 1999: 70). İşten ayrılma niyeti(devir niyeti), bir iş görenin artık kendi kuruluşunda hizmet vermeyi sürdürmeme isteği olarak adlandırılmaktadır (Henryhand, 2009: 40).

Personelin ayrılma niyeti, bilhassa insan kaynakları yönetimi açısından kayda değer bir problemdir. İşletmeler ve araştırmacılar, işe son verme, reklam, ilan ve işe alma gibi sebeplerden ötürü önemli miktarlarda maddi zararlara sebep olan bu etkeni yok etmek veya yararsız etkisini hafifletmek amacıyla çeşitli çalışmalar yürütmektedir (Yin-Fah vd., 2010: 57; Khan vd., 2013: 41-42).

Yazında, işten ayrılma niyeti ile birlikte devir oramı yüksek olan işletmelerde ortaya çıkan olumsuzluklar içinde; işe alma, seçme ve yerleştirme maliyetlerinin yükselmesi, eğitim ve geliştirme giderlerinin artması, işe yeni başlayan iş görenin işini öğrendiği süre içindeki randımanının azalması, toplam örgütsel verimlilik ile plan ve programların sekteye uğraması, geriye kalan iş görenlerin moralinin bozulması, nitelikli çalışanların yitirilmesi gibi olumsuzluklar yer almaktadır (Firth vd., 2004: 170; Harris vd., 1999: 483-484; Özer ve Günlük, 2010: 463).

3.2. İşten Ayrılma Niyeti

Çalışmanın bu bölümünde işten ayrılma niyetinin tanımı ile işten ayrılma niyetinin nedenleri ele alınmaktadır.

3.2.1. İşten ayrılma niyetinin tanımı

Rusbelt ve arkadaşları (1988), işten ayrılma niyetini, iş görenlerin çalışma şartlarından hoşnut olmamaları sonucunda gerçekleştirdikleri olumsuz ve etkin eylemler olarak tanımlamaktadır (Gül vd, 2008; Onay ve Kılıcı, 2011).

İşten ayrılma, bireyin işletmeden edimsel olarak ayrılması manasına gelmekte, işten ayrılma niyeti ise, bireyin davranışsal bir tavır olarak işletmeden ayrılma arzusunu anlatmaktadır. İşten ayrılma niyeti, iş görenlerin var olan çalışma şartları hakkındaki hoşnutsuzluğun dolayısıyla işlerinden ayrılma isteklerini anlatmaktadır. İşten ayrılma niyeti, daha genel bir anlatımla bireyin herhangi bir işletmede artık daha fazla çalışmayı istememesi tavrı olarak da ifade edilmektedir (Telli ve Diğ., 2012:135-150).

İşten ayrılma niyeti, işletmelere aşırı maliyet yükleyen ve vakit harcatan, ayrıca iş görenler arasındaki sosyal bağlara zarar veren, moralsizliğe sebep olup ve motivasyonu azaltan bir olgu olması nedeniyle (Kazak, 2012: 33; Yıldız, 2015: 236) örgüt yönetimlerine büyük bir sorun teşkil etmektedir. Bu nedenle kalifiyeli iş görenlerin işten ayrılma niyetlerinin ortaya çıkmasını önlemek, işletmelere açısından son derece önemlidir (Poyraz, 2008: 148).

3.2.2. İşten ayrılma niyetinin nedenleri

Yapılan araştırmalarda işten ayrılma niyetinin iş stresi, tükenmişlik örgütsel bağlılık, iş doyumunu, performans, iş güvencesi, iş motivasyonu, etik, liderlik gibi kavramlarla ilişkilendirilmiştir (Poyraz ve Kama, 2008; Sağlam vd., 2010: 143-166; Çakar ve Ceylan, 2011:52-66; Onay ve Kılıcı, 2011:363-372; Demirtaş ve Akdoğan, 2014:1-9).

Literatürde, tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki bağlantılar incelendiğinde, tükenmişlik arttıkça işten ayrılma niyetinin de arttığı gözle çarpılmaktadır. Başka bir anlatımla tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Jackson ve Maslach, 1982: 63-77; Jackson vd., 1986:630-640, Weisberg,1994: 4; Schaufeli ve Backer, 2004:293).

3.2.2.1. Kişisel nedenler

İşten ayrılma niyetinin oluşmasına neden olan bireysel etkenlerin başında karakter özellikleri yer almaktadır. Buna göre, düşük seviyede uysallık ve yüksek seviyede tecrübeye açıklık ve duygusal kararsızlığın işten ayrılma niyeti üzerinde olumlu etkilerinin bulunduğu ifade edilmektedir (Zimmerman, 2008:309-348).

Bununla birlikte uysal bireylerin; nazik, kibar, fedakâr, ince ruhlu, uzlaşmacı, çözüm odaklı olmaları ve başkalarıyla yapıcı bağlar kurabilmelerinden dolayı işlerinden ayrılma niyetleri bulunmadığı belirtilmektedir (Barrick, Stewart ve

Piotrowski, 2002: 1-9; Goldberg, 1990: 1216-1229; Organ ve Lingl, 1995: 339-350; Zimmerman, 2008: 309-348).

Karakter özellikleri yanı sıra bireyin genel olarak çalışmaya dair tavrı, cinsiyeti, medeni hali, yaşı gibi özellikleri de işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olmaktadır (Alıca, 2008). Bununla beraber, hayat koşullarındaki değişiklikler, farklı bir işe karşı duyulan ilgi, aile içi değişimler ve problemler (evlenme, ölüm vb.), yaşla alakalı mecburiyetler (emeklilik, maluliyet vb.), değişik ruhsal ve bedensel sebepler (sağlık durumu vb.), işle alakalı beklenti ve ideallerin gerçekleşmemesi de işten ayrılma niyetinin oluşmasında büyük rol oynayan kişisel faktörlerin arasında yer almaktadır (Kaya, 2010).

3.2.2.2. Psikolojik nedenler

Çalışanların işten ayrılmasına sebep olan başka etken de psikolojik nedenlerdir. Psikolojik nedenlerin başında iş tatmini ve bağlılık gibi insan psikolojisini doğrudan etkileyen iki önemli unsur yer almaktadır. İnsan psikolojisini negatif etkiler altına alan aşırı yorgunluk, tükenmişlik ve stres gibi çalışma hayatı ile ilgili faktörler işten ayrılma niyetini büyük oranda etkilemektedir (McBey ve Karakowsky, 2001: 29- 40).

Birey kendisini çalıştığı örgüte ait hissetmediği takdirde işinden çok kolay bir biçimde ayrılabilir. Yaptığı işten haz almayan ve işini severek yapmayan bir birey yeni bir iş imkânı ile karşılaştığında bu durumu değerlendirmektedir. Bu durum bireyin çalışma hayatını olumsuz etkileyen ve performansının düşmesine neden olan bir durumdur. Başka bir ifade ile işten ayrılma niyeti ile performans arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Jackofsky, 1984:258).

3.2.2.3. İş ile ilgili nedenler

İnsanlar buldukları örgütte gösterdikleri çaba ve yaptıkları faaliyetlerle faydalı olduklarını hissettiklerinde örgüte karşı bir bağlılık hissetmektedir. Bireyin örgüte bağlanmasını sağlayan unsurlar arasında; gösterilen becerilerin mahiyeti, yapılan iş ile bütünleşilmesi ve yapılan işin ehemmiyeti yer almaktadır. Dolayısıyla birey kendisini işinde başarılı hissettiğinde örgüte olan bağlılığı artmakta ve işten ayrılma niyeti ortadan kalkmaktadır (Çakır, 2007:86).

Ayrıca bu konuda yapılan bir çok araştırma neticesinde işten ayrılma niyetinin iş ile ilgili faktörleri arasında çeşitlilik, bağımsızlık ve kişisel gelişim imkanı olduğu ve bunların işe bağlanma tutumunu etkileyen unsurlar arasında yer aldığı saptanmıştır (Bal, 2009:8).

3.2.2.4. Örgütsel nedenler

Çalışanların işyerlerinden ayrılma niyetlerini etkileyen örgütsel sebeplerin başında; örgütsel bağlılık, iş doyumu, çalışanın örgütle kaynaşması, iş güvencesi, organizasyon kültürü, örgüt ortamı, mesai arkadaşları ile olan ilişkiler, idareci ile olan ilişkiler, ilerleme imkânları, özerklik, ödüllendirme sistemleri, işin yapısı, ücret, tükenmişlik, stres etkenleri, iş şartları, örgüt ile alakalı adalet idrakı, mesai saatleri, çalışma ortamının fiziksel şartları ve iş yükü gelmektedir (Alıca, 2008; Eren, 2007; Polat ve Meydan, 2010:145-172; Poyraz ve Kama, 2008: 143-164; Gül, Oktay ve Gökçe, 2008: 1-11; Çarıkcı ve Çelikkol, 2009: 153-170; Kaya, 2010).

3.2.2.5. İş harici nedenler

İşyerlerinde herhangi bir problem gerçekleşmese bile, iktisadi ve sosyal nedenli bazı çevresel etkenler çalışanların işten ayrılma niyetlerini belirleyebilmektedir. Misal olarak, ülkenin iktisadi durumu, piyasadaki iş imkânları, işe ulaşım koşullarındaki değişiklik, (Alıca, 2008) eşlerin işyerlerinde oluşan değişiklik ve çocukların eğitim gereksinimleri gibi ailevi sebepler çalışanların işten

ayrılma niyetlerini etkilemektedir. Fakat bu sebeplerden ötürü işten ayrılımları önlemek çoğunlukla işletmeler açısından mümkün olmamaktadır. Zira söz konusu problemlerin boyutları işletmeleri aşmaktadır (Kaya, 2010).

İktisadi büyüme, iş hoşnutsuzluğunun işten ayrılma ile sonuçlanmasına sebep olurken, iktisadi durgunluk var olan işten tatmin olma hissini pekiştirmektedir. Ayrıca ülkenin nüfus yapısı ve kalifiyeli işgücü bulmadaki durumu da işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olmaktadır(Hulin vd., 1985: 244).

3.3. İşten Ayrılma Niyeti Ve Örgütsel Sonuçları

İşten ayrılma niyeti işten ayrılma davranışına etki eden en önemli faktörler arasında yer almaktadır. Çalışanın işten ayrılma niyeti işletme tarafından belirlenmediği ve engel olunmadığı takdirde işletme açısından önemli sonuçlar doğurmaktadır (Azaklı, 2011:89).

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

3.3.1. Örgüt üyelerinde motivasyon kaybı

Örgütte çalışan bireylerin işleri ile ilgili yüksek tatmin duymaları, örgüte olan bağlılıklarını arttırmakta ve işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. Ayrıca çalışanlar arasındaki ücret adaletinin sağlanması, iş tatmini ve örgüte olan bağlılık, çalışanların performansını olumlu yönde etkilemektedir. Örgütsel bağlılığın düşük olması halinde ise çalışanlarda işten ayrılma eğilimi artmaktadır(DeConninck and Bachmann, 2005: 875).

Ücret konusunda adaletin sağlanmaması durumunda çalışanların motivasyonu azalmakta, performansı düşmekte ve devamsızlığı artmaktadır. Çalışanlar arasında bu algının devam etmesi neticesinde ise işten ayrılma davranışları ortaya çıkmaktadır. Ancak ekonomik açıdan bağımlı olan çalışanlarda ücret konusundaki

adaletsizliğe rağmen işten ayrılma niyetinin daha az görüldüğü saptanmıştır (Shaw ve Gupta, 2001:229-320).

Hirschfeld vd. (2002), tarafından yapılan bir çalışmada, yapılan işe karşılık düşük ücret alan çalışanların, adaletsizliği gidermek için daha çok devamsızlık yaptığı tespit edilmiştir (Hirschfeld vd. 2002:553-564).

Diğer taraftan çalışan, başka bir gelir kaynağının olmaması durumunda ve aldığı ücretten hoşnut olmasa dahi alternatif bir iş imkânı olmadığı müddetçe işten ayrılma davranışında bulunmamaktadır. Kısaca; çalışanın iş tatmini ve örgütsel bağlılığı açısından örgütsel adalet, örgütsel tutum önemli bir etkidir. Birey bulunduğu örgüt ve yaptığı iş ile ilgili yeterli bir doyuma ulaşıyorsa örgüte olan bağlılığı artmaktadır. Dolayısıyla bu da işten ayrılma eğiliminin azalmasına neden olmaktadır (DeConninck and Bachmann, 2005: 875).

3.3.2. Örgüt işleyişinde aksaklık

İşten ayrılma ve işten ayrılma niyeti bilhassa tecrübeye ve uzmanlığa dayalı işlerde büyük bir sorun teşkil etmektedir. Çünkü burada örgüt, tecrübe sahibi ve uzman bir çalışanın yerine gelecek olan başka bir çalışanın aynı şekilde uzmanlaşabilmesi için belli bir maliyete katlanmak zorunda kalmaktadır. Ayrıca yeni gelen kişinin o işe alışana kadar yüksek bir verim gösterememesi de ayrı bir maliyet unsuru olmaktadır. Dolayısıyla işten ayrılma niyeti örgüt faaliyetlerini olumsuz etkileyen bir faktör olmaktadır (Samad, 2006:113-119).

Aynı zamanda örgütten ayrılan tecrübeli ve alanında uzmanlaşmış bir çalışanın rakip işletmede çalışmaya başlaması da katlanılan maliyetler ile birlikte ek bir zararın ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Wagner ve Hollenbeck, 1995).

3.3.3. Örgütsel mali kayıplar

İşten ayrılma, örgüt açısından büyük bir maliyet ve zaman kaybına neden olmaktadır. Aynı zamanda işten ayrılma örgüt içinde diğer çalışanların da olumsuz

etkilenmesine ve motivasyonun düşmesine neden olmaktadır. Bu nedenle henüz işten ayrılmamış ancak işten ayrılma niyetinde olan çalışanların, örgütteki çalışmalarının devamını sağlamak örgüt için önem arz etmektedir (Daloğlu, 2002:28).

Konusunda iyi eğitim almış ve alanında ehlileşmiş bir çalışanın işten ayrılması halinde, o çalışanın yetiştirilmesi için katlanılmış olan bütün maliyetler ve emekler bir zarara dönüşmektedir. Bu nedenle özellikle alanında büyük çabalar ve maliyetler sonucunda uzmanlaşmış bir çalışanın işten ayrılma niyetine engel olmak ve çalışmasının devamını sağlamak, örgütün verimliliği ve başarısı açısından oldukça önem taşımaktadır (Acar, 2014: 51).

3.4. İşten Ayrılma Niyeti Ve İşten Ayrılma Davranışı Arasındaki İlişki

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

3.4.1. Planlı davranış teorisi

Planlı Davranış Teorisi; kişilerin bir davranışı ortaya koymalarının temel açıklayıcısının niyet olduğunu; kişilerin niyetlerinin ise davranışa yönelik davranışlar, idrak edilen sosyal baskı (bireysel normlar) ve idrak edilen davranışsal denetim tarafından açıklandığını anlatmaktadır. Planlanmış davranış teorisinde bireyin davranışının arkasında yer alan niyetlerini etkileyen üç esas etken bulunmaktadır. Bunlar; davranışa yönelik tavır, topluma karşı idrak (idrak edilen sosyal baskı) ve davranış denetimi ya da diğer ismiyle öz yetkinlik algısıdır (Ajzen, 2006).

Planlanmış Davranış Teorisi (Ajzen, 1991:179 211; Madden, Ellen, & Ajzen 1992: 3–9), harekete geçme niyetinin gerçek davranışın en kuvvetli belirleyicisi olduğunu ileri sürmektedir. Planlanmış Davranış Teorisi kişilerin toplum ile ilgili tutumlarının bazı etkenlerin denetimi altında olduğunu, belirli sebeplerden dolayı

gerçekleştirdiğini ve planlanmış bir biçimde ortaya çıktığını ileri süren bir davranış teorisidir. Planlanmış Davranış Teorisine göre, kişide bir davranışın oluşabilmesi için öncelikle o davranışa yönelik bir niyetinin var olması gerekmektedir. Davranışa yönelik niyet ne kadar kuvvetli ise davranışın oluşma ihtimalide da o denli kuvvetli olmaktadır (Frey v.d.,1993:368-398).

Ajzen'e (1991) göre bir davranışa yönelik tutum ne denli olumlu ise, sosyal baskı ve davranışlar üzerinde idrak edilen denetim ne kadar fazla ise, o davranışı gerçekleştirme niyeti de o kadar kuvvetli olmaktadır.

İşten ayrılma niyeti, bir iş görenin kendi kuruluşunda artık daha fazla çalışmama isteği olarak ifade edilmektedir (Porter vd., 1974: 604). İşten ayrılma niyeti ile işten ayrılma davranışı arasında büyük farklar bulunmaktadır. Planlanmış Davranış Teorisi'ne göre, bireyin davranışlarının altında bellisebepler yatmaktadır. Yani, bireyler davranışlarının neticelerini önceden kestirmeye çalışmakta, seçtikleri sonuca erişmek amacıyla bir karara varmakta ve bu kararı davranışa dökmektedirler (Ajzen, 1985: 15; Ajzen, 1991: 180). Diğer bir anlatımla, kişilerin davranışlarının ortaya çıkmasını tutumları değil niyetleri belirlemektedir. Zira, tutumlar ile davranışlar arasında niyetler yer almaktadır (Bagozzi vd., 1989: 38-39). Fakat kişinin davranışlarının tamamıyla planlanmış davranış teorisi kapsamında oluştuğunu ifade etmek yanlış olmaktadır. Kişiler bazen plan yapmadan da davranış ortaya koyabilmektedir. Fakat kişinin kendi iradesiyle gerçekleşen davranışlarının altında, bir niyetin bulunduğunu belirtmekte hatalı olmayacaktır. Bu durumda plansız sergilenen insan davranışlarında niyet bulunmamaktadır. İş görenlerin işten hür iradeleriyle ayrılma davranışlarının temelinde, gerçekte niyetlerinin de olduğu kabul edilmektedir. İdareye, yürütülen politikalara, mesai arkadaşlarına veya işletme yapısındaki olumsuzluklara sinirlenen ve ani olarak işi bırakma kararı verenler, bu davranışı kendi iradeleriyle yapmış sayılmamaktadır. Gönüllü davranış planlıdır ve planlanmış davranış teorisi çerçevesinde incelenmektedir.

3.4.2. Gerekçelendirilmiş eylem teorisi

Sosyal psikoloji bakış açısıyla, davranışlar hakkında aydınlatıcı bilgiler vermek amacıyla geliştirilen ve pek çok araştırmacı tarafından kabul gören teorilerden ikisi gerekçelendirilmiş eylem teorisi (GET) ve onun ilerletilmiş bir yorumu olan planlanmış davranış teorisidir (PDT) (Ajzen, 1985:11-39).

Gerekçelendirilmiş Eylem Teorisi, Fishbein ve Ajzen (1975) aracılığıyla geliştirilmiş olup, davranışlarınözel normlarla beraber kişilerin davranışa yönelik niyetlerini izah edebildiğini, niyetin de davranışın tahmincisi olduğunu anlatmaktadır. Niyet ise, kişilerin söz konusu davranışı sergileme ya da sergilememe yönündeki meyillerini ya daplanlarını anlatmaktadır. Ajzen (1991), niyetten; kişinin bir davranışı ortaya koymak için duyduğu istek seviyesi ve gerçekleştirmeyi planladığı gayretin yoğunluğu olarak söz etmektedir.

Gerekçelendirilmiş Eylem Teorisi; spor, sağlık, pazarlama, psikoloji gibi pek çok değişik alanlara tatbik edilmiş (Notani, 1998:247-271) ve modelde bulunan yapıların davranış ve davranışsal niyetleri önceden kestirme kabiliyeti doğrultusunda iyi bir performans sergilediği neticesine varılmıştır (Manstead, 2001:909-913).

Gerekçelendirilmiş Eylem Teorisi, davranışla alakalı herhangi bir denetim probleminin bulunmadığı durumlar için geliştirilmiştir. Ajzen (1985) kişinin bütünüyle istençli denetiminin bulunmadığı bu tip davranışları ve bu davranışlarla alakalı sahip olunan niyeti izah etmek amacıyla GET'e algılanan davranışsal kontrol (ADK) değişkenini katarak PDT'yi geliştirmiştir. Algılanan davranışsal kontrol, bir kişinin herhangi bir davranışı ortaya koymasının kendi denetiminde bulunup bulunmadığı yönünde kabiliyetleri ve olanaklarıyla alakalı algılamalarını anlatmaktadır. Kısacası, kişi ne denli çok kaynağa ve olanağı elinde bulunduruyorsa ve ne denli az engelle karşı karşıya kalıyorsa, o kişinin davranış üzerindeki idrak edilen denetimi o denli büyük olmaktadır.

3.5. Araştırmanın Hipotezleri

Çalışmada kullanılan hipotezler şunlardır:

H₁: Güç mesafesi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Belirsizlikten kaçınma ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Erillik ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Toplumculuk ile işten işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM:

YÖNTEM

4. YÖNTEM

Bu bölümde, yöntem bilgileri, araştırmanın amacı, kapsamı, evren ve örnekleme, kullanılan ölçekler yer alacaktır.

4.1. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmada anket yöntemi kullanılacaktır. Koruma memurlarının üzerindeki baskının derecesi ve çalışma şartlarındaki sorunlar kaynaklı iş tatminsizlikleri göz önünde bulundurularak; Araştırmanın evrenini koruma görevlileri örneklemini ise, polis memurları oluşturacaktır. Anket sonuçları “SPSS” analizi sonucu çalışmaya entegre edilerek bulgular bölümünde açıklanacaktır.

4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada kültürel değerler ölçeği olarak Hofstede (1980) tarafından geliştirilen ve Dorfman ve Howell (1988) tarafından birey seviyesine uyarlanan ve daha sonra Wu, (2006) tarafından kullanılan 19 ifadeli kültürel değerler ölçeğinden yararlanılmıştır.

İşten ayrılma niyeti ise Carson ve diğerleri (1999) tarafından geliştirilen 3 maddelik ‘işten ayrılma niyeti’ ölçeği ile ölçülmektedir.

Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, 1-3 numaralı ifadeler) işten ayrılma niyetini belirlemeye yönelik 3 ifadeye yer verilmiştir. İkinci bölümde ise Kültürel değerler ile ilgili ifadeler yer almıştır bu ifadeler kendi aralarında dörde ayrılmaktadır. 1 - 5 numaralı ifadeler güç mesafesini 6-10 numaralı ifadeler belirsizlikten kaçınmayı, 11-15 numaralı ifadeler erillik-dişillliği 16-19 numaralı ifadeler ise bireycilik-toplumculuğu ölçmektedir. Üçüncü bölümde ise

işgörenin yaş, cinsiyet, çalışma yılı, eğitim durumunu belirlemeye yönelik (demografik) sorular yer almaktadır.

4.3. Verilerin Analizi ve Bulgular

Verilerin analizi SPSS 23 programı ile yapılmış ve %95 güven düzeyi ile çalışılmıştır.

Cronbach's alfa katsayısının 0-1 arasında değiştiği, değerlendirme kriterlerine göre "0.00 < 0.40 ise ölçek güvenilir değil, 0.40 < 0.60 ise ölçek düşük güvenilirlikte, 0.60 < 0.80 ise ölçek oldukça güvenilir ve 0.80 < 1.00 ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçek" olarak değerlendirildiği ifade edilmektedir (Tavşancıl, 2005).

İşten Ayrılma Niyeti, Ulusal Kültür puanlarının normal dağılıma uygunluğunun incelenmesi için diğer yapılan işlem ise çarpıklık ve basıklık değerlerinin hesaplanmasıdır. Ölçeklerden elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olması normal dağılım için yeterli görülmektedir (Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986; Hopkins ve Weeks, 1990; De Carlo, 1997). Buna göre İşten Ayrılma Niyeti, Ulusal Kültür puanlarının normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir. Analizlerde parametrik yöntemler kullanılmıştır.

Çalışmada test tekniklerinden Pearson korelasyon testi, Regresyon testi, bağımsız gruplar t testi, ANOVA testi, kullanılmıştır. Pearson korelasyon testi bağımsız iki nicel değişken arasındaki doğrusal ilişkinin yönü ve kuvvetinin belirlenmesi kullanılan test tekniğidir. Regresyon testi bağımlı değişkenin bağımsız değişkenler tarafından etkilenmesini belirleyen test tekniğidir. Bağımsız gruplar t testi bağımsız iki grubun nicel bir değişken açısından karşılaştırılmasında kullanılan test tekniğidir. Tek yönlü ANOVA testi; bağımsız k grubun ($k > 2$) nicel bir değişken açısından karşılaştırılmasında kullanılan test tekniğidir (Özdamar, (2004). Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi 1).

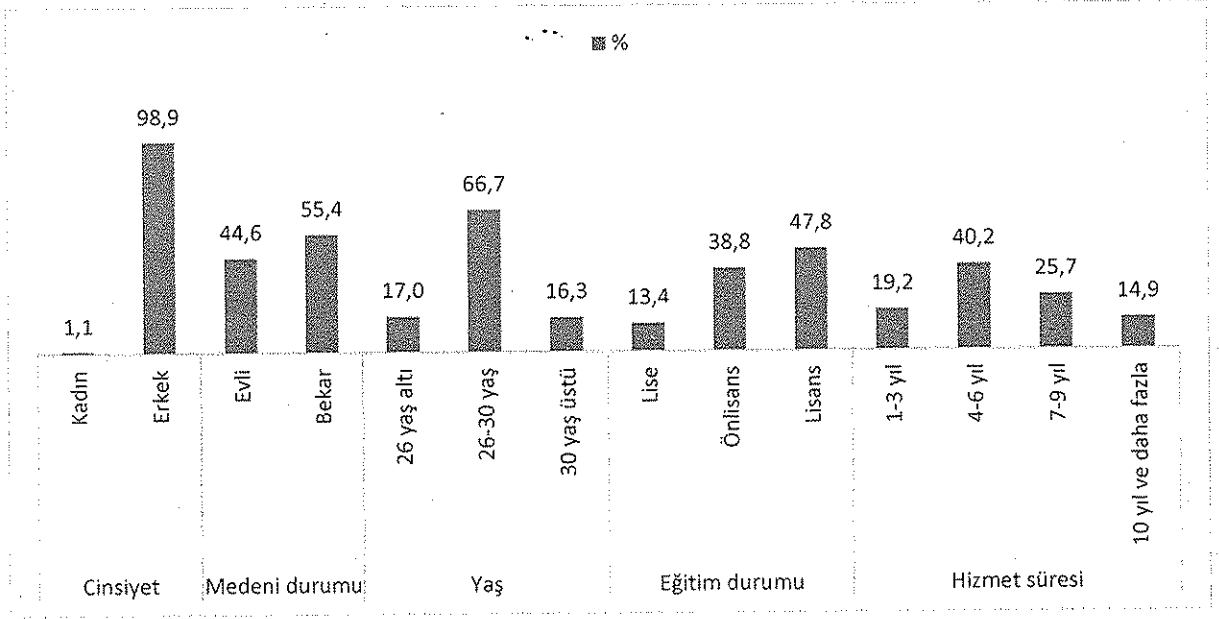
Çalışmada İşten Ayrılma Niyeti, Ulusal Kültür puanları arasındaki ilişkisi Pearson korelasyon testi ile, İşten Ayrılma Niyetinin Ulusal Kültür boyutlarından etkilenmesi Regresyon testi ile, İşten Ayrılma Niyeti, Ulusal Kültür puanlarının demografik değişkenlere göre farklılık göstermesi ise bağımsız gruplar t ve ANOVA testleri ile analiz edilmiştir.

4.3.1. Betimleyici istatistikler

Tablo 4.1. Kişisel bilgilerin dağılımı

n=276		n	%
Cinsiyet	Kadın	3	1,1
	Erkek	273	98,9
Medeni durumu	Evli	123	44,6
	Bekar	153	55,4
Yaş	26 yaş altı	47	17,0
	26-30 yaş	184	66,7
	30 yaş üstü	45	16,3
Eğitim durumu	Lise	37	13,4
	Önlisans	107	38,8
	Lisans	132	47,8
Hizmet süresi	1-3 yıl	53	19,2
	4-6 yıl	111	40,2
	7-9 yıl	71	25,7
	10 yıl ve daha fazla	41	14,9

Katılımcıların %98,9 erkek, %55,4'ü bekar, %66,7'si 26-30 yaşında, %47,8'i lisans mezunu, %40,2'si 4-6 yıldır çalışmaktadır.

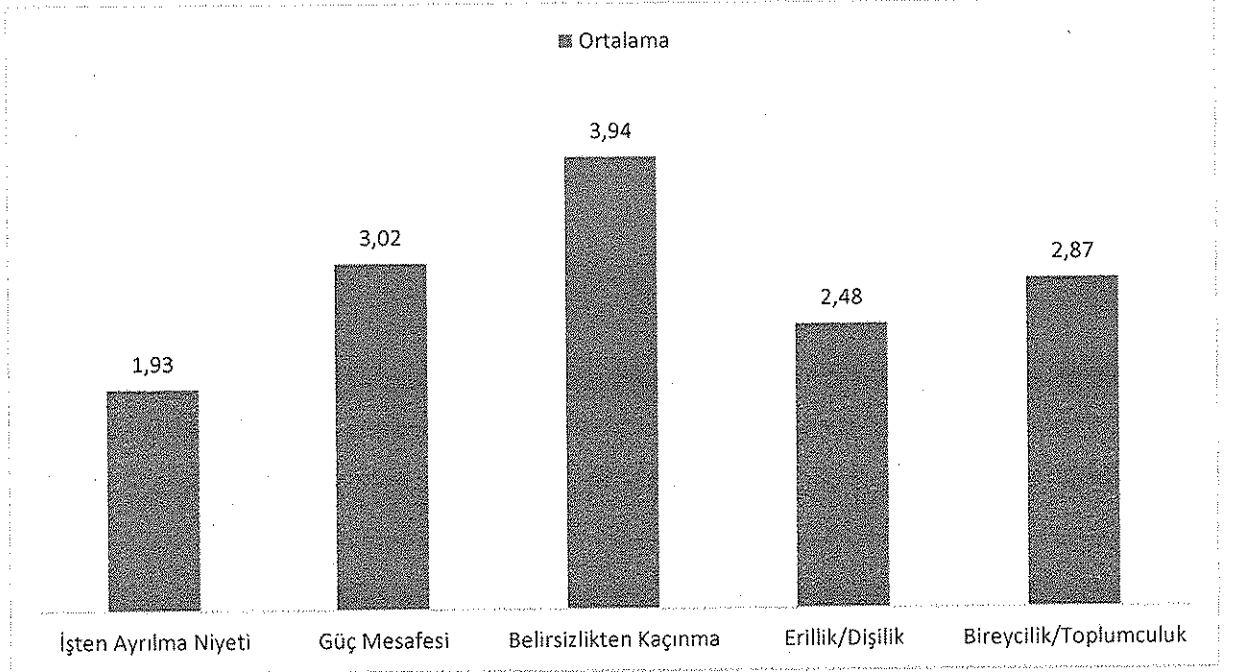


Tablo 4. 2. İşten ayrılma niyeti, ulusal kültür puanlarının istatistikleri ve güvenilirliği

	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach's Alpha
İşten Ayrılma Niyeti	1,93	0,78	0,381	-1,477	0,821
Güç Mesafesi	3,02	0,63	0,898	-0,194	0,603
Belirsizlikten Kaçınma	3,94	0,50	0,755	-0,787	0,741
Erillik/Dişilik	2,48	0,74	0,787	1,034	0,841
Bireycilik/Toplumculuk	2,87	0,50	0,063	-0,565	0,625

Katılımcıların İşten Ayrılma Niyeti puan ortalaması $1,93 \pm 0,78$, Güç Mesafesi puan ortalaması $3,02 \pm 0,63$, Belirsizlikten Kaçınma puan ortalaması $3,94 \pm 0,50$, Erillik/Dişilik puan ortalaması $2,48 \pm 0,74$, Bireycilik/Toplumculuk puan ortalaması $2,87 \pm 0,50$ 'dir.

İşten Ayrılma Niyeti ölçeğinin güvenilirlik düzeyi çok yüksektir. Ulusal Kültür ölçeğinin Güç Mesafesi ve Bireycilik/Toplumculuk, Belirsizlikten Kaçınma boyutlarının güvenilirlik düzeyi yüksek, Erillik/Dişilik boyutunun çok yüksektir.



4.3.2. İlişki testi

Tablo 4.3. İşten ayrılma niyeti, ulusal kültür puanlarının ilişkisi

	İşten Ayrılma Niyeti	Güç Mesafesi	Belirsizlikte n Kaçınma	Erillik/Dişilik	Bireycilik/Toplumculuk
Güç Mesafesi	r -,642** p ,000	1	,728** ,000	,341** ,000	,405** ,000
Belirsizlikten Kaçınma	r -,132* p ,029		1	,258** ,000	-,102 ,090
Erillik/Dişilik	r -,238** p ,000			1	,189** ,002
Bireycilik/Toplumculuk	r -,628** p ,000				1

**p<0,01 , *p<0,05 anlamlı ilişki var , p>0,05 anlamlı ilişki yok , Korelasyon katsayısı güç düzeyleri; 0<r<0,299 zayıf, 0,300<r<0,599 orta, 0,600<r<0,799 güçlü, 0,800<r<0,999 çok güçlü.

Pearsonkorelasyon testi sonuçlarına göre;

İşten Ayrılma Niyeti puanı ile Güç Mesafesi ($r=-0,642$), Bireycilik/Toplumculuk ($r=-0,628$) puanları arasında negatif yönlü güçlü ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$).

İşten Ayrılma Niyeti puanı ile Erillik/Dişilik ($r=-0,207$) puanı arasında negatif yönlü zayıf ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$).

İşten Ayrılma Niyeti puanı ile Belirsizlikten Kaçınma puanı arasında istatistiksel anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$).

4.3.3. Etki testi

Tablo 4.4. İşten ayrılma niyetinin ulusal kültür boyutlarından etkilenmesi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	Katsayılar			Model		
		B	t	p	F	p	R ²
İşten Ayrılma Niyeti	Güç Mesafesi	-0,986	-13,595	0,000*	135,201	0,000	0,666
	Belirsizlikten Kaçınma	0,574	8,641	0,000*			
	Erillik/Dişilik	-0,018	-0,487	0,627			
	Bireycilik/Toplumculuk	-0,167	-3,348	0,001*			

* $p<0,05$ anlamlı etki var, $p>0,05$ anlamlı etki yok

Yapılan Regresyon analizi sonuçlarına göre;

Kurulan model istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,05$).

Güç Mesafesi ($\beta=-0,986$), Bireycilik/Toplumculuk ($\beta=-0,167$) boyutları İşten Ayrılma Niyetini negatif etkilemekte ($p<0,05$), Belirsizlikten Kaçınma boyutu ($\beta=0,574$) pozitif etkilemekte ($p<0,05$), Erillik/Dişilik boyutu etkilememektedir ($p>0,05$).

İşten Ayrılma Niyetindeki değişimin %66,6'sını Bireycilik/Toplumculuk, Belirsizlikten Kaçınma, Güç Mesafesi boyutları açıklamaktadır.

4.3.4. Karşılaştırma testleri

Tablo 4.5. İşten ayrılma niyeti, ulusal kültür puanlarının medeni duruma göre farklılaşması

Medeni durumu		n	Ortalama	Std. Sapma	t	p
İşten Ayrılma Niyeti	Evli	123	1,51	0,35	-10,134	0,000*
	Bekar	153	2,28	0,86		
Güç Mesafesi	Evli	123	3,14	0,43	3,102	0,002*
	Bekar	153	2,92	0,75		
Belirsizlikten Kaçınma	Evli	123	3,99	0,58	1,294	0,197
	Bekar	153	3,91	0,43		
Erillik/Dişilik	Evli	123	2,26	0,67	-4,620	0,000*
	Bekar	153	2,66	0,75		
Bireycilik/Toplumculuk	Evli	123	2,85	0,62	-0,624	0,533
	Bekar	153	2,89	0,38		

* $p < 0,05$ anlamlı fark var, $p > 0,05$ anlamlı fark yok

Yapılan bağımsız gruplar t testi sonuçlarına göre;

Evliler ile bekarlar arasında İşten Ayrılma Niyeti puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($p < 0,05$). Bekarların İşten Ayrılma Niyeti daha yüksektir (2,28).

Evliler ile bekarlar arasında Güç Mesafesi puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($p < 0,05$). Evlilerin Güç Mesafesi algısı daha yüksektir (3,14).

Evliler ile bekarlar arasında Erillik/Dişilik puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($p < 0,05$). Bekarların Erillik/Dişilik algısı daha yüksektir (2,66).

Tablo 4.6. İşten ayrılma niyeti, ulusal kültür puanlarının yaşına göre farklılaşması

Yaş	n	Ortalama	Std. Sapma	F	p	
İşten Ayrılma Niyeti	26 yaş altı	47	2,74	0,57	47,559	0,000*
	26-30 yaş	184	1,69	0,64		
	30 yaş üstü	45	2,09	0,87		
Güç Mesafesi	26 yaş altı	47	2,50	0,30	28,468	0,000*
	26-30 yaş	184	3,19	0,65		
	30 yaş üstü	45	2,87	0,46		
Belirsizlikten Kaçınma	26 yaş altı	47	3,84	0,08	1,291	0,277
	26-30 yaş	184	3,97	0,61		
	30 yaş üstü	45	3,94	0,18		
Erillik/Dişilik	26 yaş altı	47	2,41	0,46	26,785	0,000*
	26-30 yaş	184	2,66	0,75		
	30 yaş üstü	45	1,83	0,58		
Bireycilik/Toplumculuk	26 yaş altı	47	2,65	0,38	10,137	0,000*
	26-30 yaş	184	2,87	0,51		
	30 yaş üstü	45	3,11	0,49		

*p<0,05 anlamlı fark var, p>0,05 anlamlı fark yok

Yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre;

Yaşı farklı katılımcılar arasında İşten Ayrılma Niyeti puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır (p<0,05). 26 yaş altındakilerin İşten Ayrılma Niyeti en yüksektir (2,74).

Yaşı farklı katılımcılar arasında Güç Mesafesi puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır (p<0,05). 26-30 yaşındakilerin Güç Mesafesi algısı en yüksektir (3,19).

Yaşı farklı katılımcılar arasında Erillik/Dişilik puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır (p<0,05). 26-30 yaşındakilerin Erillik/Dişilik algısı en yüksektir (2,66).

Yaşı farklı katılımcılar arasında Bireycilik/Toplumculuk puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır (p<0,05). 30 yaş üstündekilerin Bireycilik/Toplumculuk algısı en yüksektir (3,11).

Tablo 4.7. İşten ayrılma niyeti, ulusal kültür puanlarının eğitim durumuna göre farklılaşması

Eğitim durumu		n	Ortalama	Std. Sapma	F	p
İşten Ayrılma Niyeti	Önlisans	37	2,54	0,51	85,416	0,000*
	Lisans	107	2,33	0,84		
	Doktora	132	1,45	0,39		
Güç Mesafesi	Önlisans	37	2,86	0,51	43,910	0,000*
	Lisans	107	2,70	0,41		
	Doktora	132	3,34	0,64		
Belirsizlikten Kaçınma	Önlisans	37	3,71	0,10	13,192	0,000*
	Lisans	107	3,81	0,21		
	Doktora	132	4,07	0,66		
Erillik/Dişilik	Önlisans	37	2,22	0,20	26,423	0,000*
	Lisans	107	2,13	0,53		
	Doktora	132	2,75	0,86		
Bireycilik/Toplumculuk	Önlisans	37	2,78	0,20	1,018	0,363
	Lisans	107	2,92	0,45		
	Doktora	132	2,90	0,59		

* $p < 0,05$ anlamlı fark var, $p > 0,05$ anlamlı fark yok

Yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre;

Eğitim durumu farklı katılımcılar arasında İşten Ayrılma Niyeti puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($p < 0,05$). Lise mezunu olanların İşten Ayrılma Niyeti en yüksektir (2,54).

Eğitim durumu farklı katılımcılar arasında Güç Mesafesi puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($p < 0,05$). Lisans mezunu olanların Güç Mesafesi algısı en yüksektir (3,34).

Eğitim durumu farklı katılımcılar arasında Belirsizlikten Kaçınma puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($p < 0,05$). Lisans mezunu olanların Belirsizlikten Kaçınma algısı en yüksektir (4,07).

Eğitim durumu farklı katılımcılar arasında Erillik/Dişilik puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($p < 0,05$). Lisans mezunu olanların Erillik/Dişilik algısı en yüksektir (2,75).

Tablo 4.8. İşten ayrılma niyeti, ulusal kültür puanlarının hizmet süresine göre farklılaşması

Hizmet süresi	n	Ortalama	Std. Sapma	F	p	
İşten Ayrılma Niyeti	1-3 yıl	53	2,04	0,81	7,973	0,000*
	4-6 yıl	111	2,08	0,84		
	7-9 yıl	71	1,56	0,51		
	10 yıl ve daha fazla	41	2,06	0,76		
Güç Mesafesi	1-3 yıl	53	2,95	0,59	1,754	0,156
	4-6 yıl	111	3,12	0,82		
	7-9 yıl	71	2,92	0,31		
	10 yıl ve daha fazla	41	3,03	0,50		
Belirsizlikten Kaçınma	1-3 yıl	53	3,94	0,53	24,559	0,000*
	4-6 yıl	111	4,13	0,54		
	7-9 yıl	71	3,57	0,24		
	10 yıl ve daha fazla	41	4,10	0,35		
Erillik/Dişilik	1-3 yıl	53	2,34	0,64	24,652	0,000*
	4-6 yıl	111	2,83	0,81		
	7-9 yıl	71	2,42	0,46		
	10 yıl ve daha fazla	41	1,83	0,51		
Bireycilik/Toplumculuk	1-3 yıl	53	2,80	0,57	2,604	0,052
	4-6 yıl	111	2,81	0,54		
	7-9 yıl	71	2,98	0,16		
	10 yıl ve daha fazla	41	2,96	0,64		

* $p < 0,05$ anlamlı fark var, $p > 0,05$ anlamlı fark yok

Yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre;

Hizmet süresi farklı katılımcılar arasında İşten Ayrılma Niyeti puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($p < 0,05$). 4-6 yıldır çalışanların İşten Ayrılma Niyeti en yüksek (2,08) iken 7-9 yıldır çalışanların en düşüktür (1,54). Hizmet süresi farklı katılımcılar arasında Belirsizlikten Kaçınma puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($p < 0,05$). 4-6 yıldır çalışanların Belirsizlikten Kaçınma algısı en yüksek (4,13) iken 7-9 yıldır çalışanların en düşüktür (3,56).

Hizmet süresi farklı katılımcılar arasında Erillik/Dişilik puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($p < 0,05$). 4-6 yıldır çalışanların

Erillik/Dişilik algısı en yüksek (2,83) iken 10 yıldan fazla süredir çalışanların en düşüktür (1,83).

Hizmet süresi farklı katılımcılar arasında Bireycilik/Toplumculuk puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0,05$). 7-9 yıldır çalışanların Bireycilik/Toplumculuk algısı en yüksek (2,83) iken 4-6 yıldır çalışanların en düşüktür (2,81).

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Yapılan araştırma çerçevesinde regresyon analizi sonuçlarına göre Güç Mesafesi ve Bireycilik/Toplumculuk boyutları İşten Ayrılma Niyetini negatif etkilemektedir. Yani Güç Mesafesi ve Toplumculuk arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Bu bilgiler ele alındığında, H₁ ve H₄ kabul edilmiştir. Belirsizlikten kaçınma ile işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif bir etki saptanmıştır. Diğer bir deyişle belirsizlikten kaçınma arttıkça işten ayrılma niyeti de artmaktadır. Bu bilgiler ışığında H₂ reddedilmiştir. H₂ 'nin reddedilme nedenini anketin uygulama alanının polis memurlarının çalışma ortamı olmasına bağlıyoruz. Anket sorularındaki ifadelerin kültürel olarak değil örgütsel olarak algılanmış olduğunu düşünüyoruz. H₂ 'nin reddedilmesini buna bağlıyoruz. Erillik-Dişillik ile işten ayrılma niyeti arasında ise anlamlı bir etkiye rastlanmamıştır. Bu anlamda H₃ reddedilmiştir. Genel anlamda kültürel özellikler işten ayrılma niyetinin değişimine % 66,6 etki etmektedir.

Bu araştırma süreci ve sonucunda ileride çalışılması gerektiği düşünülen işten ayrılma niyeti ile işten ayrılma davranışı arasındaki tutarlılık ve turnover maliyeti araştırma konuları ortaya çıkmıştır.

İnsanları birbirinden ayıran en önemli farklılıklar kişilik özellikleri ile kültürel farklılıklarıdır. Farklı özelliklere sahip çok sayıda bireyin aynı işletme içerisinde bulunması bazı sorunları beraberinde getirmektedir. İçerisinde yaşadığımız bu dönemde işten ayrılma niyeti, dünya genelindeki bütün işletmelerde sıkça görülen ve örgütlerin kaçınılmaz olarak karşılaştığı ve hatta çözüm yollarında yetersiz kaldığı ciddi bir problemdir.

... Fakat aynı zamanda farklı özelliklere sahip çok sayıda bireyin aynı işletme içerisinde bulunması bazı sorunları beraberinde getirebileceği gibi bu farklılıkların bir değer olarak algılanması o işletme için önemli bir zenginlik kaynağı da olabilmektedir. Küreselleşme ile birlikte her alanda olduğu gibi işletmelerde de ayakta kalabilmek ve faaliyetlerini sürdürebilmek için önemli bir rekabet gücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Bu noktada örgüt içindeki kültürel farklılıklar önemli bir avantaj sağlamaktadır.

Kültürel farklılıkların yönetilmesi, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Burada yöneticilere önemli bir görev düşmektedir. İşletme yöneticilerinin çalışanlar üzerinde duygusal ve normatif bir bağ oluşturması, iş tatminsizliğini ve işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. Bu nedenle kültürel farklılıkların doğru bir şekilde yönetilebilmesi önemli bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların iş tatminini sağlamak örgüt yöneticilerinin en büyük amacıdır. Dolayısıyla çalışanlarda iş tatmininin sağlanması için yönetici önemli bir etken olmaktadır. Yöneticilerin çalışanlarına karşı sergilediği davranışları ve çalışanları ile kurduğu ilişkiler iş tatmini açısından önemli bir rol oynamaktadır. Aynı zamanda yöneticinin ve çalışanların birbirlerine karşılıklı olarak duydukları güven de iş tatminsizliğinin azalmasında etkili olmaktadır.

Bazı örgüt yöneticileri, kültür farklılıklarının örgüt açısından etkilerini görememektedir. Hatta söz konusu bu farklılıkların örgüt içinde etkili olmadığını bile düşünmektedir. Bu farklılıkları yalnızca bir sorun olarak gören yöneticilerse, en iyi yönetimin kendi geliştirdikleri yönetim şeklinin olduğunu sanmakta ve özellikle çalışanların aynı kültürden olması için çaba göstermektedir. Bu bağlamda yöneticinin görevi sadece kurumu iyi bir şekilde yönetmek değil aynı zamanda çalışanların iş tatminsizliğini ortadan kaldırarak verimliliğin artmasını ve çalışanların kuruma olan bağlılığını sağlamaktır. Bu nedenle yöneticiler kurumda çalışanların, sadece ekonomik açıdan değil aynı zamanda sosyal ve psikolojik beklentiler için de çalıştıklarını göz önünde bulundurmalıdırlar.

KAYNAKÇA

- Acar, D. (2014). Çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı ve motivasyonun işten ayrılma niyetine ve iş tatminine etkileri ve bir araştırma. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Ajzen, I. (1991). The Theory at Planned Behavior, Organizational Behavior And Human Decision Processes, 50.
- Ajzen, I. (2006). Constructing a TpB Questionnaire: Conceptual and Methodological Considerations, Erişim Tarihi: 18.05.2018.
- Ajzen, I., (1985). From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behavior, In J. Kuhl & J. Beckman (Eds.), Action Control, From Cognition to Behaviour, Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
- Akdağ, F. ve Yüksel, M. (2010), İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İşkoliklik Algılanan Stres İlişkisinde Kontrol Odağının Rolü, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(1).
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı: 4.
- Akyüz, S. (2015). İş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini üzerindeki etkisi: Safranbolu bölgesindeki otel ve konaklardaki çalışanlar üzerine bir araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Karabük.
- Alıca, E. (2008). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma eğilimi üzerine etkisinin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması: bir kamu bankası örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Alıca, E. (2008). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma eğilimi üzerine etkisinin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması: Bir kamu bankası örneği. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Altay, H. (2004). Güç mesafesi, erkeklik-dişilik ve belirsizlikten kaçınma özellikleri ile başarı arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 1, Isparta.
- Altunışık, R., Özdemir, Ş. Ve Torlak Ö. (2014). Pazarlama ilkeleri ve yönetimi. Beta Yayınları. İstanbul.

- Ardıç, K. veBaş T. (2002). Comparison of job satisfaction of public and private university academicsin Turkey. Metu journal of development, cilt xix, sayı 1-2.
- Azaklı, Ö. (2011). Çalışanların örgüte bağlılıkları ve iş güvensizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 89.
- Bagozzi, R. veBaumgartner, P. (1989). An Investigation into The Roles of Intentions as Mediators of The Attitude-Behavior Relationship, Journal ofEconomic Psychology, No: 10.
- Bal, E. A. (2009). Gönülçelen Şirketler. Beta Basım. İstanbul.
- Barrick, M.R. ve Stewart, G.L. ve Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. Journal of Applied Psychology, 87(1).
- Bartlett, K. R. (1999). The relationship between training and organizational commitment in the health care field, (Ph. D. Thesis), The University of Illinois, Urbana, Chicago, USA.
- Barutçugil, İ. (2011).Kültürler Arası Farklılıkların Yönetimi, Kariyer Yayıncılık. İstanbul.
- Başaran, İ. E. (2000). Örgütsel davranış insanın üretim gücü. Siyasal Kitabevi. Ankara.
- Başaran, İ.E. (2000). Yönetim. Feryal Matbaası. Ankara.
- Baysal, A., Can B. Ve Erdal T. (1996). İşletmeler için davranış bilimleri, 2. baskı. Avcıol Basım. İstanbul.
- Benton, D. ve J. Halloran (1991). Applied Human Relations: An Organizational Approach. Prentice Hall Inc. USA.
- Berry, L. M. (1997). Psychology At Work., McGraw Hill Companies Inc., SanFrancisco.
- Bozkurt G. (2002). Kültürün abc'si. 2.baskı, Yapı Kredi Yayınları. İstanbul.
- Bozkurt, V.(2011). Değişen Dünyada Sosyoloji. 7.baskı. Ekin Yayınları. Bursa.
- Budak, A. (2006). Kamu kurumlarında personellerin iş tatmin düzeyi: Milli Savunma Bakanlığı bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi. Eskişehir.

- Ceylan, A. ve Ulutürk, Y. H. (2006). Rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler, Doğu Üniversitesi Dergisi, c:7, s:1.
- Clark, A. E. (1997). job satisfaction and gender: why are women so happy at work?. Labour economics, ciltno: 4.
- Cribbin, J.J. (1992). Effective managerial leadership. American management association, New York.
- Çakar, N.D. ve Ceylan, A. (2011). İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri, Doğu Üniversitesi Dergisi, 6(1).
- Çakır, Ö. (2007). İşini kaybetme kaygısı: iş güvencesizliği. Çalışma ve toplum, No: 1.
- Çarkçı, İ.(2002). Çalışanlardaki roller arası çatışmaların örgüt açısından önemi ve çeşitli örgütsel süreçler üzerindeki etkileri, Verimlilik Dergisi.
- Çarkçı, İ. H. ve Çelikkol, Ö. (2009). iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(9).
- Çelik K.N.(2006). İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- Dalgün, Ö. (2011).Türkiye'nin toplumsal ve örgütsel boyutta kültürel farklılıkları: Çok uluslu bir sağlık işletmesinde kültürel farklılıklara yönelik bir araştırma. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Programı. İstanbul.
- Daloğlu, M. (2002). Türk silahlı kuvvetlerinde iş gücü devri: İş tatmini, örgütsel bağlılık ve ayrılma isteği çerçevesinde bir inceleme. Başkent Üniversitesi SBE. Ankara.
- Davis, K. (1988). İşletmelerde insan davranışı örgütsel davranış. Çeviren: K. Töşun vd., İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, Yayın No: 199.
- Deconnick, J. ve Bachmann, D. (2005). An analysis of turnover among retail buyers. Journal of business research, 58(7), 875.
- Demirdağ, Ş. A. (2015). Örgütsel güven ve iş tatmini arasındaki ilişki: Otel işletmeleri üzerine bir araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

- Demirtaş, Ö. ve Akdoğan A. (2014). The effect of ethical leadership behavior on ethical climate, turnover intention and affective commitment, journal of business ethics, 121.
- Dinç Ö. E. (2011). Kişilik bakış açısından örgüt yapısı ve iş tatmini. Beta Yayın. İstanbul.
- Dinler, A. (2010). Isparta ili otel işletmelerinde çalışanların iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerini etkileyen etmenler. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Isparta.
- Doğan. B. (2012). Örgüt Kültürü. 1. baskı. Beta Basım. İstanbul.
- Eğnli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3).
- Eker, G. (2006). Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumunu üzerindeki etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı. İzmir.
- Enginün, İ. ve Zeynep K. (1988). Mehmet Kaplan'dan Seçmeler. 1. baskı. Kültür ve Turizm Bakanlığı Yayınları. Ankara.
- Erdil, O., Halit K., Salih Z. İ. ve Serhat E. (2004). Yönetim biçimi ve iş koşulları arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler; tekstil alanında bir uygulama. Doğu Üniversitesi, cilt v, sayı 1.
- Erdoğan, İ. (1996). İşletme yönetiminde örgütsel davranış. İstanbul Üniversitesi. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü. Yayın No: 266.
- Erdoğan, İ. (2004). Popüler kültürün ne olduğu üzerine, bilim ve aklın aydınlığında eğitim dergisi, Yıl:5, sayı:57.
- Eren, E. (1987). İşletmelerde stratejik planlama ve yönetim. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları. İstanbul.
- Eren, E. (2008). Yönetim ve organizasyon (çağdaş ve küresel yaklaşımlar). Beta Yayınları. İstanbul.
- Eren, E. (2015). İşletmelerde stratejik planlama ve yönetim. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları. İstanbul.
- Eroğlu, F. (2007). Davranış bilimleri. Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş. İstanbul.
- Faragher, E. B. ve Cooper I. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a metaanalysis, occupational, Environment medicine.

- Fındıkçı, İ. (2000). İnsan kaynakları yönetimi. Alfa Aktüel Kitabevi. İstanbul.
- Firth, I. ve Mellor, D. J. ve Moore, K. A. ve Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit?, *Journal of managerial psychology*, 19 (2).
- Frey, D.ve Stahlberg, D. & Gollwitzer, P. M. (1993). Einstellung und verhalten. die theorie des überlegten handelns und ie theorie des geplanten verhaltens. in frey, d. & ırlle, m. (hrsg.): kognitive theorien der sozialpsychologie, Band 1.-Bern U.A.
- Gegez, E. (2013). Küresel Pazarlama. Anadolu Üniversitesi Yayını.Eskişehir.
- Gill, T. G. (2013). Culture, complexity, and informing: how shared beliefs can enhance goldberg, I. r. (1990). "an alternative "description of personality": the big-five factor structure". *journal of personality and social psychology*, 59.
- Gill, T. G. (2013). Culture, complexity, and informing: how shared beliefs can enhanceour search for fitness. *informing science* , 16, 72-73.
- Greenberg, J. ve Baron, R. A.(2003). Behavior in organizations: understanding and managing the human side of work. Prentice hall, NewJersey.
- Gül, H. ve Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: sağlık sektöründe bir uygulama. Akademik bakış. Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi.
- Günbayı, İ. (2000). Örgütlerde iş doyumunu ve güdülenme. Özen Yayımcılık. Ankara.
- Güney, S. (2011). Örgütsel davranış, Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.
- Günsel, A., Akgün, E. ve Ali, K.H. (2008). Yeni ürün geliştirme perspektifinden duygusal yetenek kavramı: Bir literatür taraması.Akademikincelemeler, cilt: 3, sayı:2.
- Halbesleben, J. R. ve Clark, S. K. (2010). The experience of alienation among temporary workers in high-skill jobs: a qualitative analysis of temporary firefighters. *journal of managerial issues*, 22(4).
- Harris, I. M. ve Baldwin, N. J. (1999). Voluntary turnover of field operations officers: a test of confluency theory, *Journal of criminal justice*, 27 (6).
- Helvacıoğlu, N., Özutku, H. (2010). Kültürel farklılıkların yönetiminde insan kaynakları stratejilerinin rolü: Ikea örneği.Yönetim bilimleri dergisi, cilt: 8, sayı:1.

- Henryhand, C. J. (2009). The effect of employee recognition and employee engagement on job satisfaction and intent to leave in the public sector, (ph. d. thesis), Capella University, USA.
- Hirschfeld R.R., Schmitt L.P. ve Bedeian A.G. (2002). Job-content perceptions, performance-reward expectancies, and absenteeism among low-wage public sector clerical employees. *Journal of business and psychology*, 16(4).
- Hofstede, G. (1983a), National cultures in four dimensions, *International studies of management and organization*, 13 (1-2): 46-74.
- Hofstede, G. (1985), The interaction between national and organizational value systems, *Journal of management studies*, 22 (4): 347-357.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and organizations: software of the mind*, (executive book summary), McGraw Hill: London.
- Horowitz, I.I.(1966). On alienation and the social order. *philosophy and phenomenological research*. 27(2), Doi: 10.2307/2105361.
- Hulin, C. I. ve Roznowski, M. ve Hachiya, D. (1985). Alternative opportunities and withdrawal decisions: empirical and theoretical discrepancies and an integration. *Psychological bulletin*, 97(2).
- Jackofsky, E. (1984). Turnover and job performance: an integrated process Model. *Academy of management review*, 9 (1).
- Jackson, S.E. ve Maslach, C. (1982). After-effects of job-related stress: families as victims. *Journal of occupational behaviour*, vol. 3
- Jackson, S.E. ve Schwab, R.L. ve Schuler, R.S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of applied psychology* , vol. 71.
- Jex, S. M. (2002). *Organizational psychology: a scientist-practitioner approach*, John Wiley & Sons, New York.
- Johns, G. (2002). Absenteeism and mental health. İç. Jay C. Thomas ve Michel Hersen (eds.), *Handbook of mental health in the workplace*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- Kahn, L. R. (1973). The work module: a tonic for lunchpail lassitude, *psychology today*. February.
- Kanungo, R. N. (1992). Alienation and empowerment: some ethical imperatives in business. *Journal of business ethics* 11(5/6), Doi: 10.1007/bf00870553.
- Kaplan, M. (2006). *Nesillerin Ruhü*. 9. baskı. Dergah Yayınları. İstanbul.

- Kaya, E. (2010). İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Sağlık personeli üzerinde bir uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Kaya, N. (2013). İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: bir uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi.Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Kazak, P. (2012). İşletmelerde personel devrinin nedenleri ve işgörenlerin eğitim düzeyi ile ilişkisi: Denizli'deki bir işletmede ampirik bir araştırma, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Keser, A. (2006). Çalışma yaşamında motivasyon, Alfa Aktüel Yayınevi, İstanbul.
- Khan, I ve Nawaz, A. ve Khan, F., Khan, H. ve Yar, N. B. (2013). Determining the impact of demographics on the intention to leave of academicians in heis of the dcs like pakistan, Global journal of management and business research administration and management, 13 (7), version I.
- Koçel, T (2015). İşletme yöneticiliği. Beta Yayınları. İstanbul.
- Koçel, T. (1998). İşletme yöneticiliği. Beta Yayınları.İstanbul.
- Koçel, T. (2003). İşletme yöneticiliği. Beta Yayınları. İstanbul.
- Koçel, T. (2014). İşletme yöneticiliği, Beta Yayınevi. İstanbul.
- Koçel, T. (2014). İşletme Yöneticiliği, Beta Yayınevi. İstanbul.
- Korkurt T. (2007). Dil ve kimlik. Hece Yayınları. Ankara.
- Köse, S. ve diğerleri. (2001). Örgüt kültürünü oluşturan faktörler.Yönetim ve ekonomi dergisi, cilt.7, sayı.1.
- Kristensen, K., Hans J.J., Jacob E., Jesper N., Niels F. ve Carsten B. (2006). Determinants of absenteeism in a large danish bank, International journal of human resource management, 17(9).
- Kunaviktikul, W., Nuntasupawat, R., Srisuphan, W. Ve Booth, R.Z. (2000). Relationships among conflict, conflict management, job satisfaction, intent to stay, and turnover of professional nurses in thailand, Nursing and health sciences, vol:2,
- Kültür Bakanlığı. (1979). Ulusal kültür, Kültür dergisi.Ankara Üniversitesi Basım Evi. Ankara.

- Luthans, F. (1994). *Organizational behaviour*. Literatür Yayıncılık. İstanbul.
- Madden, T. J ve Ellen, P. S. & Ajzen I. (1992). A comparison of the theory of planned behavior and the theory of reasoned action. *Personality and social psychology bulletin*, 18.
- Madu, B. C. (2011). Organization culture as driver of competitive advantage. *Organization*, 1-9.
- Manstead, A. S. R. (2001). Attitudes and behavior, In N. J. Smelser & P. B. Baltes (eds.), *International encyclopedia of the social and behavioral sciences*, oxford: Pergamon.
- Mathis, R. I. ve Jackson, J. H. (2007). *Human resource management*, 12th ed. South-Western College Publication.
- McBeyi, K. ve Karakowsky, L. (2001). Examining sources of influence on employee turnover in the part-time work context. *Career development international*, 6 (1).
- Melemen, M. (2012). *Uluslararası Ticaret Kültürü*. 1. baskı. Türkmen Kitabevi. İstanbul.
- Minkov, M. (2013). *Cross-cultural analysis: the science and art of comparing the world's modern societies and their cultures*. 40.
- Mutlu E. C., (1999), *Uluslararası İşletmecilik*, 1. Baskı, İstanbul, BETA Yayınları.
- Nair, N. ve Vohra, N. (2009). Developing a new measure of work alienation. *Journal of workplace rights*, 14(3), doi: 10.2190/wr.14.3.c
- Nielsen, A. (2008), Determinants of absenteeism in public organizations: a unit-level analysis of work absence in a large danish municipality. *The international journal of human resource management*, 19(7).
- Notani, A. S. (1998). Moderators of perceived behavioral control's predictiveness in the theory of planned behaviour: a meta-analysis. *Journal of consumer psychology*, vol.7(3)
- Oğuz, E. S. (2011). Toplum bilimlerinde kültür kavramı. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*. Cilt: 28. Sayı: 2. c. 28.
- Onaran, O. (1981). *Çalışma yaşamında güdülenme kuramları*. Ankara Üniversitesi Yayınları. Ankara.
- Onay, M. ve Kılıç, S. (2011). İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Garsonlar ve aşçıbaşılar, organizasyon ve yönetim bilimleri dergisi*, cilt 3, sayı 2, Issn: 1309 -8039.

- Organ, D.W. ve Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The journal of social psychology*, 135(3).
- Özcan, D.E. (2011). Kişilik bakış açısından örgüt yapısı ve iş tatmini. Beta Basım Yayın Dağıtım AŞ. İstanbul.
- Özer, G. ve Günlük, M. (2010). Örgütsel adaletin muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimine etkisi, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (2).
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2004). Davranış Bilimlerine Giriş. Anadolu Üniversitesi Yayını. Eskişehir.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2004). Örgütsel davranış (2. baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayın No. 1468., Anadolu.
- Öztürk, A. ve Özdemir, F. (2003). İşletmelerde personel güçlendirmeye dayalı iş tatmininin artırılması, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, c.17(1-2).
- Parsak, G. (2010). Örgütlerde yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisi: Çukurova üniversitesi çalışanları üzerinde bir uygulama.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.
- Petrov, R. (2006). Benefits of diversity in the workplace valuing, managing, and developing a multicultural team. *Mba 601, managementcommunications pfeiffer/triangle*.
- Polat, M. ve Meydan, C.H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 9(1).
- Porter, L., Richard M, Richard T ve Paul V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and tumover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, vol: 59.
- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). Algılanan iş güvencesinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2).
- Purani, K. ve Sahadev, S. (2007). The moderating role of industrial experience in the job satisfaction, intention to leave relationship: an empirical study among salesmen in india, *Journal of business & industrial marketing*, 23(7).
- Ramsey, j., Betty J.P. ve Dion G. (2008). A social psychological account of absenteeism in barbados, *Human resource management journal*, 18(2).

- Robbins, P., Stephen, J. ve Timothy. A. (2013). Organizational behavior (çeviri: İnci Erdem). Nobel Yayıncılık. Ankara.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2005). Örgütsel psikoloji, Alfa Aktüel Basım Yayın, Bursa.
- Sağlam, A.G., Bal, H. ve Bal, E.Ç. (2010). İşe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisi: Yatırım uzmanları üzerinde bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(3).
- Samad, S. (2006). Predicting turnover intentions: the case of Malaysian government doctors. The journal of American academy of business, 8(2).
- Sargut, S. S (2015). Kültürler arası farklılaşma ve yönetim, İmge Kitapevi. Ankara.
- Schaufeli, W.B. ve Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi sample study, Journal of organizational study, vol, 25.
- Schneider, B. ve Alderfer, C. P. (1973). Three studies of measures of need satisfaction in organizations. Administrative science quarterly.
- Seo, Y., Ko J. Ve Price. L. (2004). The determinants of job satisfaction among hospital nurses: A model estimation in Korea. International journal of nursing studies, cilt no: 41.
- Shaw J.D. ve Gupta N. (2001). Pay fairness and employee outcomes: exacerbation and attenuation effects of financial need. Journal of occupational and organizational psychology, 74.
- Singh, A. K. ve Mishra, N. (2013). Moral qualification in business communication.
- Singh, P, Finn, D. ve Goulet, I. (2004). Gender and job attitudes: a re-examination and extension. Women in management review, cilt no: 19, sayı: 7.
- Silah, M. (2001). Çalışma psikolojisi, Selim Kitabevi. Ankara.
- Singh, A. K. ve Mishra, N. (2013). Moral qualification in business communication. International journal of business and management, 8(8), 1-12. <http://doi.org/10.5539/ijbm.v8n8p1>
- Sofyalıoğlu, Ç. ve Aktaş, R. (2001). Kültürel farklılıkların uluslararası işletmelere etkisi, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi. Cilt: 7, sayı: 1. Manisa.

Solmuş, T. (2004). İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler, psikoloji penceresinden insan kaynakları yönetimi. Beta Yayınları. İstanbul.

Söyük, S. (2007). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerine etkisi ve İstanbul ilindeki özel hastanelerde çalışan hemşirelere yönelik bir çalışma. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Sürgevil, O. (2010). Çalışma yaşamında farklılıkların yönetimi, Nobel Yayınevi. Ankara.

Şimsek, M.Ş., Akgemici T. ve Çelik A. (2015). Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış. Eğitim Yayınevi. Konya.

TDK, (2005). Türk Dil Kurumu. Erişim Tarihi: 01.04.2018.

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5ac0d4e8352a50.93784440.

Telli, E, Ünsar, A. ve Oğuzhan, A. (2012). Liderlik davranış tarzlarının çalışanların örgütsel tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimleri üzerine etkisi: Konuyla ilgili bir uygulama, Electronic journal of vocational colleges, 2.

Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). Çalışan memnuniyeti. Epsilon yayıncılık. İstanbul.

Tikici, M. (2005). Örgütsel davranış boyutlarından seçmeler, Nobel Yayınları. Ankara.

Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. Doğu Üniversitesi Dergisi, 8(1): 92-107.

Turan, S., Belgin C. ve Mehmet,Ş. (2005). Üniversite yöneticilerin benimsedikleri idari ve kültürel değerler.

Turhan A. (1997). Kültürün Abc'si. 2. Baskı, İstanbul, Yapı Kredi Yayınları.

Türk, M.S. (2007). Örgüt kültürü ve iş tatmini. Gazi Kitabevi. Ankara.

Unutkan G. A., (1995), İşletmelerin yönetimi ve örgüt kültürü. 3.baskı, İstanbul, Türkmen Kitapevi.

Uslu, O. Ve Ardiç K. (2013). Güç mesafesi örgütsel güveni etkiler mi? Afyon Kocatepe Üniversitesi. İibf Dergisi, Cilt: 15, sayı: 2. Üniversitesi Yayını. Eskişehir.

Wagner, J. A. ve Hollenbeck J. (1995). Management of organizational behavior. Prentice-hall inc. USA: Second Edition.

- Weisberg, J..(1994). Measuring workers burnout and intention to leave, *International journal of manpower*, vol.15,no1.
- Yelboğa, A. (2007).Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (2).
- Yıldız, S. (2015). Lider üye etkileşimi işyerinde mobbing ve mesleki tükenmişlik ilişkisi.Detay Yayıncılık. İstanbul.
- Yın-Fah, B.C., Foon, Y. S., Chee-Leong, L.ve Osman, S. (2010), An exploratory study on turnover intention among private sector employees, *International journal of business and management*, 5 (8), 57-64.
- Yiğenoğlu, E. (2007). Orta öğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre mesleki etkinliklerdeki güdülenmişliklerini sağlayan etmenler. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. Ankara.
- Zengin, G. Ç. (2015). İşletmelerin virüsü “işe devamsızlık”. Erişim Tarihi: 18 Mayıs 2018.<http://www.gulcicekzengin.com/makaleler/isletmelerin-virusu-ise-devamsizlik/> ,
- Zhang, Y., Karen P. W. ve Vikas M. (2010). Power distance belief and impulsive buying. *Journal of marketing research*, 47 (5): 945-954.
- Zimmerman, R.D. (2008). Understanding the impact of personality traits on individuals. Turnover decisions: a meta-analytic path model”. *personnel psychology*, 61.

Ek 1. Anket formu

Değerli çalışan;

Öncelikle hoşgeldiniz. Hazırlanan bu anket, bir takım örgütsel davranış konularını araştırmaya yöneliktir. Bu anket sonucunda elde edilecek veriler sadece bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Dolayısıyla anketimizi doldurmanızda bir sakınca yoktur. Anketimizin bütün maddelerini dikkatlice okuyup cevaplandırmanız araştırmamızın güvenilirliği ve geçerliliği açısından oldukça önemlidir. Ayrıca, isminizi yazmanıza gerek yoktur.

Katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

HAZIRLAYAN

EMRAH NALBANT

faircease@gmail.com

Ek 2. Anket formu

Görüşleriniz

Lütfen kendi görüşünüzü doğru bir şekilde ifade eden kutu içini (X) şeklinde işaretleyiniz.

	İFADELER	Kesinlikle Kabuluyorum	Kabuluyorum	Kararsızım	Kabulmuyorum	Kesinlikle Kabulmuyorum
1	Yöneticiler çoğu kararları aslarına danışmadan almaktadırlar					
2	Yöneticiler önemli görevler için çalışanları yetkilendirmemeliyimdir.					
3	Yöneticilerin zotları ile başa çıkarken sürekli olarak güç ve otorite kullanması gerekmektedir.					
4	Yöneticiler çalışanları fikirlerini çok nadiren sormalıdır.					
5	Çalışanlar yönetimin kararı ile ihtilafa düşmemelidirler					
6	Çalışanların her zaman ne yapmaları beklendiğini bilmeleri için iş gereksinimlerinin ve talimatlarının detaylı bir biçimde belirlenmesi önemlidir					
7	Standart çalışma prosedürleri çalışanlara işlerini yaparken yardımcı olmaktadır.					
8	Çalışanların işlemler hakkında detaylı bir biçimde bilgilendirilmesi önemlidir.					
9	Kurallar ve düzenlemeler çalışanlara çalışmaları kuruluşun onlardan ne beklediğini söylemesi açısından önemlidir.					
10	Yöneticiler çalışanların kuralları ve prosedürleri yakından takip etmelerini beklemezlerdir					
11	Erkeğin profesyonel bir kariyere sahip olması, kadının profesyonel bir kariyere sahip olmasından daha önemlidir.					
12	Yüksek seviyede bir pozisyonda erkeğin olması kadının olmasından daha tercih edilebilir.					
13	Örgütsel problemleri çözmek erkekler için etkin ve kuvvetli bir yaklaşım gerektirmektedir.					
14	Toplantılar her erkek tarafından başlatılabilir daha etkili olarak yürütülmektedir					
15	Erkekler genelde problemleri mantıksal analiz ile çözerken kadınlar sezgi ile çözmektedirler					
16	Çalışanlar sadece grubun iyiliğini düşünmekten sonra kendi hedeflerinin peşinde olmalıdırlar					
17	Grubun başarısı bireysel başarıdan daha önemlidir.					
18	Grubun iyiliği bireysel ödüllere daha önemlidir					
19	Çalışma grubunun üyeleri tarafından kabul edilmek çok önemlidir.					

Ek 3. Anket formu

Görüşleriniz

Lütfen karede görüşünüzü doğru bir şekilde ifade eden kutu için (X) şeklinde işaretleyiniz.

	İFADELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Çoğu kez mevcut işimi bırakmaya düşünüyorum.					
2	Aktif bir şekilde başka şirketler de iş arıyorum.					
3	İşimden muhtemelen yakın bir zamanda ayrılacağım.					

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER	
Cinsiyetiniz	: Kadın () Erkek ()
Medeni Durumunuz	: Evli () Bekar ()
Yaşınız	:
Eğitim Durumunuz	: Okur-Yazar () İlköğretim () Lise () Önlisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()
Hizmet Süreniz	:
Pozisyonunuz	:
Göreviniz	:

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı,adı : Nalbant Emrah
Uyruğu : T.C:
Doğum Tarihi (gün/ay/yıl) : 07.04.1987
Doğum Yeri : Mersin
Medenihali : Evli
Adresi : Beyhekim mh şafak cd. No 68/2 Selçuklu / Konya
Telefon : 0541 345 14 35
E-Posta : Faircease@gmail.com

Eğitim Derecesi	Eğitim Birimi	Mezuniyet yılı
Yüksek lisans	Toros Üniv.Sos. Bil.Ens. İşletme Tezli YL.	2019
Lisans	Anadolu Üniv.İİBF / işletme	2013
Lise	Mersin T.S.G. Lisesi	2009

İşDeneyimi

Yıl	Çalıştığı Yer	Görev
2016 – devam ediyor	Dönmaksan Röm. Dön.	Satış Temsilcisi

YabancıDil

İngilizce

Yayınlar

-

İlgi Alanları

Yüzme, Futbol



T.C.
TOROS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNTİHAL PROGRAMI RAPORU

İŞLETME ANA BİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Tarih: 23/11/2018

Tez Başlığı: Kültürel Özellikler ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın;

a) Giriş,

b) Ana bölümler ve

c) Sonuç kısımlarından oluşan toplam ...83... sayfalık kısmına ilişkin, 23/11/2018 tarihinde enstitü tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % ...8.. 'dir.

Uygulanan filtrelemeler: (Hangi filtreleme uygulandı ise ilgili kutucuk işaretlenmelidir.)



- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç
- 3- Benzer kelime sayısı 10 adet yapıldığında en fazla %10,



- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar dahil
- 3- Benzer kelime sayısı 10 adet yapıldığında en fazla %30'u geçmemelidir.

Tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Yukarıda belirtilen başlıkta danışmanım ile birlikte tamamlamış olduğum tezimin fikir/araştırma sorusu, yöntem, bulgular ve tartışma kısımları özgün olup kısmen veya tamamen diğer çalışmalardan alınan kısımlar olduğu durumlarda kaynak belirtilmesine dikkat edilmiştir. Tezimin, tez yazım kurallarına uygun olarak ve intihal olmaksızın hazırladığımı taahhüt eder; intihal olması durumunda tez çalışmamın başarısız sayılacağını ve mezuniyetimin iptalini kabul ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Öğrencinin Adı Soyadı : Emrah NALBANT

İmzası

: Tarih: 23/11/2018

Yukarıda kişisel ve tez bilgileri verilen öğrencimin belirtilen başlıkta birlikte tamamlamış olduğumuz tez çalışması Turnitin intihal yazılım programında kontrol edilmiş ve etik bir ihlale rastlanmamıştır. İntihal yazılım programının rapor çıktısı ektedir. Ayrıca tezin fikir/araştırma sorusu, yöntem, bulgular ve tartışma kısımları özgün olup kısmen veya tamamen diğer çalışmalardan alınan kısımlar olduğu durumlarda kaynak belirtilmesine dikkat edilmiştir.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Danışmanın Unvanı-Adı-Soyadı : Doç.Dr.Mert AKTAŞ

İmzası

: Tarih: 23/11/2018

Ek: İntihal yazılım programının rapor çıktısı (3 sayfa)

KÜLTÜREL ÖZELLİKLER İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Yazar Emrah Nalbant

Gönderim Tarihi: 23-Kas-2018 10:12AM (UTC+0300)
Gönderim Numarası: 1043730355
Dosya adı: Emrah_Nalbant-Tez-23.11.2018.docx (114.88K)
Kelime sayısı: 15956
Karakter sayısı: 118311

KÜLTÜREL ÖZELLİKLER İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

ÖRNEKLERİN FREKANSI

%8	%9	%3	%8
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	isarder.org İnternet Kaynağı	%1
2	dergi.kmu.edu.tr İnternet Kaynağı	%1
3	dergipark.ulakbim.gov.tr İnternet Kaynağı	%1
4	www.sosbilko.net İnternet Kaynağı	%1
5	Submitted to Fırat Üniversitesi Öğrenci Ödevi	%1
6	www.sobiad.org İnternet Kaynağı	%1
7	Submitted to Istanbul Aydın University Öğrenci Ödevi	%1
8	aves.ktu.edu.tr İnternet Kaynağı	%1



iibfdergi.nigde.edu.tr
İnternet Kaynağı

% 1



Submitted to Üsküdar Üniversitesi
Öğrenci Ödevi

% 1



Submitted to Anadolu University
Öğrenci Ödevi

% 1

Arıtılan çıktı

Kapat

Eşleşme çıktı

% 1

Bibliyografyayı Çıkart

Kapat