Turkish Studies **Economics, Finance, Politics**

Volume 14 Issue 4, 2019, p. 1403-1422

DOI: 10.29228/TurkishStudies.39904

ISSN: 2667-5625

Skopje/MACEDONIA-Ankara/TURKEY

INTERNATIONAL
BALKAN
UNIVERSITY

EXCELLENCE FOR THE FUTURE
IBU.EDU.MK

Research Article / Araştırma Makalesi

Article Info/Makale Bilgisi

✍ *Received/Geliş:* 20.11.2019

✓ *Accepted/Kabul:* 25.12.2019

📅 *Report Dates/Rapor Tarihleri:* Referee 1 (12.12.2019)-Referee 2 (24.12.2019)

This article was checked by intihal.net.

TURİZM ÇALIŞANLARININ İŞTEN AYRILMA NİYETLERİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE GÖSTERDİĞİ FARKLILIKLAR VE KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNDAN ETKİLENMESİ BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

*Bayram KIRMIZIGÜL**

ÖZ

Turizm sektöründe çok fazla rastlanılan sorunlardan bir tanesi de işgören devridir. Bu çalışmada işgören devrinin nedenleri arasında olan işten ayrılma niyeti ve bu sorunun yaşanmasında personelin hangi faktörlerden etkilendiğini incelemek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, kişi örgüt uyumunun çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi ve işten ayrılma niyetinin çalışanların demografik özelliklerine göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini tespit etmek üzere bir araştırma yapılmıştır. Kişi örgüt uyumu kısaca çalışanların sahip olduğu özellikler ve değerlerin örgütsel amaçlar ve örgütsel değerler ile uygunluk düzeyini ifade etmektedir. İşten ayrılma niyeti ise çalışanların bireysel, örgütsel veya çevresel nedenlerden ötürü, işlerini bırakmak istemeleri ve yeni iş seçenekleri üzerinde değerlendirmeler yapmaları sürecini ifade etmektedir. Bu çalışmada, Elazığ ilinde faaliyet gösteren otel işletmeleri ve seyahat acentelerinde çalışan yönetici ve yönetici olmayan personelin dâhil edildiği bir anket çalışması yapılmıştır. Anket çalışmasından toplanan verilerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri, T testleri, Anova testleri ve regresyon analizleri SPSS istatistik programı kullanılarak yapılmıştır. Değişkenler arasındaki etki durumunu tespit edebilmek amacıyla da AMOS programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizleri ve yol analizleri yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre; çalışanların işten ayrılma niyetlerinin cinsiyet, yaş ve statülerine göre anlamlı düzeyde farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Bunun yanında kişi örgüt uyum düzeylerinin de çalışanların işten ayrılma niyetlerinin üzerinde negatif yönde ve anlamlı düzeyde etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi, Munzur Üniversitesi, E-posta: bayramkgul@hotmail.com.

Anahtar Kelimeler: Turizm, Kişi-Örgüt Uyumu, İşten Ayrılma Niyeti

**EVALUATION OF TOURISM EMPLOYEES' INTENTION TO
LEAVE IN TERMS OF DIFFERENCES IN DEMOGRAPHIC
CHARACTERISTICS AND THE EFFECT OF PERSON-
ORGANIZATION FIT**

ABSTRACT

One of the most common problems in the tourism sector is the employee turnover. In this study, it is aimed to investigate the reasons of employee turnover and the factors that affect the personnel in this problem. For this purpose, a research was conducted to determine whether the effect of person-organization fit on employees' intention to leave and whether the intention to leave showed significant differences according to the demographic characteristics of the employees. Person-organization fit briefly refers to the level of compatibility of employees' characteristics and values with organizational objectives and organizational values. The intention to leave is the process by which employees want to quit their jobs for individual, organizational or environmental reasons and make assessments on new job options. In this research, a survey was conducted including the managers and non-managers working in hotel enterprises and travel agencies operating in Elazığ. Reliability and validity analyzes, T tests, Anova tests and regression analyzes were performed by using SPSS statistical program. Confirmatory factor analyzes and path analyzes were performed by using AMOS program to determine the effect status among the variables. According to the findings; it was determined that employees' intention to leave showed significant differences according to gender, age and job status. In addition, it was found that the level of person-organization fit had a significant negative effect on employees' intention to leave.

STRUCTURED ABSTRACT

When the studies on person-organization fit and intention to leave are examined, too much research can be seen about both variables. However, the studies investigating the relationship and effect states between the two variables are very limited. There is no research that examines these two variables in tourism enterprises in Turkey. Before this study, Karamanlioğlu et al. (2019) investigated the mediating role of job satisfaction in the effect of person-organization fit on intention to leave in 14 different sectors and found that person-organization fit had a negative effect on intention to leave. Considering these findings, the research question of our study was to investigate whether a similar effect could be seen in tourism enterprises and provided the basis for starting a study in this direction. Depending on the research question and also the analysis of the demographic characteristics of the employees in terms of person-organization fit, the following hypotheses were formed:

Research Hypotheses

H1: Employees' intention to leave shows significant differences according to gender.

H2: Employees' intention to leave shows significant differences according to marital status.

H3: Employees' intention to leave shows significant differences according to age ranges.

H4: Employees' intention to leave shows significant differences according to educational background.

H5: Employees' intention to leave shows significant differences according to work experience.

H6: Employees' intention to leave shows significant differences according to income levels.

H7: Employees' intention to leave shows significant differences according to job status.

H8: Person-organization fit has a negative and significant effect on employees' intention to leave.

Research Objective

In this study which the person-organization fit and demographic characteristics of employees has been used as independent variables, it is aimed to examine whether these variables are determinant factors of employee intention to leave or not. For this purpose, it was tried to be tested whether the differences between demographic variables among employees show significant differences on their intention to leave; and whether the person-organization fit has an effect on the intention to leave or not.

Data Collection Tools and Analysis Method

In the study, face to face questionnaire method was used as a tool for collecting data about dependent and independent variables from primary sources. There are a total of 15 questions in this research. 7 questions were asked to determine the demographic characteristics of the participants; 4 questions were asked to determine of person-organization fit developed by Netemeyer et al. (1997); 4 questions were asked to determine of intention to leave developed by Rusbult et al. (1988). Reliability and validity analyzes, T tests, anova tests and regression analyzes were performed in SPSS program. Confirmatory factor analyzes and path analyzes were performed using AMOS program to determine the effect status among the variables.

Study Population and Sample

The main population of the study was determined based on the data obtained from the Elâzığ Provincial Directorate of Culture and Tourism and the information provided by hotel and travel agency managers serving throughout the province. This data shows that there are currently 20 tourism-licensed hotels with 1192 rooms and 2168 beds in Elazığ and certified travel agencies with 51 branches in total (www.elazig.ktb.gov.tr). Information provided by hotel and travel agency managers reveals that the total number of employees in both sectors is

855. In order to test the validity of the sample, the table 1 below and showing that 278 people are sufficient values for sampling in the 0.05 error margin range and the main mass is 1000 people or less are used. Therefore, it was understood that 305 questionnaire forms collected from the participants and included in the analysis exceeded the number of scientifically sufficient samples. The information for determination of the study population was obtained from the relevant authorities as of August, when the survey was started.

Foundation

- As it is seen in Table 10, it was determined that employees' intention to leave showed significant differences according to gender and hypothesis "H1" was accepted.
- As shown in Table 11, it was found that employees' intention to leave did not show significant differences according to marital status and "H2" hypothesis was rejected.
- As shown in Table 12, it was found that employees' intention to leave did not show significant differences according to age ranges and "H3" hypothesis was rejected.
- As shown in Table 13, it was found that employees' intention to leave did not show significant differences according to their educational status and H4 "hypothesis was rejected.
- As shown in Table 14, it was determined that employees' intention to leave showed significant differences according to their work experience and "H5" hypothesis was accepted.
- As shown in Table 15, it was found that employees' intention to leave did not show significant differences according to their income levels and "H6" hypothesis was rejected.
- As shown in Table 16, it was found that employees' intention to leave showed significant differences according to their working status and "H7" hypothesis was accepted.
- According to the findings in Figure 1; It has been determined that person-organization fit has a negative and significant effect on the intention to leave (Road Coefficient = -0.41) and "H8" was accepted.

Conclusions and Suggestions

In the study, which was started in order to shed light on the reasons for the emergence of employees' intention to leave, T tests and Anova tests were conducted to determine whether there were significant differences in their intention to leave according to demographic characteristics and related hypotheses were tested. Afterwards, correlation analysis was conducted to test the relationship between person-organization fit and employees' intention to leave. And then in order to test whether person-organization fit has a significant effect on the employee's intention to leave, path analysis was conducted with structural equation model and the relevant hypothesis was tested. As a result of these analyzes, Karamanlioğlu et al. (2019) 's research findings covering 14 different sectors were compared with those in tourism enterprises. According to the findings, the following conclusions have been reached and suggestions for the managers have been presented:

- When the average values were examined with the acceptance of H1 hypothesis, it was found that women had more intention to leave than men. In this case, managers may be advised to conduct more careful analysis of the issue on female employees.

- According to work experience, it was determined that employees' intention to leave showed significant differences and H5 hypothesis was accepted. When the average values between these variables are examined; It is understood that the employees have the highest level of intention to leave from 7 to 9 years and the lowest level of employees who work less than 1 year. Although this result may be explained by the existence of various problems as long working hours are extended, the fact that the rate has been lower in 10 years and over employees may be interpreted as they start to ignore the problems related to the workplace by concentrating on the idea that employees will not lose their retirement and severance payments rights after a certain period of time.

- There were also significant differences in intention to leave according to the study status and H7 hypothesis was accepted. According to the average values here; The highest level of intention to leave the group consists of middle-level managers, while the lowest level of the group consists of senior managers. The main reason why senior executives form the group with the least intention to leave is that they do not want to lose their status in their organizations and avoid the risk of not re-establishing the order they have established in a new job. The main reason why mid-level managers form the group with the most intention to leave may be explained that they see themselves as candidates for the next stage in the career stages, that is, they may not have found much chance in their organization. Because, according to the findings of the research, the low level of intention of senior managers to leave the job supports the reasons for mid-level managers to turn to this opinion.

- According to the correlation analysis, a negative and significant relationship between person-organization fit and intention to leave shows that when there is a ground suitable for employees to be in harmony with their organizations in terms of their aims, beliefs and values, decreases in intention to leave will be seen. In the opposite case, in other words, when there are elements that cause mismatch between the person and the organization in terms of goals and values, this time the intention to leave will be inevitably increased.

- Finally, according to the impact analysis conducted with the structural equality model, it was found that person-organization fit had a negative and significant effect on employees' intention to leave and H8 hypothesis was accepted. Acceptance of H8 showed that the above-mentioned research findings of Karamanoğlu et al. (2019) and the findings reached in the tourism sector reveal similar results. Therefore, these findings have strengthened the opinion that the tendency of employees to continue in their jobs will increase more in enterprises with high person-organization fit.

- Here are the key issues that managers should emphasize to make employees 'individual goals and organizational goals as appropriate as possible, and to try to direct employees' beliefs and

values in a way that is compatible with organizational values. However, it should not be forgotten that the most critical stage of achieving these is hiring personnel suitable for organizational purposes and recruiting personnel with beliefs and values that will not deny organizational values in the recruitment process.

Keywords: Tourism, Person-Organization Fit, Intention to Leave

Giriş

Birçok farklı sektörde sorun olarak karşılaşılan ve nedenleri araştırılarak etkili çözümler üretilmeye çalışılan işgören devri sorunu, turizm sektöründe de benzer bir sorun olarak görülmekte ve turizm işletmeleri yöneticileri tarafından da yine etkili çözümler üretilmeye çalışılmaktadır. Bu çalışmada işgören devri sorunu ve işgören devri sorununa yol açan süreçlerden birisi olarak çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde durulmuştur. Çünkü böyle bir niyet taşıyan çalışanlar her zaman işten ayrılma davranışı göstermeseler bile, bu düşünce ile işlerine gelip gitmeye devam edecek ve dolayısıyla işlerini gerçekten sahiplenme anlamında sorun teşkil edecek birçok örgütsel probleme yol açabileceklerdir. Böyle bir hassasiyet ve öneme sahip olmasına binaen incelenmesi düşünülen işten ayrılma niyeti konusu bireysel, örgütsel ve çevresel yönleri itibarıyla birçok faktör tarafından etkilenmesi muhtemel bir yönetsel konudur. Literatürde işten ayrılma niyeti ile çeşitli faktörler ilişkisellik ve etki düzeyleri bakımından araştırılmış ve farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Zira gerek çalışanların iş performanslarını olumsuz yönde etkileyebileceği düşüncesi ve gerekse işletmelerde diğer personele de etki etmesi, işgören devrini yükseltebilmesi ve bu nedenlere bağlı olarak da örgütlerde hizmet kalitesi, yetişmiş personel kaybı, yeni personel bulma çalışmalarını artırması gibi nedenlerle verimlilik kaybına yol açabileceği düşüncesi, bu konuyu kritik bir sorun haline getirmektedir.

Bu çalışmada işten ayrılma niyeti üzerine etki edebilecek faktörler arasından kişi-örgüt uyumu konusunun ele alınması ve kişi-örgüt uyum düzeylerine bağlı olarak çalışanların işten ayrılma niyetlerinde bir artış ya da azalış olup olmayacağı araştırılmıştır. Bununla beraber, çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş aralıkları, eğitim durumları, gelir düzeyleri ve çalışma statüleri ile işten ayrılma niyetleri arasında bir nedensellik kurulup kurulamayacağı araştırılmıştır. Çalışmanın ilk bölümünde kişi-örgüt uyumu ve işten ayrılma niyeti konuları ile ilgili olarak bir literatür araştırması yapılarak, kavramlarla ilgili şu ana kadar ulaşılabilmiş sonuçlara bağlı olarak oluşan bilgiler aktarılmıştır. İkinci bölümde ise araştırmada kullanılan değişkenler ile ilgili anket yoluyla toplanan verilerin analiz ve değerlendirmeleri yapılarak bulgular ortaya konmuş ve son bölümde elde edilen bulgulara bağlı olarak çalışmadan ulaşılan sonuçlar aktarılmıştır.

Kişi-Örgüt Uyumu

Kişi-örgüt uyumu literatürde, bireylerin kişisel özellikleri, inançları ve sahip oldukları değerler ile örgütün kültürel yapısının, stratejik gereksinimlerinin, normlarının ve örgüte ait değerlerin belirli bir ahenk içinde eşleşebilmesi olarak tanımlanmaktadır (O'Reilly et al., 1991: 487-488). Başka bir tanımlamaya göre de kişi-örgüt uyumu, birey ve örgütün inanç ve değerlerinin uygunluğu ile beraber bireysel ve örgütsel hedeflerin de uygunluğunun sağlanabildiği hallerde söz konusu olabileceği şeklinde izah edilmektedir (Kristof, 1996: 5). Dolayısıyla kişi-örgüt uyumu bir noktada, çalışanların bireysel özelliklerinin örgütün kendine has özellikleriyle müsemma olması ve böylece yaşanabilecek olası sorunların ortadan kaldırılması ya da en azından asgari düzeylerde tutulması babında bir önem arz etmektedir (Schneider et al., 1995: 749). Kişi-örgüt uyumu hususunda konunun anlaşılabilmesi bakımından kapsayıcı birkaç tanıma yer verildikten sonra, kavramsal açıdan literatürde yer bulan birkaç yaklaşıma değinilecektir:

Schneider Yaklaşımı: Kişi-örgüt uyumu konusunda Schneider yaklaşımı temel olarak üç boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; çekim, seçim ve yıpranma boyutları olarak ifade edilmektedir. Çekim boyutu, bireyin örgütsel yapının, kültürün ve örgütsel değerlerin kendi kişisel özellikleri ve değerleri ile uygunluk göstermesi halinde bireyin o örgütü kendisine yakın ya da çekici bulmasını ifade etmektedir. Seçim boyutu ise örgütlerin eleman istihdam etme süreçlerinde kendi kurumsal yapısı ve değerleri ile daha fazla benzerlikler taşıyan adaylara yöneleceklerine dikkat çekmektedir. Yıpranma boyutu daha çok çalışanların zaman içerisinde uyumdan çok uyumsuzluk yaşamaları durumunda, kendi kararlarıyla örgütten ayrılma yönünde tercih gösterecekleri aşama olarak açıklanmaktadır (Schneider, 1987).

Kristof Yaklaşımı: Konu ile ilgili olarak Kristof'un ileri sürdüğü yaklaşım ise tamamlayıcı ve bütünleştirici uyum olarak iki temel üzerinde şekillenmektedir. Tamamlayıcı uyuma göre kişi ve örgüt uyumundan bahsedebilmek için bireyin çalışmakta olduğu iş ortamındaki diğer bireylerle ya da örgütü oluşturan unsurların kültürü, değerleri ve normlarıyla benzerlik göstermesi gerekmektedir. Bu haliyle tamamlayıcı uyumun daha çok değerler temelinden konuya yaklaştığı anlaşılmaktadır. Bütünleştirici uyum buna karşılık, bireyin örgütte bir boşluğu doldurarak bütünün parçası olabilme halindeki uyuma vurgu yapmaktadır (Kristof, 1996).

Chatman Yaklaşımı: Chatman kişi ve örgüt arasındaki uyum üzerine yaptığı çalışmaların neticesinde, böyle bir uyumun gerçekten sağlanabilmesinde esas faktör olarak değerler uyumunun çok önemli bir rol üstlendiğini söylemiştir. Ona göre kendi bireysel değerleri, örgütün değerleriyle daha fazla benzerlikler gösteren çalışanlar diğer arkadaşlarına kıyasla daha rahat sağlayabileceklerdir. Chatman kişi-örgüt uyumunun daha yüksek düzeylerde sağlandığı işletmelerde iş tatmininin de yüksek olduğu, buna karşılık ise işten ayrılma niyetinin daha düşük seviyelere indiğini ifade etmiştir (Chatman 1989).

Cable ve Judge Yaklaşımı: Cable ve Judge'de aslında Chatman gibi kişi ve örgüt uyumu konusuna değerler uyumu açısından yaklaşmıştır. Onlara göre, örgütler eğer istihdam etmek istedikleri personelle uyum düzeylerini ölçmek isteyeceklerse, en anlamlı ve gerçekçi yaklaşım değerlere yönelik bir ölçüm yapılması olacaktır. Çünkü insanların ve dolayısıyla da çalışanların olaylar karşısında alacakları tutumlara, gösterecekleri davranışlara, sahip olacağı yargılara ve verecekleri kararlara en azla etki edecek faktör sahip oldukları değerler olacaktır (Cable and Judge, 1996).

İşten Ayrılma Niyeti

Çalışanların hâlihazırda görev yaptıkları işyerlerinden duydukları memnuniyetsizlik ya da hoşnutsuzluk veya çalışma koşullarından dolayı yaşadıkları rahatsızlıklardan ötürü örgütten ayrılma yönündeki düşünceleri taşımaları, işten ayrılma niyeti olarak kavramsallaştırılmaktadır (Rusbult et al, 1988: 599). İşten ayrılma niyeti, çalışanları hemen ani bir karar olarak iş bırakma kararı almaya yönelten bir durumdan öte, yakın bir gelecekte çalıştıkları kurumdan ayrılmaya veya başka bir kurumda çalışmaya meyletmis olmaları halinde bahsedilebilecek bir kavramdır (Mobley, 1982: 111). Dolayısıyla gelecekte eyleme geçirilme planı olarak anlaşılması gereken bu kavram, başka iş ve işletmelerde çalışmak üzere seçenekler oluşturmak ve uygun şartlar oluştuğunda uygulanması tasarlanan bir süreci ifade etmektedir (Hughes et al., 2010: 353). Dolayısıyla işten ayrılma niyeti, çalışan tarafından bilinçli ve kasıtlı olarak ve fakat ihtiyatı elden bırakmamak koşuluyla yakın gelecekte başka bir işte çalışma yönünde alınan bir karar olarak da izah edilebilecektir (Bartlett, 1999: 70).

İşten ayrılma niyeti, öncelikle çalışanın işine dair hissettiği olumsuz duyguyu fark etmesiyle başlamaktadır. Daha sonra sahip olduğu işi bırakma yönünde bir düşünceye yönelmesi ve başka bir iş bulabilme olasılığını değerlendirmesiyle devam etmektedir. Bu süreçte çeşitli seçenekler bulup değerlendiren çalışan, aynı zamanda elindeki seçenekleri mevcut işi ile kıyaslamaya başlamaktadır. Bu kıyaslamanın ardından işi bırakıp bırakmama yönünde son kararını

vererek, ya işini bırakmakta veya çalışmaya devam edebilmektedir (Mbah and Ikemefuna, 2012: 278). Her ne kadar işten ayrılmaya yönelik niyetin ortaya çıkması hemen işten ayrılmayı doğuran bir sonuca tekabül etmese de, zamanla bu niyetin işten ayrılma davranışına dönüşme olasılığının çok yüksek olduğunu ve bu iki kavram arasında oldukça güçlü bir ilişkinin olduğunu gösteren çalışmalara rastlanmaktadır (Hong ve Kaur, 2008; Tett ve Meyer, 1993; Van Breukelen et al., 2004).

İşten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasına neden olan bazı faktörler incelendiğinde, bunlardan bir tanesinin çalışma koşulları olduğu ve işyerinde huzursuz olan çalışanlarda bu eğilimin daha fazla ortaya çıktığı (Lee et al., 2015); yeterli düzeyde ücret alınamadığına inanan çalışanlarda yeni işler arama oranının arttığı (Martin 2011); benzer şekilde kariyer olanakları açısından kısıtlandığını düşünen çalışanlarda yine ayrılma niyetinin artış gösterdiği (Carayon et al., 2003); aşırı iş yükü altında çalışanlarda yeni işler arama sürecinin daha fazla yaşandığı (Zeytinoğlu vd. 2007) ve buna bağlı olarak zamanla işten ayrılanların çoğaldığı işletmelerde, geride kalan çalışanlarda ilave iş yüklerinin doğarak (Sümer ve Van de Ven, 2007) yeni işten ayrılma niyetlerinin tetiklendiği de çalışmalarda ulaşılan sonuçlar arasında görülebilmektedir (Iverson, 1977; Brannon et al. 2007).

Kişİ-Örgüt Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Kişİ-örgüt uyumu ve işten ayrılma niyeti üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde her iki değişken ile ilgili çok fazla araştırmaya rastlanmaktadır. Ancak her iki değişken arasındaki ilişki ve etki durumlarının araştırıldığı çalışmalar çok sınırlı kalmaktadır. Bu iki değişkenin Türkiye’deki turizm işletmelerinde incelendiği bir araştırmaya ise hiç rastlanmamaktadır. Literatürdeki araştırmalara kısaca değinilecek olursa, Karamanlioğlu vd. (2019), 14 farklı sektörü kapsayan araştırmalarında kişİ-örgüt uyumunun işten ayrılma niyetine etkisinde iş tatmininin aracı rolünü incelemişler ve kişİ-örgüt uyumunun işten ayrılma niyetine negatif yönde bir etki gösterdiği bulgularına ulaşmışlardır. Ulaşılan bu bulgular dikkate alınarak, benzer bir etkinin turizm işletmelerinde de görülüp görülmeyeceğini araştırmak bu araştırmanın temel sorusunu oluşturmuş ve bu yönde bir çalışmanın başlatılmasına dayanak teşkil etmiştir. Araştırmanın temel sorusuna ve ayrıca kişİ örgüt uyumunun çalışanların demografik özellikleri açısından da incelenmesine bağlı olarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

Araştırmanın Hipotezleri

H1: Çalışanların işten ayrılma niyetleri cinsiyetlere göre anlamlı düzeyde farklılıklar gösterir.

H2: Çalışanların işten ayrılma niyetleri medeni durumlara göre anlamlı düzeyde farklılıklar gösterir.

H3: Çalışanların işten ayrılma niyetleri yaş aralıklarına göre anlamlı düzeyde farklılıklar gösterir.

H4: Çalışanların işten ayrılma niyetleri eğitim durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılıklar gösterir.

H5: Çalışanların işten ayrılma niyetleri iş tecrübelerine göre anlamlı düzeyde farklılıklar gösterir.

H6: Çalışanların işten ayrılma niyetleri gelir düzeylerine göre anlamlı düzeyde farklılıklar gösterir.

H7: Çalışanların işten ayrılma niyetleri çalışma statülerine göre anlamlı düzeyde farklılıklar gösterir.

H8: Çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde kişi-örgüt uyumunun negatif yönde ve anlamlı düzeyde etkisi vardır.

Araştırmanın Amacı

Kişi-örgüt uyumu ve çalışanların demografik özelliklerinin bağımsız değişken olarak kullanıldığı araştırmada, bu değişkenlerin çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde belirleyici faktörler olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, demografik değişkenlerin çalışanlar arasında gösterdiği farklılıkların onların işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı düzeyde farklılıklar gösterip göstermediği; kişi-örgüt uyum durumlarının ise çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olup olmadıkları varsa bu etkinin hangi yönde olduğu test edilmeye çalışılmıştır.

Verilerin Toplama Araçları ve Analiz Yöntemi

Araştırmada bağımlı ve bağımsız değişkenler hakkında birincil kaynaklardan veri toplama aracı olarak yüz yüze yapılan anket yöntemi kullanılmıştır. Anketlerde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek üzere sorulan 7 soru; kişi örgüt uyum ölçeğini oluşturan ve Netemeyer ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen 4 soru; işten ayrılma niyeti ölçeğini oluşturan ve Rusbult ve arkadaşları tarafından geliştirilen 4 soru olmak üzere toplam 15 soru bulunmaktadır. Toplanan verilerin güvenilirlik, geçerlilik, T testleri, anova testleri ve regresyon analizleri SPSS programında yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizleri ve değişkenler arasında etki durumunu belirlemek üzere yol analizleri AMOS programı kullanılarak yapılmıştır.

Ana Kütle ve Örneklem

Araştırmanın ana kütlesi, Elâzığ il Kültür ve Turizm Müdürlüğü'nden alınan veriler ve il genelinde hizmet veren otel ve seyahat acentesi yöneticilerinin verdiği bilgiler esas alınarak tespit edilmiştir. Bu veriler; Elazığ ilinde hâlihazırda toplam 1192 odaya ve 2168 yatağa sahip olan 20 adet turizm işletme belgeli otel işletmesi ve toplamda 51 şubeye sahip olan belgeli seyahat acentesi olduğunu göstermektedir (www.elazig.ktb.gov.tr). Otel ve seyahat acentesi yöneticileri tarafından verilen bilgiler ise her iki sektörde toplam çalışan sayısının 855 kişi olduğunu ortaya koymaktadır. Örneklemen geçerliliğini test etmek üzere, aşağıda aktarılan ve literatürde 0,05 hata payı aralığında ve ana kütle 1000 kişi ve altında olduğu durumlarda da 278 kişinin örneklem için yeterli değerler olduğunu gösteren tablo kullanılmıştır. Dolayısıyla araştırmamızda katılımcılardan toplanarak analize dâhil edilen 305 adet anket formu bilimsel olarak yeterli görülen örneklem sayısının üzerine çıkıldığı anlaşılmıştır. Ana kütle 1000 kişinin tespiti için aktarılan bilgiler, araştırmanın başlatıldığı tarih olan Ağustos ayı itibarıyla ilgili makamlardan alınmıştır.

Tablo 1: Ana Kütle ve Örneklem Tablosu

Evren Büyükliği	+- 0.03 örnekleme hatası (d)			+-0.05 örnekleme hatası (d)			+-0.10 örnekleme hatası (d)		
	p=0.5 α=0.5	p=0.8 α=	p=0.3 α=0.7	p=0.5 α=0.5	p=0.8 α=	p=0.3 α=0.7	p=0.5 α=0.5	p=0.8 α=0.7	p=0.3 α=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10.000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25.000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50.000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81

100.000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1.000.000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100.000.000	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Kaynak: Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004) “Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri”, Detay Yayıncılık, Ankara, s.50

Bulgular ve Yorumlar

Tablo 2: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

Cinsiyet	Frekans	%
Kadın	167	54,8
Erkek	138	45,2
Toplam	305	100,0

Tablo 2’de katılımcılardan %54,8 oranla 167 kişinin kadın, %45,2 oranla 138 kişinin ise erkek olduğu görülmektedir. Kadınların erkeklerden daha fazla sayıda ankete katılmış olmaları, turizm sektörünün diğer sektörlerle kıyasla kadın istihdamı bakımından daha iyi oranlara ulaştığını göstermesi bağlamında dikkat çekici bir bulgu olarak öne çıkmaktadır.

Tablo 3: Katılımcıların Medeni Hallerine Göre Dağılımları

Medeni Hal	Frekans	%
Evli	133	43,6
Bekar	172	56,4
Toplam	305	100,0

Tablo 3’de katılımcılardan %43,6 oranla 133 kişinin evli, %56,4 oranla 172 kişinin ise bekâr olduğu görülmektedir.

Tablo 4: Katılımcıların Yaş Aralıklarına Göre Dağılımları

Yaş	Frekans	%
25 ve altı	53	17,4
26-30	91	29,8
31-40	104	34,1
41 ve Üzeri	57	18,7
Toplam	305	100,0

Tablo 4’de katılımcılardan %17,4 oranla 53 kişinin 25 ve altı; %29,8 oranla 91 kişinin 26-30; %34,1 oranla 104 kişinin 31-40; %18,7 oranla 57 kişinin 41 ve üzeri yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 5: Katılımcıların Aldıkları Eğitime Göre Dağılımları

Eğitim Seviyesi	Frekans	%
Lise ve altı	78	25,6
Ön lisans	86	28,2
Lisans	108	35,4
Lisansüstü	33	10,8
Toplam	305	100,0

Tablo 5’de katılımcılardan %25,6 oranla 78 kişinin lise ve altı; %28,2 oranla 86 kişinin ön lisans; %35,4 oranla 108 kişinin lisans; %10,8 oranla 33 kişinin lisansüstü mezuniyete sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 6: Katılımcıların Çalışma Statülerine Göre Dağılımları

Statü	Frekans	%
Personel	218	71,5
Alt Kademe Yönetici	38	12,4
Orta Kademe Yönetici	24	7,9
Üst Kademe Yönetici	25	8,2
Toplam	305	100,0

Tablo 6’da katılımcılardan %71,5 oranla 218 kişinin personel; %12,4 oranla 38 kişinin alt kademe yönetici; %7,9 oranla 24 kinin orta kademe yönetici; %8,2 oranla 25 kişinin üst kademe yönetici statüsünde çalıştığı görülmektedir.

Tablo 7: Katılımcıların Çalıştıkları İşletmedeki Tecrübelerine İlişkin İstatistikler

İş Tecrübesi	Frekans	%
1 yıldan az	68	22,3
1-3 yıl	108	35,4
4-6 yıl	49	16,1
7-9 yıl	32	10,5
10 ve üzeri	48	15,7
Toplam	305	100,0

Tablo 7’de katılımcılardan %22,3 oranla 68 kişinin 1 yıldan az; %35,4 oranla 108 kişinin 1-3 yıl; %16,1 oranla 49 kişinin 4-6 yıl; %10,5 oranla 32 kişinin 7-9 yıl; %15,7 oranla 18 kişinin 10 yıl ve üzeri iş tecrübesine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 8: Katılımcıların Gelir Durumlarına Göre Dağılımları

Gelir Durumu	Frekans	%
2000-2499	82	26,9
2500-3999	151	49,5
4000-6999	53	17,4
7000 ve üzeri	19	6,2
Toplam	305	100,0

Tablo 8’de katılımcılardan %26,9 oranla 82 kişinin 2000-2499; %49,5 oranla 151 kişinin 2500-3999; %17,4 oranla 53 kinin 4000-6999; %6,2 oranla 19 kişinin 7000 TL ve üzeri gelir seviyesine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 9: İş Tatmini ve İşten Ayrılma Anket Ölçeklerine İlişkin Güvenilirlik Analizleri

Anket Soru Grubu	Alfa Değeri	Soru Sayısı
İş Tatmini	,931	4
İşten Ayrılma Niyeti	,909	4

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizleri, likert tipi ölçeklerde uygunluğu kabul gören Cronbach alpha katsayısı SPSS programı kullanılarak yapılmıştır

(Tezbaşaran, 1996). Kişi-örgüt uyumu ölçeğinde yer alan 4 sorunun güvenilirlik düzeyi 0,931 olarak bulunmuştur. İşten ayrılma niyetine yine 4 sorunun güvenilirlik düzeyi ise 0,909 olarak bulunmuştur. 0.70 ve üzerinde bulunan değerler literatürde yüksek değer olarak kabul görmektedir (Büyüköztürk 2006).

Tablo 10: Cinsiyete Göre Farklılık Düzeylerini Gösteren T Testi

	CINSİYET	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig
ian_ort	Kadın	167	2.4266	1.19591	25,58	0,01
	Erkek	138	2.0236	.91962		

Tablo 10’da görüldüğü gibi çalışanların işten ayrılma niyetlerinin cinsiyetlere göre anlamlı düzeyde farklılıklar gösterdiği tespit edilmiş ve “H1: Çalışanların işten ayrılma niyetleri cinsiyetlere göre anlamlı düzeyde farklılıklar gösterir” hipotezi kabul edilmiştir. Tabloya bakıldığında kadınların 2,42 ortalama değer ile 2,02 ortalama değere sahip erkeklerle göre daha fazla işten ayrılma niyetinde olduğu söylenebilecektir.

Tablo 11: Medeni Duruma Göre Farklılık Düzeylerini Gösteren T Testi

	MEDENİ HAL	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig
ian_ort	Evli	133	2.2331	1.07096	1,25	0,87
	Bekar	172	2.2529	1.11901		

Tablo 11’de görüldüğü gibi çalışanların işten ayrılma niyetlerinin medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılıklar göstermediği tespit edilmiş ve “H2: Çalışanların işten ayrılma niyetleri medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılıklar gösterir” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 12: Yaş Aralıklarına Göre Farklılık Düzeylerini Gösteren Anova Testi

	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig
25 ve altı	53	2.1698	.98275	0,54	0,655
26-30	91	2.3654	1.14097		
31-40	104	2.1923	1.09679		
41 ve Üzeri	57	2.2149	1.13629		
Total	305	2.2443	1.09657		

Tablo 12’de görüldüğü gibi çalışanların işten ayrılma niyetlerinin yaş aralıklarına göre anlamlı düzeyde farklılıklar göstermediği tespit edilmiş ve “H3: Çalışanların işten ayrılma niyetleri yaş aralıklarına göre anlamlı düzeyde farklılıklar gösterir” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 13: Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Düzeylerini Gösteren Anova Testi

	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig
Lise	78	2.1699	1.15622	1,76	1,54
Önlisans	86	2.1134	.93041		
Lisans	108	2.2940	1.14937		
Lisansüstü	33	2.5985	1.13698		
Total	305	2.2443	1.09657		

Tablo 13’de görüldüğü gibi çalışanların işten ayrılma niyetlerinin eğitim durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılıklar göstermediği tespit edilmiş ve “H4: Çalışanların işten ayrılma niyetleri eğitim durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılıklar gösterir” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 14: İş Tecrübelerine Göre Farklılık Düzeylerini Gösteren Anova Testi

	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig
1 yıldan az	68	1.9044	.89362	4,27	0,02
1-3 yıl	108	2.3519	1.13568		
4-6 yıl	49	2.2704	.99718		
7-9 yıl	32	2.7891	1.31999		
10 ve üzeri	48	2.0938	1.05768		
Total	305	2.2443	1.09657		

Tablo 14’de görüldüğü gibi çalışanların işten ayrılma niyetlerinin iş tecrübelerine göre anlamlı düzeyde farklılıklar gösterdiği tespit edilmiş ve “H5: Çalışanların işten ayrılma niyetleri iş tecrübelerine göre anlamlı düzeyde farklılıklar gösterir” hipotezi kabul edilmiştir. Tabloya bakıldığında 7-9 yıl arası tecrübeye sahip oranların 2,79 ortalama değer ile en yüksek seviyede; 1 yıldan az çalışanların 1,90 ortalama değer en düşük seviyede işten ayrılma niyetinde olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 15: Gelir Düzeylerine Göre Farklılık Düzeylerini Gösteren Anova Testi

	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig
2000-2499	82	2.0518	.95318	2,34	0,73
2500-3999	151	2.2649	1.09781		
4000-6999	53	2.5425	1.30249		
7000 ve üzeri	19	2.0789	.90159		
Total	305	2.2443	1.09657		

Tablo 15’de görüldüğü gibi çalışanların işten ayrılma niyetlerinin gelir düzeylerine göre anlamlı düzeyde farklılıklar göstermediği tespit edilmiş ve “H6: Çalışanların işten ayrılma niyetleri eğitim durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılıklar gösterir” hipotezi reddedilmiştir

Tablo 16: Çalışma Statülerine Göre Farklılık Düzeylerini Gösteren Anova Testi

	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig
Personel	218	2.1812	1.05869	6,12	0,000
Alt Kademe Yönetici	38	2.3882	1.12811		
Orta Kademe Yönetici	24	3.0313	1.28603		
Üst Kademe Yönetici	25	1.8200	.82133		
Total	305	2.2443	1.09657		

Tablo 16’da görüldüğü gibi çalışanların işten ayrılma niyetlerinin çalışma statülerine göre anlamlı düzeyde farklılıklar gösterdiği tespit edilmiş ve “H7: Çalışanların işten ayrılma niyetleri çalışma statülerine göre anlamlı düzeyde farklılıklar gösterir” hipotezi kabul edilmiştir. Tabloya bakıldığında orta kademe yönetici statüsünde çalışanların 3,03 ortalama değer ile en yüksek seviyede, üst kademe yönetici statüsünde çalışanların ise 1,82 ortalama değer ile en düşük seviyede işten ayrılma niyetinde olduğu anlaşılmaktadır.

Açımlayıcı Faktör Analizleri

Tablo 17 ve 18’de kişi-örgüt uyumu ve işten ayrılma niyeti anket ölçeklerinin her birinin ayrı ayrı yapısal geçerlilik durumlarını test etmek üzere SPSS programı yardımıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. İlk önce her bir ölçeğin faktör analizi açısından uygunluk durumlarını belirlemek üzere KMO ve her bir değişken arasındaki ilişkinin anlamlılık düzeyini belirlemek üzere Bartlett testi sonuçlarına bakılmıştır. Literatürde KMO katsayı değerlerinin; 0.50’nin altında olduğu durumlarda geçersiz, 0.50-0.60 arasında olduğu durumlarda zayıf, 0.60-0.70 arasında olduğu durumlarda orta, 0.70-0.80 arasında olduğu durumlarda iyi, 0.80-0.90 arasında olduğu durumlarda çok iyi, 0.90-1.00 arasında olduğu durumlarda mükemmel düzeyde faktör analizi açısından uygunluk olduğu görüşü kabul görmektedir (Tavşancıl, 2002).

Tablo 17: Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi

Component Matrix ^a	
	Component
	1
Kişi-örgüt uyumu 1	,896
Kişi-örgüt uyumu 2	,904
Kişi-örgüt uyumu 3	,933
Kişi-örgüt uyumu 4	,908
KMO	
	0,852
Bartlett Küresellik Testi Ki-Kare	1000,056
df	6
Sig.	,000

Tablo 17’de kişi-örgüt uyumu ölçeğine ait faktör analizi aktarılmaktadır. Bu tabloya göre, Bartlett testi sig. değeri 0.000 olarak bulunmuş ve ölçekte kullanılan maddeler arasında yüksek seviyede ilişki olduğu tespit edilmiştir. KMO katsayı değeri ise 0.852 olarak bulunmuş ve ölçeğin faktör analizi açısından uygunluğunun çok iyi düzeyde olduğu görülmüştür.

Tablo 18: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi

Component Matrix ^a	
	Component
	1
İşten ayrılma niyeti 1	,890
İşten ayrılma niyeti 2	,867

İşten ayrılma niyeti 3	,908
İşten ayrılma niyeti 4	,877
KMO	,850
Bartlett Küresellik Testi Ki-Kare	796,548
df	6
Sig.	,000

Tablo 18’de kişi-örgüt uyumu ölçeğine ait faktör analizi aktarılmaktadır. Bu tabloya göre de, Bartlett testi sig. değeri 0.000 olarak bulunmuş ve ölçekte kullanılan maddeler arasında yüksek seviyede ilişki olduğu tespit edilmiştir. KMO katsayı değeri ise 0.890 olarak bulunmuş ve yine ölçeğin faktör analizi açısından uygunluğunun çok iyi düzeyde olduğu görülmüştür.

Korelasyon Analizi

Tablo 19: Kişi-Örgüt Uymu ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Durumuna Ait Korelasyon Tablosu

		İş Tatmini	İşten Ayrılma Niyeti
İş Tatmini	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	305	
İşten Ayrılma Niyeti	Pearson Correlation	-,778**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	305	305
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Tablo 19’da kişi-örgüt uyumu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki durumlarını ortaya koyan korelasyon tablosu görülmektedir. Bu tabloya göre, kişi-örgüt uyumu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde ve anlamlı düzeyde yüksek bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Böyle bir ilişkinin var olması, kişi örgüt uyumunun yüksek düzede olduğu örgütlerde çalışanların işten ayrılma niyetlerinde belirgin bir azalma görüleceği; tersi yani kişi örgüt uyumunun düzeyinin düşük seviyelerde kaldığı örgütlerde ise çalışanların işten ayrılma niyetlerinde belirgin bir artış görüleceği yönünde işaretler ortaya koymaktadır.

Korelasyon analizine göre ortaya çıkan yüksek düzeydeki bu ters yönlü ilişki H8 hipotezinin kabulü yönünde bir kanaat oluşturmakla beraber, hipotezde esas olarak sınanması gereken etki analizi sonuçları, aşağıda Şekil 1’de gösterilen yapısal eşitlik modeli ile sunulacaktır. Ancak öncelikle yapısal eşitlik modelinin uyum durumunu ortaya koyabilmek amacıyla aşağıda literatüre göre kabul görmüş değer aralıkları aktarılacaktır.

Yapısal Eşitlik Modeli ile Değişkenler Arası Etki Durumunu Gösteren Yol Analizi

Modele ait uyum iyiliği düzeyinin sağlanabilmesi için; CMIN/DF değerleri ile RMSEA değerlerinin kabul edilebilir aralıkta gerçekleşmesi beklenir. Bu değerlere ilaveten, GFI, AGFI, CFI, TLI, NFI değerlerinin de ayrıca dikkate alınması gerekecektir. Bir modele dair uyum düzeyinin iyi ya da kabul edilebilir olabileceği üzerine model değerlendirme önerilerinde bulunmak

maksadıyla bazı temel kurallar Tablo 20'deki veriler yardımıyla sunulacaktır (Schermelleh-Engel, et al, 2003: 52).

Tablo 20: Model Değerlendirmek İçin Bazı Temel Kural Önerileri

Uyum Kriteri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CMIN (χ^2) Uyum Testi p Değeri CMIN/DF (χ^2/df)	$0 \leq \chi^2 \leq 3df$ $0.05 < p \leq 1$ $0 \leq \chi^2/df \leq 3$	$3df < \chi^2 \leq 5df$ $0.01 \leq p \leq 0.05$ $3 < \chi^2/df \leq 5$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI < 0.95$
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI < 0.97$
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI < 0.95$
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI < 0.90$
RMR	$0 \leq RMR \leq 0.05$	$0.05 < RMR \leq 0.10$

Kiş-i-örgüt uyumunun işten ayrılma niyeti üzerine etkisini belirlemek amacıyla oluşturulan yapısal eşitlik modeli aşağıda Şekil 1'de aktarılmıştır. Bu modele ait uyum iyiliği değerleri; CMIN/DF = 3.065, RMSEA = 0.080, RMR = 0.042, GFI = 0.96, AGFI = 0.92, CFI = 0.98, NFI = 0.97 olarak gerçekleşmiştir. Modelin kabul edilebilir olması için RMSEA değeri 0.08'den daha yüksek olmamalıdır (Şimşek, 2007). Bu modelde RMSEA değeri ile birlikte diğer uyum iyiliği değerlerinin de kabul edilen aralıkta olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla yapısal eşitlik modelinin kabul edilebilir olduğu söylenebilmektedir (Kline, 1998; Koç vd. 2018).

Uyum iyi değerleri ve bu değerlere göre modelin tek faktörlü yapıya uygunluğunun doğrulanmasının ardından, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerine etkilerini gösteren Şekil 1'deki yapısal eşitlik modeli incelenecektir. Şekilde aktarılan bulgulara göre; kiş-i-örgüt uyumunun işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiş (Yol Katsayısı = -0.41) ve "H8: Çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde kiş-i-örgüt uyumunun negatif yönde ve anlamlı düzeyde etkisi vardır" hipotezi kabul edilmiştir.

Şekil 1: Yapısal Eşitlik Modeli ile Yol Analizi

Sonuç ve Öneriler

Turizm işletmelerinde çalışanların işten ayrılma niyetlerinin ortaya çıkma nedenlerine ışık tutabilmek amacıyla başlatılan çalışmada, öncelikle demografik özelliklere göre işten ayrılma niyetlerinde anlamlı düzeyde farklılıklar görülüp görülmediğini belirlemek üzere T testleri ve Anova testleri yapılmış ve ilgili hipotezler test edilmiştir. Daha sonra kişi-örgüt uyumu ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında ilişki durumunu test etmek amacıyla korelasyon analizi ve kişi-örgüt uyumunun çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı düzeyde etkisi olup olmadığını ve varsa bu etkinin hangi yönde gerçekleştiğini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modeli ile yol analizi yapılmış ve ilgili hipotez test edilmiştir. Bu analizler neticesinde Karamanlıoğlu vd. (2019)'nin 14 farklı sektörü kapsayan araştırma bulguları, turizm işletmelerindeki bulgularla karşılaştırılmıştır. Ortaya çıkan bulgulara göre aşağıdaki sonuçlara ulaşılmış ve yöneticiler için öneriler sunulmuştur.

- Çalışanların işten ayrılma niyetlerinin demografik özelliklere göre anlamlı düzeyde farklılıklar gösterdiği tespit edilmiş ve H1 hipotezi kabul edilmiştir. Bu hipotezin kabulü ile beraber ortalama değerler incelendiğinde, kadınların erkeklere oranla daha fazla işten ayrılma niyeti taşıdıkları anlaşılmıştır. Bu durumda yöneticilerin kadın çalışanlar üzerinde konu ile ilgili daha dikkatli analizler yapmaları tavsiye edilebilecektir.
- İş tecrübesine göre çalışanların işten ayrılma niyetlerinin de anlamlı düzeyde farklılıklar gösterdiği tespit edilmiş ve H5 hipotezi kabul edilmiştir. Bu değişken arası ortalama değerler incelendiğinde; 7-9 yıl arası çalışanların en yüksek seviyede, 1 yıldan az çalışanların ise en düşük seviyede işten ayrılma niyeti taşıdıkları anlaşılmıştır. Aynı iş yerinde çalışma süresi uzadıkça çeşitli sorunların yaşanması ile bu sonuç açıklanabilecek olsa da, 10 yıl ve üzeri çalışanlarda oranın daha düşük çıkmış olması, belirli bir süreden sonra çalışanların emeklilik ve kıdem tazminatları haklarını kaybetmemeleri düşüncesine yoğunlaşarak, işyeri ile ilgili sorunları görmezden gelmeye başladıkları şeklinde yorumlanabilecektir.
- Çalışma statülerine göre işten ayrılma niyetlerinde de anlamlı düzeyde farklılıklar görülmüş ve H7 hipotezi de kabul edilmiştir. Buradaki ortalama değerlere göre; en yüksek seviyede işten ayrılma niyeti taşıyan grubu orta kademe yöneticiler oluşturmaktayken, en düşük seviyede taşıyan grubu ise üst kademe yöneticilerin oluşturduğu ortaya çıkmaktadır. Bu sonuçların nedenleri üzerinde de bir değerlendirme yapmak gerekirse; üst kademe yöneticilerin en az işten ayrılma niyeti taşıyan grubu oluşturmalarının temel nedeni olarak, örgütlerinde bulundukları statüyü kaybetmek istememeleri ve burada kurdukları düzeni yeni bir işte tekrar oluşturmama riskinden kaçınmaları gösterilebilecektir. Orta kademe yöneticilerin en fazla işten ayrılma niyeti taşıyan grubu oluşturmalarının temel nedeni ise, kendilerini kariyer basamaklarında bir sonraki aşamaya yani üst kademe yöneticiliğe aday olarak görmeleri ancak bulundukları örgütte bu anlamda fazla şans bulamayacakları yönünde karamsarlığa düşmüş olabilecekleri şeklinde açıklanabilecektir. Zira araştırmadan elde edilen bulgulara göre, üst kademe yöneticilerin işten ayrılma niyetlerinin çok düşük olması, orta kademe yöneticilerinin bu kanaate yönelme gerekçelerini destekler niteliktedir.
- Korelasyon analizlerine göre, kişi-örgüt uyumu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olması, çalışanların örgütleriyle amaçlar ve sahip oldukları inanç ve değerler bakımından uyum içinde olmasına müsait bir zemin oluştuğunda, işten ayrılma niyetlerinde azalmalar görüleceğini göstermektedir. Tersî durumda da yani kişi ve örgüt arasında amaç ve değerler bakımından uyumsuzluk yaşanmasına yol açan unsurlar ortaya çıktığında ise bu sefer işten ayrılma niyeti aynı ölçüde yükselmesi kaçınılmaz olacaktır.

- Son olarak yapısal eşitlik modeli ile yapılan etki analizine göre, kişi-örgüt uyumunun çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmış ve H8 hipotezi kabul edilmiştir. H8 hipotezinin doğrulanmış olması, Karamanoğlu vd. (2019)'nin yukarıda bahsedilen araştırma bulguları ile turizm sektöründe ulaşılan bulguların benzer sonuçlar ortaya koyduğunu göstermektedir. Dolayısıyla ulaşılan bu bulgular, kişi-örgüt uyumu yüksek olan işletmelerde, çalışanların işlerinde devam etme yönelimlerinin daha fazla artacağı kanaati güçlenmiştir.
- Burada yöneticilerin önemle üzerinde durmaları gereken temel hususlar; çalışanların bireysel amaçlarıyla örgütsel amaçları mümkün olduğu kadar uygun hale getirmek, çalışanların inanç ve değerlerini örgütsel değerler ile uyumlu olabilecek şekilde yönlendirmeye çalışmak olmalıdır. Fakat bunları başarabilmenin en kritik aşamasının ise örgütsel amaçlara uygun özelliklere sahip personeli işe almak ve yine işe eleman bulma sürecinde örgütsel değerleri yadsımayacak inanç ve değerlere sahip personeli seçerek istihdam etme aşaması olduğu da unutulmamalıdır.

KAYNAKÇA

- Bartlett, K.R. (1999). "The Relationship Between Training and Organizational Commitment in The Health Care Field" Unpublised Doctoral Thesis, The University of Illinois, Urbana.
- Brannon, D., Barry, T., Kemper, P., Schreiner, A. and Vasey, J. (2007). "Job Perceptions and Intent to Leave among Direct Care Workers: Evidence from the Better Jobs Better Care Demonstrations", *The Gerontologist*, (47)6: 820-829.
- Büyüköztürk, Şener (2006). *Sosyal Bilimleri İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni-SPSS Uygulamaları ve Yorum*, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Cable, D.M. and Judge, T.A. (1996). Person-Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, September, 67(3): 294-311.
- Carayon, P., Hoonakker, P., Marchand, S. and Schwarz, J. (2003). "Job Characteristics and Quality of Working Life in the IT Workforce: The Role of Gender", In *Proceedings of the 2003 SIGMIS Conference on Computer Personnel Research: Freedom in Philadelphia--Leveraging Differences and Diversity in the IT Workforce*: 58-63.
- Chatman, J.A., (1989,). "Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit", *Academy of Management Review*, 14:333-349.
- Hong, L. C. ve Kaur, S. (2008). "A Relationship Between Organizational Climate, Employee Personality and Intention to Leave", *International Review of Business Research Papers*. 4(3): 1-10.
- Hughes, L., Avey, J., and Nixon, D. (2010). "Relationships Between Leadership And Followers' Quitting Intentions and Job Search Behaviors", *Journal Of Leadership & Organizational Studies*, 17 (4): 351-362.
- Iverson, R. D. and Deery, M. (1997). Turnover Culture in the Hospitality Industry. *Human Resource Management Journal*, (7)4: 71-82.
- Karamanlioğlu, A. U., Güner, G., Bahadır, B. E. ve Yeloğlu, H. O. (2019). Kişi Örgüt Uyumunun İşten ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde İş Tatmini Nasıl Bir Aracılık Rollü Üstlenir, *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(3), 26-39.

- Kline, R. B. (1998). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, New York: The Guilford Press.
- Koç, E., Ulaş, D. ve Çalıpnar, H. (2018). "The Impact of Supply Chain Integration on New Product Performance: Evidence from Turkish Manufacturing Industry", *International Journal of Supply Chain Management*, 7(6), 365-374.
- Kristo, A.L. (1996). "Person Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications", *Personnel Psychology*, Vol.49: 1-49.
- Lee, Y.W., Dai, Y. T. and McCreary, L. L. (2015). "Quality of Work Life as a Predictor of Nurses' Intention to Leave Units, Organisations and the Profession", *Journal of Nursing Management*, 23, 521-531.
- Martin, M.J. (2011). "Influence of Human Resource Practices on Employee Intention to Quit", Unpublished Doctorate Thesis , Blacksburg, Virginia Polytechnic Institute and State University
- Mbah S. and Ikemefuna, C.Y. (2012) "Job Satisfaction and Employees Turnover Intentions in Total Nigeria Plc in Lagos State", *International Journal of Humanities and Social Science*, 2:275-287.
- Mobley, W. (1982). Some Unanswered Questions In Turnover And Withdrawal Research. *The Academy Of Management Review*, 7 (1): 111-116
- Netemeyer, R.G, Boles, J.S., McKee, D.O. and McMurrian, R. (1997). "An Investigation Into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personal Selling Context", *Journal of Marketing*, 61(July):85-98.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J and Caldwell, D.F. (1991), "People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit," *Academy of Management Journal*, 34 (September): 487-516.
- Rusbult, C., Farrell, D., Rogers, G., and Mainous III, A. (1988). "Impact Of Exchange Variables On Exit, Voice, Loyalty, And Neglect: An Integrative Model Of Responses To Declining Job Satisfaction", *The Academy Of Management Journal*, 31 (3): 599-627.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. and Muller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures, *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), pp.23-74.
- Schneider, B., Goldstein, H. W., and Smith, D. B. (1995). The ASA framework: An update. *Personnel psychology*, 48(4): 747-773.
- Schneider, B. (1987). "The People Make the Place", *Personnel Psychology*, 40(3): 437-453.
- Sümer, H. C ve Van de Ven, M. C. (2007). "B-A Proposed Model of Military Turnover", *RTO-TR-HFM-107*: 1-18.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*, Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Tett, R. P. and Meyer, J. P. (1993). "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings", *Personnel Psychology*, 46(2): 259-293.

-
- Tezbaşaran, A. (1996). Likert Tipi Ölçek Hazırlama Klavuzu, (E-Kitap) [https://www.academia.edu/1288035/Likert Tipi %C3%96l%C3%A7ek Haz%C4%B1rlama K%C4%B1lavuzu](https://www.academia.edu/1288035/Likert_Tipi_%C3%96l%C3%A7ek_Haz%C4%B1rlama_K%C4%B1lavuzu) (Erişim: 08.11.2019).
- Van Breukelen, W., Van Der Vlist, R. and Steensma, H. (2004). “Voluntary Employee Turnover: Combining Variables From The ‘Traditional’turnover Literature With The Theory of Planned Behavior”, *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. 25(7): 893-914.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004) “Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri”, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Zeytinoglu, I. U., Denton, M., Davies, S., Baumann, A., Blythe, J. and Boos, L. (2007). “Deteriorated External Work Environment, Heavy Workload and Nurses' Job Satisfaction and Turnover Intention”, *Canadian Public Policy*, (33)1: 31-47.
- <https://elazig.ktb.gov.tr/TR-187342/oteller.html> (Erişim: 08.08.2019).
- <http://yatirimisletmeleruygulama.kultur.gov.tr/Acente.Web.Sorgu/Sorgu/acentesorgu> (Erişim: 08.08.2019)