

İşgörenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık ile İlişkisi

Relationships between Employees' Perceptions of Quality of Work Life, Intent to Remain with the Organization and Employee Absenteeism

Mahmut DEMİR¹

ÖZET

Bu çalışma, Dalaman havalimanında faaliyet gösteren ulaş-tırma, seyahat ve yer hizmetleri işletmelerinde işgörenlerin çalışma yaşamı kalitesi algılamaları-ışte kalma niyeti-ışe devamsızlık ilişkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Öncelikle konuyla ilgili bir literatür taraması yapılmıştır. Buradan elde edilen bilgilerle araştırma modeli oluşturulmuş ve buna göre bir anket geliştirilmiştir. Yüzyüze görüşme tekniği kullanılarak toplam 229 katılımcıya bir anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS ve LISREL istatistik programları ile analiz edilerek açıklayıcı faktör analizi ile verilerin yapısal ve yakınsak geçerliliği yapılmıştır. Daha sonra çalışma yaşamı kalitesi-ışte kalma niyeti-ışe devamsızlık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla oluşturulan hipotezlerin ölçülmesi için yapısal eşitlik modelinde doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Çalışma yaşamı kalitesi ile işte kalma niyeti faktörleri arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilirken işe devamsızlık faktörü ile negatif yönlü bir ilişkinin varlığı ortaya konulmuştur. Diğer yandan işte kalma niyeti ile işe devamsızlık faktörleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Sonuçta oluşturulan tüm hipotezler desteklenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma yaşamı kalitesi, işte kalma niyeti, işe devamsızlık, işgören, havalimanı

ABSTRACT

This study examined the relationships between employees' perceptions of quality of work life, intent to remain with the organization and employee absenteeism at the airport businesses in Dalaman. Previously a literature review was conducted for research model and then questionnaire was developed from the studies in the literature. Data were collected by researchers in face-to-face interviews with 229 employees and were analyzed with SPSS and LISREL statistical programs. Structural and convergent validity of the data have revealed with the explanatory factor analysis. And then, it was tested using a confirmatory factor analysis to determine the relationship among quality of work life, intent to remain with the organization and employee absenteeism in structural equation modelling. It was found to be a positive relationship between quality of work life factors and intent to remain with the organization factor while a negative relationship between quality of work life factors and employee absenteeism support factor. On the other hand, it was found to be a negative relationship between intent to remain with the organization and employee absenteeism. As a result, all hypotheses have been supported.

Keywords: Quality of work life, intent to remain, absenteeism, employee, airport

1. GİRİŞ

Çalışma yaşamı, bireyin tutum ve davranışlarında belirleyici bir rol oynayabilmesi nedeniyle sosyal yaşamı da etkileyebilmektedir. Örgüte ilişkin değer ve normların, bireylerin belirli bir çalışma düzeni içinde işveren, yönetim ve diğer işgörenlerle ilişkilerinin geliştirilmesinde olumlu katkılar sağlayabilmektedir. Ancak, örgüt içinde işgörelere karşı özlük haklar, çalışma yaşamına ilişkin düzenlemeler, yönetsel uygulamalar vb. konularda farklı uygulamaların olması, onların işte kalma ya da ayrılma niyetinin oluşmasında etkili olabilmektedir. Doğal olarak bu durum bireylerin yalnızca çalışma yaşamını değil, aynı zamanda sosyal yaşamının da olumsuz bir şekilde etkilenmesine neden olabilmektedir. Çünkü yaşamının

önemli bir bölümünü çalışarak geçiren bireyin, yük-lendiği duygu ve düşüncelerin tutum ve davranış-larını etkilemesi onun fiziksel ve zihinsel durumunu da etkileyebilmektedir. Dolayısıyla, bireyin çalışma yaşamı kalitesine bağlı olarak olumlu ya da olumsuz deneyimler kazanarak tüm yaşamında etkili olabilmektedir.

Çalışma yaşamı kalitesi (ÇYK) kavramı, araştırma-cıların olduğu kadar, işveren, yönetici ve işgörenlerin de üzerinde durdukları konulardan birisidir. Farklı boyutlarıyla incelenebilen ÇYK, her bir taraf açısından farklı sonuçları ortaya çıkarabilmektedir. Araştırma-cılar açısından bireyin çalışma yaşamında tutum ve davranışlarının, örgütsel bağlılık (Da Silva, Hutcheson ve Wahl, 2010), işgören performansını arttırma (La-

¹ Yrd. Doç. Dr., Muğla Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu, mdemir1@gmail.com

uver ve Kristof-Brown, 2001), iş doyumu (Liu, Liu ve Hu, 2010; Sirgy, Efraty, Siegel ve Lee, 2001), iş stresinin azaltılması (Fox, Spector ve Miles, 2001), işten ayrılma eğiliminin azaltılması (Demir, 2010; Liu, Liu ve Hu, 2010) ya da işte kalma isteğini güçlendirme (Da Silva, Hutcheson ve Wahl, 2010) örgütsel sapma davranışının azaltılması (Demir ve Tütüncü, 2010) gibi belirli konulardaki etkisinin araştırılması ÇYK kapsamında değerlendirilmektedir. İşveren ve yöneticiler, ÇYK kavramını işin insancılaştırılması olarak değerlendirmiş ve işgörenin fiziksel gereksinimlerinin yanı sıra zihinsel, psikolojik ve sosyal gereksinimlerini de dikkate alan çalışma koşullarının iyileştirilmesi şeklinde ortaya koymuştur (Beh ve Rose, 2007). Bu yaklaşım, bireylerin temel gereksinimlerini karşılayarak örgüte daha fazla katkı sağlama duygusunu edinme, yeteneklerinin farkına vararak bunu gösterebilecek ortamın sağlanmasını içermektedir (Otto ve Bourguet, 2006; Özkalp ve Kirel, 2001). Diğer yandan, işgö- renler açısından ÇYK, bir iş aracılığıyla, kişisel gereksinimleri karşılayabilme derecesi ya da sürekliliğine etki eden ekonomik ve sosyal göstergeler olarak algılanmaktadır (Bowditch ve Buono, 1994; Newstorm ve Davis, 1997).

ÇYK'nin işgö- renlerin işe devamsızlık davranışı ve işte kalma niyeti üzerinde etkisinin olduğu yönünde- ki araştırmaların çoğunda örgütsel destek yetersizliği, algılanan adaletsizlikler, işgö- renlerin örgüte ve yöneticilerine güven eksikliği gibi konular ön plana çıkmaktadır (Aryee, Budhwar ve Chen, 2002; Fields, Pang ve Chiu, 2000; Hian ve Einstein, 1990; Huzzard, 2003). Bu nedenle ÇYK, işgö- renler açısından oldu- ğu kadar işveren ve yöneticiler için de oldukça fazla önem taşıyan konulardan birisi olarak görülmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı, havalimanında faa- liyet gösteren işletmelerde, işgö- renlerin işte kalma niyeti ve işe devamsızlık davranışı üzerinde çalışma yaşamı kalitesinin (iş güvenliği, çalışma koşulları, ücret ve kazançlar ve kariyer olanakları) etkisini belirlemektir. Havalimanındaki işletmelerde işgö- renlerin çalışma yaşamındaki tutum ve davranışlarının iş çıktılarına yönelik etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılmış sınırlı sayıda çalışmanın olması, bu araştırmanın işletmeler açısından olduğu kadar yönetim ve işgö- renlere de önemli bir katkısı olabileceği düşünülmektedir. ÇYK'nın örgütsel ve kişisel düzeyde ortaya çıkan katkısının ekonomik ve sosyal boyuttaki sonuçlarının, hem çalışma yaşamı hem de sosyal yaşamı etkileyebilecek özellikte olması, bu çalışmanın önemini daha belirgin bir şekilde ortaya koymaktadır.

2. ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİ

ÇYK kavramı ile ifade edilen, aslında işgö- renle- re doyum sağlayacak iş koşullarının yaratılmasıdır. İş doyumu yalnızca ÇYK'yi değil aynı zamanda sos- yal yaşamın kalitesini de etkileyebilmektedir (Adler, 1999). İş ve iş yaşamını etkileyen, işin yapısı, ücretler ve kazançlar, çalışma koşulları, işlerin yönetim ve or- ganizasyonu ile kullanılan teknoloji, işgö- ren doyumu ve güdülenmesi, katılım, istihdam güvencesi, sosyal adalet ve sosyal güvenlik, demografik yapı ve sürekl- i eğitim gibi faktörler ÇYK'nin belirleyicileri olarak görülmektedir (Can, 1991). Sirgy vd. (2001), ÇYK'yi bireyin iş yaşamından sağladığı iş doyumu olarak ta- nımlarken, Bowditch ve Buono (1994) ile Newstorm ve Davis (1997) benzer bir yaklaşımla, işgö- renlerin işi aracılığıyla önemli kişisel gereksinimlerini karşılaya- bilme derecesi olarak ifade etmişlerdir. Beh ve Rose (2007), ÇYK kavramını işin insancılaştırılması olarak değerlendirmiş ve işgö- renin fiziksel gereksinimle- rinin yanı sıra zihinsel, psikolojik ve sosyal gereksi- nimlerini de dikkate alan çalışma koşullarının iyileş- tirilmesi şeklinde ortaya koymuştur. ÇYK, bireylerin temel gereksinimlerini karşılayarak örgüte katkı sağ- ladıkları duygusunu edinmeleri, yeteneklerinin farkı- na varmaları ve yeteneklerini geliştirmelerine olanak yaratan ortamın sağlanmasını içermektedir (Otto ve Bourguet, 2006; Özkalp ve Kirel, 2001).

ÇYK ile iş doyumu arasında olduğu gibi ÇYK ile zihinsel sağlık arasında da pozitif yönlü ilişkinin bu- lunduğunu ortaya koyan araştırmacılar (Schulze, 1998; Yüksel, 2004) yaşamın bütün olması nedeniyle çalışma ve sosyal yaşam kalitesinin birbirinden ayrı düşünülmesinin söz konusu olamayacağını ifade et- mektedir. Çünkü çalışma ve sosyal yaşam koşulları arasında çok yönlü ve etkileşimli bir ilişkinin olduğu bilinmektedir. ÇYK, yönetim ve işgö- renler arasında etkin ve saygın bir ilişki ve işbirliğinin sonucu olarak işgö- renlerin yönetim karar sürecine katılmasıyla kar- şılıklı yarar sağlamada önemli bir rol üstlenmektedir (Bowditch ve Buono, 1994; Rose, 2003). İş deneyim- lerinin olumlu ya da olumsuz şekilde yaşanmasının işgö- renlerin moralini yükseltmesi ya da gerginliğe neden olarak psikolojik durumları üzerinde etkili ola- bileceği bilinmektedir (Cooper, 2009; Namasivayam ve Zhao, 2007; Otto ve Bourguet, 2006).

2.1. Çalışma Yaşamı Kalitesinin Önemi

ÇYK'nın temel amacı, örgütsel başarının sağ- lanmasıyla birlikte işgö- renler için de uygun çalışma koşullarını geliştirmektir. İşgö- ren açısından oldukça önemli olan ÇYK'nin sağlanması örgütün etkililiğinin de belirleyicisidir (Newstrom ve Davis, 1997). İşletme-

ler içinde buldukları rekabet ortamında örgütsel başarıyı yakalamak için müşteri memnuniyetini artırmak ve sadık müşteriler yaratmak için her yıl yüklü miktarda paralar harcamaktadır. Ancak, gerek sektörel gerekse bilimsel alanda yapılan son araştırmalar memnun müşteri yaratmaya giden yolun önce mutlu çalışanlar yaratmaktan geçtiğini göstermektedir. Bir Amerikan perakende şirketi olan Sears Roebuck'ta gerçekleştirilen bir araştırmanın sonuçları, çalışanların memnuniyet düzeyindeki 5 puanlık artışın, müşteri memnuniyetini 1,3 puan artırdığını ortaya koymaktadır. Aynı şekilde müşteri memnuniyetinde yaşanan 1,3 puanlık bir artış da işletmenin gelirlerini 0,5 puan artırmıştır (Sivadas ve Baker-Prewitt, 2000; Bassi vd, 2000).

ÇYK, bireyin işten elde ettiği maddi kazançları ile birlikte çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve üretim sonucu sağladığı bir mutluluk olarak akla gelmektedir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 1998). Bireyin iş ortamını değerli, yaptığı işi anlamlı ve kendisini geliştirici bulması, ÇYK açısından önemlidir. Bu durum bireyin genel yaşamdan keyif alması ve mutlu olmasını sağlamaktadır. Bireyin çalışma yaşamından beklentilerinin karşılanma derecesi genel yaşamdan doyum sağlamanın yönünü belirlemektedir. ÇYK'nin düşük olması ya da kalitesizliği bireyin genel yaşam düzeyini olumsuz etkilediği de görülmektedir. Çalışma yaşamında görülen olumsuzluklar bireyin çalışma dışı yaşamını, dolayısıyla genel yaşam doyumlarını olumsuz etkilemektedir (Keser, 2005). ÇYK kapsamında, işletmeler işgörenlere karşı çalışma koşullarıyla ilgili olarak; çalışma saatleri, iş güvenliği ve işgören sağlığı, iş güvencesi, adil değerlendirme sistemi, ücret yönetimi, kişisel gizlilik hakkının sağlanması konusunda sorumluluklarını yerine getirmesi gerekir (Gilbert, 1989).

2.2. Çalışma Yaşamı Kalitesini Etkileyen Faktörler

İşgörenin çalışma ortamını, yaptığı işi anlamlı ve değerli bulması, kişisel gelişimine uygun olarak değerlendirmesi ÇYK açısından önemlidir. Bu durum işgörenin iş doyumuna yansiyabilecek olması nedeniyle, yaşamdan keyif alması ve mutlu olmasına da katkı sağlayabilmektedir. Bu kapsamda ÇYK'yi etkileyen faktörler ise, kişisel, örgütsel ve dışsal etkenler olarak sınıflandırılabilir.

ÇYK, yaş, cinsiyet, medeni durum, etnik grup, din ve mezhep, eğitim seviyesi gibi demografik özelliklerden farklı şekillerde etkilenebilmektedir (Lowe, 2001). İşgörenlerin tutum ve davranışlarının demografik özelliklere göre değişmesi yapılan bir davranışın diğer işgörenler açısından farklı algılanması ve

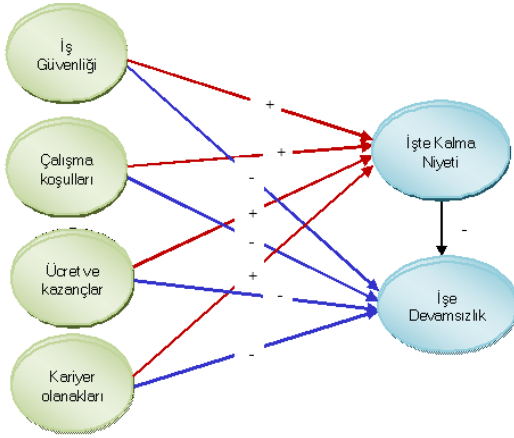
değerlendirilmesi ilişkilerin bozulmasına ve örgüt içi çatışmalara neden olabilmektedir (Trau ve Härtel, 2007). Diğer yandan, sosyal yaşamda, aile içi sorunlar, ekonomik yetersizlik, yaşam tarzı, kötü alışkanlıklar vb. düzensizlikler işgörenlerin çalışma yaşamında verimliliği ve başarısını etkileyebilecek birtakım sonuçlar doğurmaktadır (Rose vd, 2006). Bu olumsuzluklar iş kazalarına, üretim ve hizmetlerde ekonomik kayıplara neden olarak ÇYK'nin düşmesine etki edilmektedir.

ÇYK'nin belirlenmesinde örgüt kültürünün, özellikle örgütsel yapılanma ve yönetim tarzı (otokratik, katılımcı, demokratik gibi) olarak, önemli bir etkisinin olduğu öne sürülmektedir (Gillespie vd., 2008; Nichols, 2001). Yönetim-işgören ilişkilerinin örgütsel hedefleri gerçekleştirme ve örgüt içi iletişimi kolaylaştırma özelliği ÇYK'nin sağlanmasında tüm çalışanları motive edebilmektedir. İş yerinde maaş, prim vb. parasal ödemelerle ilgili olarak ücret sistemi, yaratıcılık ve özerklik boyutlarıyla değerlendirilen işin niteliği, sosyal adalet, iş güvencesi ile belirli bir zamanda ve kalitede yapılması gereken iş miktarı olarak iş yükü ÇYK'nin önemli unsurları arasında yer almakta ve işgörenlerin işten ayrılma eğilimi ya da işte kalma niyeti üzerinde baskı yaratabilmektedir (Beauregard ve Henry, 2009; Browne, 2005; Carmeli, Elizur ve Yaniv, 2007; Danford vd, 2008; Rethinam ve Ismail, 2008; Shoaf vd, 2004; Virick, Lilly ve Casper, 2007).

Çalışma yaşamını etkileyen kişisel ve örgütsel faktörlerin dışında tamamen ya da çoğunlukla kontrol edilemeyen, toplumsal ve çevresel koşullar, işgücü piyasası, ulusal ve küresel gelişme ve değişmelerin sonucunda oluşan dışsal faktörler bulunmaktadır. Bu faktörleri, iş yaşamı yasal düzenlemeleri, işgücü yapısı, toplumsal değerler, sendikalar faaliyetleri ve teknolojik gelişmeler olarak ifade etmek mümkündür. Çalışma yaşamında, işgörenlerin ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesi için faaliyette bulunan sendikaların ÇYK üzerinde etkisinin olduğu bilinen bir gerçektir. Sendikalar, işgörenlerin yönetime katılmaları konusunda destek vererek mevcut sorunların çözümü için büyük katkı sağlamaktadır (Bayazit, 1998). Çünkü işgörenlerin sendikalaşmalarını özendirmek onları olumlu yönde güdülerken, sendikalar faaliyetleri işyerindeki çalışma koşullarının giderek iyileştirilmesini sağlamakta, işgören beklenti ve isteklerini karşılayarak ÇYK'yi iyileştirilebilmektedir (Fields ve Thacker, 1992; Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002). Diğer yandan, teknolojideki gelişmeler örgüt yönetim sistemine ve istihdam edilen işgörenlere belirli bir hız ve etkinlik kazandırabildiği için ÇYK'yi önemli ölçüde etkilediği söylenebilir.

2.3. Çalışmanın Yapısal Modeli ve Faktörler Arası İlişkiler

ÇYK programlarının temel amacı gerek kişisel gerekse örgütsel düzeyde en uygun çalışma koşullarını sağlayarak en yüksek verimi ve başarıyı yakalamaktır. Bu amaçla uygulanabilecek programlar pek çok araştırmacı tarafından farklı açıdan incelenerek işgörenlerin çalışma yaşamında kalma ya da ayrılma eğilimlerine neden olabilecek örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi konularıyla ilişkilendirilmiştir (Danford vd, 2008; Kandasamy ve Ancheri, 2009; Markey vd, 2008; Martel ve Dupuis, 2006; Saraji ve Dargahi, 2006; Sivadas ve Baker-Prewitt, 2000; Timossi vd, 2008). Bu çalışmada oluşturulan yapısal model şekil 1'de görülmektedir.



Şekil 1: Çalışmanın Yapısal Modeli

2.3.1. Çalışma Yaşamı Kalitesi-İşte Kalma Niyeti İlişkisi

İnsan kaynakları seçimi, başarıyı değerlendirme, kariyer planlanması, ücretlendirme, güdüleme ve ödüllendirme sistemi, eğitim ve gelişim programları, iş ve çalışma programları gibi insan kaynakları yönetiminin temelini oluşturan programlar ÇYK'nin geliştirilmesinde önemli unsurlardır. İş tasarımı bir ÇYK programı olarak değerlendirilmekte ve işgörenin örgüte bağlılığının sağlanmasında güdüleyici özelliğe sahip olduğu öne sürülmektedir (Garg ve Rastogi, 2006; Yüksel, 1998). ÇYK açısından teşvik programı uygulamaları oldukça önemlidir. Teşvik programları işgörenin işte kalma niyetinin oluşmasında belirleyici olabilmektedir. Diğer bir deyişle, çeşitli şekillerde uygulanan teşvik programları işgörenlerin güdülenmesinde etkin bir rol oynadığı için ÇYK'nin geliştirilmesindeki katkısı nedeniyle kullanılabilen çalışmalar işgörenlerin işte kalma niyetlerinde olumlu etki yaratabilmektedir (Gupta ve Govindarajan, 2000;

Sivadas ve Baker-Prewitt, 2000). İnsan kapasitesi ve sınırlılıkları ile işin fiziksel ortamının uyumlaştırılarak örgütsel araç, gereç, malzeme, makinelerin, çalışma sisteminin, verimli, güvenli ve rahat bir şekilde uygulanması işgörenlerin örgüte olan güven desteklerinin artmasına neden olurken işte kalma niyetlerini güçlendirmektedir (Carayon ve Smith, 2000; Genaidy vd, 2002; Meister, 2001; Niemela vd, 2002). Literatürden elde edilen bulgulara göre ÇYK ile işte kalma niyeti arasında bir ilişkinin varlığı söz konusudur. Bu amaçla, H1 hipotezi aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir;

H1a: İş güvenliği ile işte kalma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1b: Çalışma koşulları ile işte kalma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1c: Ücret ve kazançlar ile işte kalma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H1d: Kariyer olanakları ile işte kalma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

2.3.2. Çalışma Yaşamı Kalitesi-İşe Devamsızlık İlişkisi

Yapılan araştırmalar işgörenlerin işte kalma niyeti üzerinde, ÇYK unsurlarının önemli etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. İş doyumu ve örgütsel bağlılığın sağlanması ÇYK'nin yükselmesine ve buna bağlı olarak işe devamsızlık davranışının azalmasına neden olmaktadır (Arnold ve Davey, 1999; DeConinck ve Stilwell, 2004).

İş doyumunun işten ayrılma eğilimi ile negatif yönde ilişkisi bulunması (Tütüncü, 2000; Riehl 2000) işgörenlerin işte kalma niyetini güçlendirmektedir. Buna bağlı olarak işgörenlerin işte kalma niyeti doğal olarak işe devamsızlık durumunu ortadan kaldırmakta ya da azaltmaktadır. Diğer yandan, örgüte bağlılıkları olmayan veya zayıf olan işgörenlerin, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmedikleri için işe geç gelme ve işten erken ayrılma olasılıkları daha yüksek olabilmektedir (Meyer ve Allen, 1997). İş doyumunu psikolojik, sosyal ve fizyolojik gereksinimlerin karşılanmasının bir göstergesi olarak işgörenlerin güdülenmesini sağlar. Bu gereksinimleri karşılanmayan bireylerin iş yaşamında doyuma ulaşmaları, verimli olmaları söz konusu olmadığı gibi, örgütsel bağlılıkları zayıflar ve işe devamsızlıkları artar. Meyer ve Allen (1991)'in örgütsel bağlılık modelinde ise örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasında negatif bir ilişki olduğu belirtilirken, bu süreçte işe devamsızlığın artabileceği vurgulanmaktadır. ÇYK'yı etkileyen örgütsel düzeyde görülen birtakım olumsuzluklar işe devamsızlık davranışının artmasında tetikleyici bir rol

üstlenmektedir (Giesecke, 2007; Wong ve Law, 2002). İşin kendisi, ücret, terfi ve kariyer gelişimi, yönetsel kararlar, yönetim çalışan ilişkileri, iş güvenliği ve sosyal haklar, başarımlar değerlendirilmeleri, teşvik uygulamaları vb. ÇYK boyutlarının her birinde ya da çoğunluğunda görülebilecek olumsuzlukların doğrudan işe devamsızlık davranışını güçlendirdiği için işgörenlerin işte kalma niyetinde olmadıklarını da göstermektedir (Guthrie, 2000; Harris, 2000; Liou, 1998; Moody, 2000; Syptak vd,1999). ÇYK ile işe devamsızlık konusunda oluşturulan H2 hipotezi aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir;

H2a: İş güvenliği ile işe devamsızlık arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2b: Çalışma koşulları ile işe devamsızlık arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2c: Ücret ve kazançlar ile işe devamsızlık arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2d: Kariyer olanakları ile işe devamsızlık arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

2.3.3. İşte Kalma Niyeti- İşe Devamsızlık İlişkisi

İşte kalma niyeti, işgörenin mevcut işinde kalma ya da işinden ayrılma olasılığı hakkındaki düşüncesidir (Kozak ve Akçay, 2010). İşgörenlerin işte kalma niyeti, örgütsel ve kişisel hedeflerin gerçekleştirilmesinde ve örgütsel davranışın oluşmasında olumlu sonuç doğurabilecek özellik taşıyabilir. İşgörenlerin işten ayrılmayı gerektirecek herhangi bir durumun olmaması sonucunda örgüt üyesi olarak kalmaya devam etme niyeti, kişisel beklenti ve isteklerinin karşılandığını göstermektedir. Dolayısıyla örgüte zarar verebilecek davranış içinde olmama düşüncesi işgörenlerin olumlu duygular yüklediğini ortaya koymaktadır.

İşte kalma niyeti, işgörenlerin sorumluluk duygusunun bir göstergesi olarak işe geç gelme, erken ayrılma, görevi savsaklama, sürekli mazeret göstererek ya da göstermeksizin keyfi olarak işe gelmeme gibi davranışların oluşmasını engellemekte ya da geçerli bir sebebe dayanarak en az düzeyde gerçekleşebilmektedir (Morrow vd, 1999; Mowday vd, 1982; Namasivayam ve Zhao, 2007). İşe devamsızlık davranışının işten ayrılma eğilimini desteklemesi (Pizam ve Thornburg, 2000), işgörenlerin iş doyumuna ulaşmadığı ve örgütsel bağlılığın oluşmadığını göstermektedir (Meyer vd, 2002). Diğer bir deyişle işte kalma niyetinin azalması, işe devamsızlık olarak yansımakta bu iki durum arasında negatif bir ilişkinin oluşmasına yol açmaktadır. ÇYK ile işe devamsızlık konusunda oluşturulan H3 hipotezi aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir; H3: İşte kalma niyeti ile işe devamsızlık arasında

da negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

4. DALAMAN HAVALİMANI İŞLETMELE- RİNDE BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırma Yöntemi

Çalışmada Walton (1975) ile Sirgy vd. (2001)'nin ÇYK boyutları ile Demir'in (2002) işgücü devri konusunda yapmış olduğu çalışmalardan yararlanılarak bir model oluşturulmuştur. Konuyla ilgili yapılan literatür taramasından elde edilen bilgilere dayanarak Likert türü 5'li ölçek yapısında bir anket tasarlanmış ve katılımcılara yüzyüze görüşme yöntemi ile uygulanmıştır. Dalaman havalimanında faaliyet gösteren yer hizmetleri, ulaştırma ve seyahat işletmelerinde çalışan toplam 404 kişiden devamlı statüde olan 242 kişi ana kütle olarak belirlenmiş olup çalışmaya katılmayı kabul eden 229 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Bunların içinde 8 katılımcının cevaplarının birebir aynı olması nedeniyle değerlendirme dışında tutulmasına karar verilmiştir. Çalışmada kullanılan ölçeklerin daha önceden test edilmiş ve güvenilirlik ve geçerlilik analizinin yapılmış olmasına rağmen bu yapı içinde de bir ön değerlendirme yapılmasına karar verilmiştir. Bu amaçla 46 kişi ile bir pilot çalışma yapılmış, genel yapıyı bozan değişkenlerin 2 tanesi çıkarılmış, ters soru olarak öngörülen 3 değişken ise, yanlış anlaşılması nedeniyle düz cümle şekline dönüştürülerek yeniden ifade edilmiştir.

Ankette yer alan değişkenlerden ÇYK1, İş Güvenliği (gizlilik ilkesi, ifade özgürlüğü, hukuksal eşitlik, sosyal güvence, sendikal faaliyetler, sözleşme güven- cesi olarak 6 değişken ile ifade edilmiştir), ÇYK2; Çalışma Koşulları (adaletli yönetim, fiziksel koşullar, işin uygunluğu, iş yükü, çalışma süresi olarak 5 değişken ile ifade edilmiştir), ÇYK3; Ücret ve Kazançlar (yeterli ücret, dengeli ücret, prim ve ikramiyeler, parasal ödül ve teşvikler olarak 4 değişken ile ifade edilmiştir), ÇYK4; Kariyer Olanakları (kişisel gelişim, eğitim olanakları, terfi olanakları, kadro beklentisi, yüksek gelir beklentisi olarak 5 değişken ile ifade edilmiştir) ÇYK dışsal faktörünü oluşturmaktadır. İD; İşe Devamsızlık (geç gelme, erken terk etme, istenilen zamanda ayrılma, sürekli bahane bulma, keyfi çalışma saatleri olarak 5 değişken ile ifade edilmiştir), İKN; İşte Kalma Niyeti (işyerine bağlılık, arkadaşlarına bağlılık, gelecekte de çalışma isteği, işten ayrılma düşüncesinin olmaması olarak 4 değişken ile ifade edilmiştir) ise içsel faktörleri oluşturmaktadır. Çalışmada yapısal eşitlik modeli aracılığı ile oluşturulan hipotezler test edilmiştir. Bu kapsamda açıklayıcı faktör analizi (AFA), korelasyon analizi ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır.

4.2. Araştırmanın Bulguları

Alan araştırması sonucu elde edilen verilerin analizinde PASW Statistics 18 ile LISREL 8.80 programlarından yararlanılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin (çalışmada istatistiksel olarak kullanılmadığı için) yorum ve bilgilere yer verilmemiştir. Çalışmada çıkarımsal istatistik analizi kapsamında öncelikle güvenilirlik ve geçerlilik analizi yapılmıştır. Çalışmanın genel olarak oldukça güvenilir bir orana sahip ve anlamlı düzeyde olduğu görülmektedir (Cronbach alpha = 0,874; p=,001). Genel yapı içinde tüm değişkenlerin ortalaması 3,53 ve standart sapması 12,77 olarak gerçekleşmiştir. Sonraki aşamada her bir faktöre ilişkin parça güvenilirliği ve geçerliliği

analiz edilerek, değişkenlerin ait oldukları grupları ve o grubu temsil etme oranını belirlemek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinin yapılabilmesi için gerekli olan uygunluk ölçütleri de sağlanmıştır (KMO=0,783). Verilere uygulanan temel bileşenler (Principal Component) analizinde, döndürme (Varimax) seçeneği kullanılmış olup faktör yükleri 0,30'dan az olan değişkenlere yer verilmemiştir.

ÇYK'ye ilişkin dört faktör ile işe devamsızlık ve işte kalma niyeti faktörlerine ilişkin AFA sonuçları tablo.1'de yer almaktadır. Faktörlerin toplam yapıyı yaklaşık %70 oranında açıkladığı görülmektedir. ÇYK faktörleri içinde yer alan "iş güvenliği" faktörü en yüksek açıklanan varyans oranına sahip olarak aynı

Tablo 1: Açıklayıcı Faktör Analizi

	FY	ÖZD	TFY	ORT	F	α	p
İŞ GÜVENLİĞİ	6,960	24,999	4,09	27,397	,89	,001	
Sosyal güvence	,849						
Hukuksal eşitlik	,824						
İfade özgürlüğü	,820						
Sözleşme güvencesi	,780						
Sendikal faaliyetler	,768						
Gizlilik ilkesi	,715						
ÇALIŞMA KOŞULLARI	4,465	13,674	3,27	9,364	,80	,001	
Adil yönetim	,753						
Fiziksel koşullar	,739						
İş-İşgören uygunluğu	,713						
İş yükü	,655						
Çalışma süresi	,532						
ÜCRET VE KAZANÇLAR	3,379	9,928	3,44	3,798	,82	,001	
Yeterli ücret	,830						
Dengeli ücret	,825						
Prim ve ikramiyeler	,744						
Parasal ödül ve teşvikler	,659						
KARİYER OLANAKLARI	2,335	8,753	3,60	23,675	,83	,001	
Terfi olanakları	,802						
Kişisel gelişim	,764						
Yüksek gelir beklentisi	,727						
Kadro beklentisi	,607						
Eğitim olanakları	,545						
İŞE DEVAMSIZLIK	1,693	6,836	3,64	3,609	,86	,006	
Geç gelme	,852						
Erken terk etme	,823						
İstenilen zamanda ayrılma	,791						
Sürekli bahane bulma,	,647						
Keyfi çalışma saatleri	,645						
İŞTE KALMA NİYETİ	1,408	5,603	3,29	9,620	,86	,001	
İşyerine bağlılık	,860						
Arkadaşlarına bağlılık	,858						
Gelecekte de çalışma isteği	,810						
İşten ayrılmayı gerektirecek neden olmaması	,808						

Kaiser-Meyer-Olkin Ölçümü=0,783 ve p<,001; Toplam farkın açıklanma oranı %69,794

zamanda en yüksek ortalama ve güvenilirlik oranına sahiptir. Toplam 6 değişken ile ifade edilen bu faktör, işgörenler açısından ÇYK'yi en iyi ifade eden değişkenlerden oluştuğu şeklinde değerlendirilmektedir. Açıklanan varyans oranı bakımından "çalışma koşulları" faktörü ikinci sırada yer almaktadır. İşgörenler, iş ve görev dağılımının adaletli olması, ergonomi açısından çalışma alanları, işin işgörene uygunluğu, iş yükü ve günlük çalışma süresi gibi değişkenleri içeren çalışma koşullarının ÇYK açısından iş güvenliğinden sonra ikinci düzeyde öneme sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Bununla birlikte "ücret ve kazançlar" faktörü ile "kariyer olanakları" faktörü genel yapı içinde önemli derecede kabul edilen faktörler olarak belirlenmiştir. Bu iki faktör ÇYK'nin algılanmasında daha çok kişisel kazanım ve beklentileri ifade edecek yapıda olduğu için önemli bir bulgu olarak değerlendirilebilir. "İşe devamsızlık" faktörü genel yapı içinde önemli bir açıklanan varyans oranına sahip olmakla birlikte ÇYK faktörlerine göre daha düşüktür. Bunun temelinde faktörü oluşturan değişkenler içinde "sürekli bahane bulma" ve "keyfi çalışma saatleri"nin faktör yüklerinin düşüklüğünden de anlaşılabilir gibi, işgörenler tarafından bu iki soru ifadesinin çekinceli olarak cevaplandırıldığı düşüncesi hakimdir. Ancak yinede analiz sonuçları itibarıyla her iki ifadenin geçerli sonuçlara sahip olduğu bir gerçektir. Diğer yandan, "işte kalma niyeti" faktörü AFA sonuçlarına göre önemli bulgulara sahiptir. Bu faktör içinde, işgörenler açısından işyerine ve iş arkadaşlarına bağlılık, mevcut işe devam kararında etkili olarak görülmektedir. Aynı şekilde gelecekte çalışma isteğinin olması kadar, işten ayrılmayı gerektirecek bir neden olmamasının açıkça bilinmesi ve değerlendirilmesi işte kalma niyetinin oluşmasında etkili

olabilmektedir.

AFA'da ulaşılan sonuçların DFA ile de ölçülmesi gerekmektedir. Bunun için öncelikle faktörler arası ilişkilerin ortaya konulması ve ardından oluşturulan hipotezlerin ölçülmesi için yapısal model üzerinden uyum ölçütlerinin değerlendirilmesi gerekir. Faktör grupları arasında ilişkiler tablo 2'de yer almaktadır. DFA sonuçlarına göre faktörler arasında belirli bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

YEM üzerinde her bir yolun katsayısı iki değişken arasındaki ilişki yönü ve anlam düzeyini ortaya koymaktadır. DFA sonucunda faktörler arasında hesaplanan standardize değerler ile t değerleri analiz için önemli ölçütlerdir (Joreskog vd, 2001; Şimşek, 2007). YEM'de ölçme modelinin genel yapı içinde bir bütün olarak kabul edilebilmesi, uyum iyiliği istatistiklerinin (Goodness-of-fit statistics) de istenen düzeyde olmasına bağlıdır (Şimşek, 2007). Model uyumluluğunun değerlendirilmesinde farklı uyum ölçütleri kullanılmaktadır. Önerilen endeksler arasında en çok kullanılanlar olarak ki-kare istatistiği (χ^2), RMSEA (Ortalama hata karekök yaklaşımı-Root-Mean-Square Error Approximation), GFI (Uyum iyiliği endeksi-Goodness-of-Fit Index) ve AGFI (Düzeltilmiş İyi Uyum Endeksi-Adjusted Goodness of Fit Index) gösterilmektedir (Joreskog vd, 2001). Çalışmada faktörlere ilişkin güvenilirlik düzeylerinin tüm faktörlerde 0,80'in üzerinde, $p < ,01$ olması ve $R^2 > 0,50$ olarak gerçekleşmesi yapısal model açısından oldukça önemli bulgular olarak görülmektedir. Bu durum ölçme modelinin ilk aşamada uygun olduğunu göstermektedir. Tablo 3'de yer alan uyum ölçütleri hipotezlerin ölçülmesi açısından önemlidir ($\chi^2/df < 2$; RMSEA $\leq 0,10$ ve uyum ölçütleri $\geq 0,90$). DFA aşamasında gerekli olan uyum

Tablo 2: Faktörlere ilişkin korelasyon analizi sonuçları (n=229)

Değişkenler	1	2	3	4	5
1- İş Güvenliği	1				
2- Çalışma Koşulları	,390*	1			
3- Ücret ve Kazançlar	,152*	,380**	1		
4- Kariyer Olanakları	,183**	,488**	,438**	1	
5- İşe Devamsızlık	-,705**	-,409**	-,474**	-,323**	1
6- İşte Kalma Niyeti	,615**	,788**	,535**	,432*	-,289*

Pearson Korelasyon; 2 yönlü; * $p < ,05$; ** $p < ,01$

ölçütlerinin sağlanması amacıyla her bir faktör grubu içinde 1-3 değişken kapsam dışında tutularak gerekli uygunluk sağlanmıştır. Bu sonuçlara göre, DFA'dan elde edilen veriler modelin uygun olduğu yönünde değerlendirilerek yapısal modelin analiz edilmesinin

önünde engel olmadığını göstermektedir. RMSEA değerinin çok düşük çıkması, tutarlı ve geçerli bir model yapısına uygun ölçüm değerlerine ulaşıldığını göstermektedir.

Tablo 3: Araştırma modelinin ölçüm değerleri ve uyum ölçütleri

Faktörler	Standardize Değerler	t	R ²
ÇYK1 → IKN	0,68	5,46	0.54
ÇYK1→ ID	-0,79	-8.11	0.81
ÇYK2 → IKN	0,69	5,68	0.58
ÇYK2 → ID	-0,46	-3,64	0.64
ÇYK3 → IKN	0,64	5,82	0.74
ÇYK3 → ID	-0,55	-4.06	0.61
ÇYK4 → IKN	0.53	3,88	0.56
ÇYK4 → ID	-0,39	-2,44	0.51
IKN → ID	-0.49	-3.02	0.53
UYUM ÖLÇÜTLERİ	X²=280,24; df=158; p=0,001; RMSEA ≤ 0.10 (RMSEA=0.036); uyum endeksleri ≥0.90 (NFI=0.90; NNFI=0.91; PNFİ=0.88; CFI=0.94; IFI=0.86; RFI=0.90; GFI=0.93)		

Çalışma yaşamında iş güvenliği ve yasal haklar, işgörenlerin sağlıklı ve huzurlu bir çalışma ortamında daha etkin ve verimli olabileceğini göstermektedir. İş güvenliği ÇYK'nin iyileştirilmesinde önemli bir faktör olarak görülmekte ve işgörenlerin işte kalma niyetlerini arttırmaktadır. Yapısal modelde iş güvenliği-işte kalma niyeti faktörlerinin yol kat sayısının (0,68) anlamlı olması, bu iki faktör arasında pozitif doğrusal bir ilişkiyi açıklamaktadır. Bu iki faktör arasında önemli düzeyde ilişkinin olduğu $t > 2$ ve model içinde ilişki yapısını gösteren değerlerden de anlaşılmaktadır ($t=5,46$ ve $R^2=0,73$). Bulgular, işgörenlerin işte kalma niyetinin sağlanan iş güvenliğine bağlı olarak değiştiğini ortaya koymaktadır. Korelasyon analizi sonucuna göre iş güvenliği-işte kalma niyeti arasında önemli düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olması oluşturulan hipotezi desteklemektedir ($r=0,615$ ve $p < ,01$). Buna karşın, iş güvenliğinin işe devamsızlık davranışı ile negatif doğrusal yönlü ve anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu analiz sonuçlarından anlaşılmaktadır ($r=-0,705$; $t=-8,11$; $R^2=0,81$; $p < ,01$). Diğer bir ifade ile çalışma yaşamında iş güvenliğinin yetersiz ya da düşük olması işgörenlerin işe devamsızlık davranışının artmasına neden olabilmektedir.

Çalışma koşulları, işgörenlerin işyerinde güdülenmelerini sağlayan önemli etkenlerden birisi olarak görülmektedir. İşgörenlerin adalet algılamalarının olumlu olması, yönetsel uygulamaları kolaylaştırabilirdiği gibi çalışma yaşamında ast-üst ilişkileri ve işgörenlerin birbiriyle olan ilişkilerinin de etkin ve verimli iş çıktılarını neden olabilecek örgütsel davranışlara dönüşebilecektir. Aynı şekilde fiziksel çalışma koşulları, iş-işgören uyumu, iş yükü ve çalışma süresinin ÇYK açısından önemli unsurlar olması, işgörenin işte kalma niyetini de belirleyebilmektedir. Yapısal mo-

delde öngörülen çalışma koşulları-işte kalma niyeti ilişkisine yönelik analiz sonuçları, bu iki faktör arasında pozitif yönlü doğrusal bir ilişkinin önemli düzeyde ve anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır ($r=0,788$; $t=5,68$; $R^2=0,58$; $p < ,01$). Çalışma koşullarının iyileştirilmesi işgörenlerin işte kalma niyetini olumlu yönde etkilemektedir. Çalışma koşullarının işgörenlerin işte kalma niyeti ile ilişkisinin aksine işe devamsızlık davranışı ile negatif yönlü bir ilişkisi olduğu görülmektedir. Dolayısıyla işgörenlerin çalışma koşullarını işe devam etmek için önemli bir faktör olarak görmeleri örgütsel davranış açısından önemlidir. Yapısal model kapsamında yapılan analiz sonuçlarına göre çalışma koşulları ile işe devamsızlık davranışı arasında negatif ve anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0,409$; $t=-3,64$; $R^2=0,64$; $p < ,01$).

Ücret ve ek kazançlar, işgörenlerin sosyal yaşamlarını sürdürmeleri bakımından da önemli değerlerdir. ÇYK açısından yalnızca iş ve çalışma ortamına ilişkin koşullar kadar ekonomik koşulların da işgörenlerin işyeri seçimi ve orada kalma düşünceleri üzerinde etkili olduğu bir gerçektir. Ekonomik anlamda doyum sağlayamayan işgörenlerin başka arayışları içinde olmaları, ya örgütsel sapma davranışının görülmesine ya da daha iyi ekonomik koşulları sağlayan işletmelerin tercih edilmesine neden olabilecek sonuçlar doğuracaktır. Dolayısıyla işgörenlerin işte kalma niyetinin sağlanan ekonomik koşullar ile ilişkili olduğu görülmektedir. Bu kapsamda oluşturulan hipotezin ölçülmesi amacıyla ulaşılan bulgular ücret ve ek kazançların işgörenlerin işte kalma niyetini güçlendirmektedir ($r=0,535$; $t=5,82$; $R^2=0,74$; $p < ,01$). Ancak çalışma yaşamında işgörene sunulan ekonomik koşulların yetersizliği, adaletsizliği ve hak edilen değer verilmemesi işe devamsızlık olarak yansıtılmaktadır. Ücret ve kazançlar faktörü ile işe

devamsızlık davranışı arasında negatif doğrusal yönlü ve anlamlı bir ilişki söz konusudur ($r=-0,474$; $t=-4,06$; $R^2=0,61$; $p<,01$).

Diğer yandan, kariyer olanaklarının işgörenlerin işte kalma niyeti ile düşük düzeyde de olsa pozitif doğrusal yönde ve anlamlı bir ilişkisinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. İşgörenlerin çalışma yaşamında terfi, kişisel gelişim, yüksek gelir, kadro beklentisi ve eğitim olanakları gibi kariyer planlarını gerçekleştirilebilir durumunu da dikkate alarak işte kalma niyetini ortaya koydukları görülebilmektedir ($r=0,432$; $t=3,88$; $R^2=0,56$; $p<,05$). Kariyer olanakları işgörenlerin işe devamsızlık davranışı ile düşük düzeyde de olsa negatif bir yönlü ilişki içindedir. Yapılan analiz sonuçlarına göre bu ilişkinin anlamlı düzeyde olması, oluşturulan hipotezi desteklemektedir ($r=-0,323$; $t=-2,44$; $R^2=0,51$; $p<,01$).

İşgörenlerin işte kalma niyeti ya da ayrılma eğilimi ile işe devamsızlık davranışı ilişkisi olduğu bilinen bir gerçektir. İşe devamsızlık davranışı, işgörenin işte kalma niyetinde daha düşük düzeyde gerçekleşirken, işten ayrılma eğiliminde daha yüksek düzeyde ve gerekçesiz olarak ortaya çıkabilmektedir. Çalışmada işte kalma niyeti-işe devamsızlık ilişkisine yönelik oluşturulan hipotezin ölçülmesi amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre, bu iki faktör arasında negatif yönlü ve anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=-0,289$; $t=-3,02$; $R^2=0,53$; $p<,01$).

5. SONUÇ

Çalışma yaşamı kalitesinin, işgörenlerin çalışma ve sosyal yaşamını etkilediği yapılan çalışmalardan anlaşılmaktadır. Bu çalışmada, buna bağlı olarak çalışma yaşamı kalitesi ile işgörenlerin işte kalma niyeti ilişkisi ve ayrıca her iki faktörün işe devamsızlık faktörü ile ilişkisi araştırılmıştır. Elde edilen bulgular, işgörenlerin işte kalma niyetinin çalışma yaşamı kalitesi ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Literatür bölümünde yer verilen bilgilere paralel olarak ulaşılan sonuçların ilişki düzeylerinin önemli olduğu kadar

anlamlı olarak da gerçekleşmesi, aynı zamanda yapısal modelin doğru kurgulandığını ortaya koymuştur.

İş güvenliliği faktörünün en yüksek düzeyde işe devamsızlık davranışı ile ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşgörenlerin çalışma yaşamından duyduğu güvensizlik, onları başka arayışlara iterken, işe devamsızlık davranışının oluşmasına neden olabilmektedir. Çalışma koşulları ise, işte kalma niyeti ile en yüksek düzeyde ilişki içerisindeki faktördür. İşgörenlerin işte kalma niyetini belirleyen bu faktörü temsil eden değişkenlerin yönetsel uygulamalar ile iş ve işyeri koşullarından oluştuğu dikkate alınırca çalışma yaşamı kalitesi açısından iş-işgören uyumunun önemli olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Ücret ve kazançların, işte kalma eğilimi kadar işe devamsızlık davranışı ile de ilişkili olması çalışma yaşamı kalitesi kapsamında ekonomik faktörlerinde değerlendirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla ücret ve kazanç dağılımının adaletli bir şekilde uygulanması kadar yeterli düzeyde olması diğer yandan prim, ikramiye, teşvik ve ödüllerin belirlenmesinde ve dağıtımında etik kuralların dikkate alınması gerekliliği sonucuna ulaşılmıştır. Kariyer olanakları diğer faktörlere göre gerek işte kalma niyeti gerekse işe devamsızlık davranışı ile ilişkisinde daha düşük düzeyde gerçekleşmiştir. Bunun temelinde işgörenlerin kariyer beklentilerinden önce iş güvenliği, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve ücret ve kazançların daha önemli faktör olarak görülmesinin olduğu söylenebilir.

Örgütlerde işgörenleri yönetime katmak, onların yaptıkları işten keyif almalarını sağlamak ve verimliliklerini artırmak kadar fikir ve düşüncelerinden yararlanmak modern yönetim anlayışının gereği olarak değerlendirilmektedir. İşgörenlerin işyerinde alınacak kararlara katılımı ve onların enerjilerini işyerinde harcamalarına olanak sağlayacak düzenlemeler çalışma yaşamı kalitesi açısından önem taşıması kadar işte kalma niyetini güçlendirebilecek ve işe devamsızlık davranışını önemli ölçüde ortadan kaldıracaktır.

Tablo 4: Hipotezlere İlişkin Sonuçlar

H _{1a} : İş güvenliği ile işte kalma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklendi
H _{1b} : Çalışma koşulları ile işte kalma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklendi
H _{1c} : Ücret ve kazançlar ile işte kalma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklendi
H _{1d} : Kariyer olanakları ile işte kalma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklendi
H _{2a} : İş güvenliği ile işe devamsızlık arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklendi
H _{2b} : Çalışma koşulları ile işe devamsızlık arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklendi
H _{2c} : Ücret ve kazançlar ile işe devamsızlık arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklendi
H _{2d} : Kariyer olanakları ile işe devamsızlık arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklendi
H ₃ : İşte kalma niyeti ile işe devamsızlık arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklendi

Sonuçta işgörenlerin işte kalma niyetinde çalışma yaşamı kalitesinin etkisi olduğu ve bu iki faktörün işe devamsızlık davranışını etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. İşgörenler açısından önemli olduğu kadar örgütler açısından da önem taşıyan, çalışanların işte

tutulması konusunda çalışma yaşamı kalitesinin iyileştirilmesi üzerine daha kapsamlı ve çok boyutlu araştırmaların yapılması hem araştırmacılar hem de örgütler için önemli bir kaynak teşkil edecektir.

KAYNAKLAR

- Adler, A. (1999) *Normal Yaşamda ve İş Yaşamında Psikolojik Aktivite*, (Çeviren: Belkis Çorakçı), İstanbul, Say Yayınevi.
- Arnold, J. ve Davey, K.M. (1999) "Graduates' Work Experiences as Predictors of Organisational Commitment, Intention to Leave, and Turnover: Which Experiences Really Matter?" *Applied Psychology: An International Review*, 48(2): 211-238.
- Aryee, S., Budhwar, P.S. ve Chen, Z.X. (2002) "Trust as a Mediator of the Relationship between Organizational Justice and Work Outcomes: Test of a Social Exchange Model" *Journal of Organizational Behavior*, 23(3): 267-285.
- Bassi, L. J., ve Diğerleri (2000) *Profiting from Learning: Do Firms. Investments in Education and Training Pay Off?*, An ASTD/Saba White Paper.
- Bayazıt, Ö. (1998) "Toplam Kalite Yönetiminin Yürütülmesinde Önemli Bir Araç: Kalite Çemberleri" *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 53(1): 95-105.
- Beauregard, T.A. ve Henry, L.C. (2009) "Making the Link between Work-Life Balance Practices and Organizational Performance" *Human Resource Management Review*, 19: 9-22.
- Beh, L. ve Rose, R.C. (2007) "Linking QWL and Job Performance: Implications for Organizations" *Performance Improvement*, 46(6): 30-35.
- Bowditch, J.L. ve Buono, A.F. (1994) *A Primer on Organizational Behavior*, USA: John Wiley and Sons Inc.
- Browne, J. H. (2005) "High Performance Work Strategies: Empowerment or Repression For The Working Class?" *Journal of Business & Economics Research*, 3(7): 1-4.
- Can, A. (1991) "Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi" Ankara, I. Verimlilik Kongresi MPM Yayınları: 454: 89-101.
- Carayon, P. ve Smith, M.J. (2000) "Work Organization and Ergonomics" *Applied Ergonomics*, 31: 649-662.
- Carmeli, A., Elizur, D. ve Yaniv, E. (2007) "The Theory of Work Commitment: A Facet Analysis" *Personnel Review*, 36(4): 638-649.
- Cooper, C.L. (2009) "The Transition from the Quality of Working Life to Organizational Behavior: The First Two Decades" *Journal of Organizational Behavior*, 30: 3-8.
- Da Silva, N., Hutcheson, J., ve Wahl, G.D. (2010) "Organizational Strategy And Employee Outcomes: A Person-Organization Fit Perspective" *The Journal of Psychology*, 144(2): 145-161.
- Danford, A. ve Diğerleri (2008) "Partnership, High Performance Work Systems and Quality of Working Life" *New Technology, Work and Employment*, 23(3): 151-166.
- DeConinck, J.B. ve Stilwell, C.D. (2004) "Incorporating Organizational Justice, Role States, Pay Satisfaction and Supervisor Satisfaction in a Model of Turnover Intentions" *Journal of Business Research*, 57: 225-231.
- Demir, M. (2002) "Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü Devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Örneği" *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İzmir, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demir, M. ve Tütüncü, O. (2010) "Ağırlama İşletmelerinde Örgütsel Sapma ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki" *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 61(1): 64-74.
- Demir, M. (2010) "Duygusal Zekanın İnsan Kaynakları Seçimindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma" *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1): 1066-1081.
- Fields, D., Pang, M. ve Chiu, C. (2000) "A Comparative Field Study of the Effects of Distributive and Procedural Justice in Hong Kong" *Journal of Organizational Behaviour*, 21(5): 547-562.
- Fields, M. W. ve Thacker, J. W. (1992) "Influence of Quality of Work Life on Company and Union Commitment" *Academy of Management Journal*, 35(2): 439-450.
- Fox, S., Spector, P.E. ve Miles, D. (2001) "Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions" *Journal of Vocational Behavior*, 59(3): 291-309.
- Garg, P. ve Rastogi, R. (2006) "New Model of Job Design: Motivating Employees' Performance" *Journal of Management Development*, 25(6): 572-587.
- Genaidy, A., Abdallah, S., Salem, O., Karwowski, W. ve Shel, R. (2002) "The Fundamentals of Work System Compatibility Theory: An Integrated Approach to Optimization

of Human Performance at Work”, *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 3(4): 346-368.

Giesecke, J. (2007) *Emotional Intelligence*, Lincoln, University of Nebraska-Faculty Publications.

Gilbert, B. (1989) “The Impact of Union Involvement on the Design and Introduction of Working Life” *Human Relations*, 42(12): 1057-1078.

Gillespie, M.A., Denison, D.R., Haaland, S., Smerek, R. ve Neale, W.S. (2008) “Linking Organizational Culture and Customer Satisfaction: Results from Two Companies in Different Industries” *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(1): 112-132.

Gupta, A. K. ve Govindarajan, V. (2000) “The Social Ecology of a Knowledge Machine” *Sloan Management Review*, 42(1): 71-80.

Guthrie, J. P. (2000) “Alternative Pay Practices and Employee Turnover: An Organization Economics Perspective” *Group & Organization Management*, 25(4): 419-439.

Harris, D.H. (2000) “The Benefits of Exit Interviews” *Information Systems Management*, 17(3): 17-20.

Hian, C.C. ve Einstein, W.O. (1990) “Quality of Work Life (QWL): What Can Unions Do?” *SAM Advanced Management Journal*, 55(2): 17-22.

Huzzard, T. (2003) *The Convergence of the Quality of Working Life and Competitiveness*, Stockholm, National Institute for Working Life.

Joreskog, K. ve Sorbom, D. (2001) *LISREL 8: User's Reference Guide*, Uppsala, Scientific Software International Inc.

Kandasamy, I. ve Ancheri, S. (2009) “Hotel Employees' Expectations of QWL: A Qualitative Study” *International Journal of Hospitality Management*, 28: 1-10.

Keser, A. (2005) “Çalışma Yaşamı ile Yaşam Doyumu İlişkisine Teorik Bakış” Prof.Dr. Toker Dereli'ye Armağan, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi*, 897-913.

Kozak, M.A. ve Akçay, A.D. (2010) Otel Çalışanlarının İşte Kalma Niyeti Üzerine Bir Uygulama, *V. Lisansüstü Turizm Öğrencileri Araştırma Kongresi Bildiriler Kitabı*, 356-376.

Lauver, K.J., ve Kristof-Brown, A. (2001) “Distinguishing between Employees' Perceptions of Person-Job and Person-Organization Fit” *Journal of Vocational Behavior*, 59(3): 454-470.

Liou, K.T. (1998) “Employee Turnover Intention and Professional Orientation: A Study of Detention Workers” *Public Administration Quarterly*, 22(2): 161-175.

Liu, B., Liu, J. ve Hu, J. (2010) “Person-Organization Fit, Job Satisfaction, and Turnover Intention: An Empirical

Study in the Chinese Public Sector” *Social Behavior and Personality*, 38 (5): 615-626.

Lowe, G.S. (2001) “Quality of Work-Quality of Life” *Work/Life Balance and Employee Wellness Strategies Conference*, 14 May 2001, Edmonton.

Markey, R., Lamm, F., Harris, C., Ravenswood, K. ve Williamson, D. (2008) “Improving Productivity through Enhancing Employee Wellness and Well-being” (Workshop 10: The Role of Participation for Occupational Health and Safety and a Good Working Life) *Third European Congress of the Work and Labour Network*, 24-26 September, Rome.

Martel, J.P. ve Dupuis, G. (2006) “Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument” *Social Indicators Research*, 77: 333-368.

Meister, D. (2001) “Basic Premises and Principles of Human Factors Measurement” *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 2(1): 1-22.

Meyer J.P. ve Allen, N.J. (1997) *Commitment in Workplace, Theory, Research and Application*, London, Sage.

Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991) “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment” *Human Resources Management Review*, 1: 61-89.

Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002) “Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences” *Journal of Vocational Behavior*, 61: 20-52.

Moody, R. W. (2000) “Going, Going, Gone” *Internal Auditor*, 57(3): 36-41.

Morrow, P.C., McElroyb, J.C., Laczniak, K.S. ve Fenton, J.B. (1999) “Using Absenteeism and Performance to Predict Employee Turnover: Early Detection through Company Records” *Journal of Vocational Behavior*, 55: 358-374.

Mowday, R., Porter, L., ve Steers, R. (1982) *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, New York, Academic Press.

Namasivayam, K. ve Zhao, X. (2007) An Investigation Of the Moderating Effects of Organizational Commitment on the Relationships Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction Among Hospitality Employees in India, *Tourism Management*, 28: 1212-1223.

Newstorm, J. ve Davis, K. (1997) *Organizational Behavior, Human Behavior at Work*, NewYork, McGraw Hill.

Nichols, L.T. (2001) “Parsons and Simmel at Harvard: Scientific Paradigms and Organizational Culture” in *Talcott Parsons Today: His Theory and Legacy in Contemporary Sociology* (ed. A. Javier Trevino and Neil J. Smelser), 1-28, USA,

Rowman & Littlefield.

Niemela, R., Hannulab, M., Rautioa, S., Reijulaa, K. ve Railioc, J. (2002) "The Effect of Air Temperature on Labour Productivity in Call Centres-A Case Study" *Energy and Buildings*, 34: 759-764.

Otto, A. ve Bourguet, C. (2006) "Quality of Work Life Programs in U.S. Medical Schools: Review and Case Studies" *CUPA-HR Journal, Spring/Summer*, 17-26.

Özgen, H., Öztürk A. ve Yalçın A. (2002) *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Adana, Nobel Kitabevi.

Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001) *Örgütsel Davranış*, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları.

Pizam, A. ve Thornburg, S.W. (2000) "Absenteeism and Voluntary Turnover in Central Florida Hotels: A Pilot Study" *International Journal of Hospitality Management*, 19: 211-217.

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

Riehl, B. (2000) "Job Enrichment: One Avenue to Retaining Strong Staff and Providing Quality Service or They Really can do More than Interpret" *PEPNet 2000*, 247-251.

Rose, M. (2003) "Good Deal, Bad Deal? Job Satisfaction in Occupations" *Work, Employment and Society*, 17 (3): 503-530.

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

Saraji, G. N. ve Dargahi, H. (2006) "Study of Quality of Work Life (QWL)" *Iranian Journal Public Health*, 35(4): 8-14.

Schulze, N. (1998) "Yaşam Kalitesini Yükselten Temel Unsur Olarak İşin İnsancillaştırılması" 6. *Ergonomi Kongresi*, Ankara, M. P. M. Yayınları, 519-532.

Shoaf, C., Genaidy, A., Karwowski, W. ve Huang, S.W. (2004) "Improving Performance and Quality of Working Life: A Model for Organizational Health Assessment in Emerging Enterprises" *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 14(1): 81-95.

Şimşek, Ö. F. (2007) *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*, Ankara, Ekinoks Yayınevi.

Şimşek, Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (1998) *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlende Davranış*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.

Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P. ve Lee, D.J. (2001) "A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories" *Social Indicators Research*, 55(3): 241-302.

Sivadas, E. ve Baker-Prewitt, J.L. (2000) "An Examination of the Relationship between Service Quality, Customer Satisfaction, and Store Loyalty" *International Journal of Retail & Distribution Management*, 28(2): 73-82.

Syptak, J.M., Marsland, D.W. ve Ulmer, D. (1999) "Job Satisfaction: Putting Theory into Practice Family" *Practice Management*, 6(9): 26-31.

Timossi, L. S., Francisco, A.C., Junior, G.S. ve Xavier, A.A.P (2008) "Evaluation of Quality of Work Life: An Adaptation from the Walton's QWL Model" XIV. International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, 13-16 October, Rio de Janeiro.

Trau, R.N.C. ve Härtel, C.E. (2007) "Contextual Factors Affecting Quality of Work Life and Career Attitudes of Gay Men" *The Employee Responsibilities and Rights Journal*, 19(3): 207-219.

Tütüncü, Ö. (2000) "Karayolu İşletmelerinde İşten Ayrılma Eğiliminin Analizi" *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(4): 106-121.

Virick, M., Lilly, J.D. ve Casper, W.J. (2007) "Doing More with Less an Analysis of Work Life Balance among Layoff Survivors" *Career Development International*, 12(5): 463-480.

Walton, R.E., (1975) "Criteria for Quality of Working Life" In: Davis, L.E., Cherns, A.B. (Eds.) *The Quality of Working Life*, New York, The Free Press and Associates, 91-104.

Wong, C.S. ve Law, K.S. (2002) "The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory Study" *The Leadership Quarterly*, 13: 243-274.

Yüksel, İ. (2004) "Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi" *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1): 47-58.

Yüksel, Ö. (1998) *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara, Gazi Kitabevi.