

T.C.
ATILIM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ, İŞ YERİ YALNIZLIĞI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ
ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ: ANKARA MEDİPOL
ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Selencan ŞENGİL

Ankara-2023

T.C.
ATILIM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**ÖRGÜT KÜLTÜRÜ, İŞ YERİ YALNIZLIĞI VE İŞTEN
AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN
İNCELENMESİ: ANKARA MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Selencan ŞENGİL

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU

Ankara-2023

KABUL VE ONAY

Selencan ŞENGİL tarafından hazırlanan “Örgüt Kültürü, İş Yeri Yalnızlığı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Ankara Medipol Üniversitesi Örneği” başlıklı bu çalışma, 03/01/2023 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından İşletme Ana Bilim Dalı, İşletme Programında Yüksek Lisans Tezi olarak oy birliği/oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Mehmet BAŐ (BaŐkan)

Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU (DanıŐman)

Doç. Dr. Kemal Gürkan KÜÇÜKERĐİN (Üye)

Doç. Dr. Őule TUZLUKAYA

Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasını;

- Akademik ve etik kurallar çerçevesinde hazırladığımı,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir,

Aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Tarih ve İmza

Selencan ŞENGİL

ÖZ

ŞENGİL, Selencan Örgüt Kültürü, İş Yeri Yalnızlığı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Ankara Medipol Üniversitesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2022.

Yapılan bu araştırma bir vakıf üniversitesinde çalışan akademik, idari ve teknik personelin buldukları kurumdaki örgüt kültürü, iş yeri yalnızlığı ve işten ayrılma niyetinin arasındaki ilişkilerin seviyesini araştırmaktır. Bu sonuçların demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı, birbirleriyle ilişkisini, aracı olmaları, birbirlerini etkileme oranları incelenmiştir. Çalışmada öncelikle örgüt kültürü, iş yeri yalnızlığı ve işten ayrılma niyeti konusunda geçen ilgili kavramların tanımları yapılmıştır. Devamında belirtilen kurumda görev yapan 393 çalışanın katılım sağladığı anket istatistiksel olarak incelenmiştir. Araştırmanın evreni Ankara Medipol Üniversitesi personelidir. Belirlenen örneklem grubuna toplam 412 anket formu gönderilmiştir. Gönderilmiş olan bu anket formlarına 393 geri dönüş alınmıştır. Hazırlanmış olan anket formunu dört bölüm oluşturmaktadır. İlk kısımda demografik özelliklerin yer aldığı bölüm, ikinci kısımda örgüt kültürü ölçeği, üçüncü kısımda iş yeri yalnızlığı ölçeği ve son kısımda ise işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Ölçekler kullanılarak toplanan cevaplar ise SPSS programı yardımı ile analiz edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Örgüt kültürü, iş yeri yalnızlığı, işten ayrılma niyeti, vakıf Üniversitesi, demografik özellik

ABSTRACT

SENGIL, Selencan. Examining the Relationships Between Organizational Culture, Workplace Loneliness and Intention to Leave: Ankara Medipol University Case, Master Thesis, Ankara, 2022.

This research is to investigate the level of the effects of the organizational culture of the academic, administrative and technical personnel working in a foundation university on workplace loneliness and intention to resign. Whether these results differ according to demographic characteristics, their relationship with each other, their mediation, and the rate of influence on each other were examined. In the study, firstly, the definitions of the related concepts related to organizational culture, workplace loneliness and intention to resign are made. The survey, in which 393 employees working in the following institution participated, was analyzed statistically. The universe of the research is Ankara Medipol University personnel. A total of 412 questionnaire forms were sent to the determined sample group. 393 responses were received to these questionnaire that were sent. The prepared questionnaire consists of four sections. In the first section, the demographic features were used, in the second part the organizational culture scale, in the third section the workplace loneliness scale and in the last section the turnover intention scale was used. The answers collected by using the scales were analyzed with the help of the SPSS program.

Keywords: Organizational culture, workplace loneliness, turnover intent, foundation university, demographic feature

TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans Eğitimiini aldığım süre zarfında sahip olduğu bilgi birikimini ve desteğini eksik etmeyen danışman hocam Sayın Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU'na, bu dönem içerisinde zorlandığım zamanlarda destekleri ile her zaman yanımda olan arkadaşlarıma ve eğitim hayatım boyunca destekleri ve güzel dilekleriyle her zaman yanımda olan annem, babam ve kardeşime teşekkür ederim.

Selencan ŞENGİL

Ankara, 2022

İÇİNDEKİLER

ÖZ	i
ABSTRACT	ii
TEŞEKKÜR	iii
TABLolar DİZİNİ	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ	ix
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: ÖRGÜT KÜLTÜRÜ	4
1.1 Örgüt Kavramı	4
1.2 Kültür Kavramı	4
1.2.1 Kültürün özellikleri.....	5
1.3 Örgütlerde Kültür	5
1.3.1 Örgütlerde kültürün önemi.....	6
1.3.2 Örgütlerde kültürün işlevleri.....	6
1.3.3 Örgütlerde kültür unsurları.....	7
1.4 Örgüt Kültürünün Modelleri	11
1.4.1 Hofstede modeli	11
1.4.2 Cameron ve Quinn modeli	12
1.4.3 Harrison ve Hardy'nin örgüt kültürü modeli	14
1.4.4 Denison modeli	15
1.4.5 Deal ve Kennedy modeli.....	15
1.4.6 Ouchi'nin kültür modeli.....	16
1.4.7 Parsons modeli	17

1.4.8 Kilmann modeli.....	17
BÖLÜM 2: İŞYERİ YALNIZLIĞI	20
2.1 Yalnızlık	20
2.1.1 Yalnızlığın özellikleri	21
2.2 İş Yeri Yalnızlığı.....	21
2.2.1 İş yeri yalnızlığının boyutları ve çeşitleri	22
2.2.1.1 Duygusal yalnızlık	22
2.2.1.2 Sosyal yalnızlık	22
2.2.2 İş yeri yalnızlığını oluşturan nedenler.....	23
2.2.3 İş yeri yalnızlığının etkileri	24
2.2.4 İş yerinde yaşanan yalnızlıkla başa çıkma yöntemleri.....	25
BÖLÜM 3: İŞTEN AYRILMA NİYETİ	27
3.1 İşten Ayrılma Niyetinin Nedenleri.....	27
3.1.1 Örgütsel faktörler	28
3.1.2 Bireysel faktörler.....	29
3.1.3 Çevresel faktörler	30
3.2 İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları.....	30
3.3 İşten Ayrılma Niyetinin Önüne Geçilmesi	33
3.4 İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkili Kavramlar	35
3.4.1 Örgütsel sinizm	35
3.4.2 Tükenmişlik sendromu.....	36

3.4.2.1 Fiziksel belirtiler	37
3.4.2.2 Davranışsal belirtiler	37
3.4.2.3 Psikolojik belirtiler.....	37
3.4.3 İş tatmini	38
3.4.4 Örgütsel adalet	38
BÖLÜM 4: YÖNTEM	40
4.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	40
4.2 Araştırmanın Modeli	40
4.3 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	42
4.4 Ölçüm Araçları.....	42
4.4.1 Örgüt kültürü ölçeği	42
4.4.2 İş yeri yalnızlığı ölçeği.....	43
4.4.3 İşten ayrılma niyeti ölçeği.....	43
BÖLÜM 5: BULGULAR.....	44
BÖLÜM 6: SONUÇ VE TARTIŞMA	55
KAYNAKÇA	61
Ek-1 Anket Formu	74
Ek-2 Örgüt Kültürü Ölçeği	75
Ek-3 İş Yeri Yalnızlığı Ölçeği.....	76
Ek-4 İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği.....	78
Ek -5-Etik Kurul Raporu	79
Ek -6 Anket İzni	80

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Örgüt Kültürü Tanımları.....	1717
Tablo 2. Araştırmaya Katılan Kişilerin Demografik Özelliklerinin Dağılımı ...	44
Tablo 3. Ölçeklere İlişkin Puanların Dağılımı.....	46
Tablo 4. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Katsayısının İncelenmesi.....	46
Tablo 5. Ölçekler Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi.....	47
Tablo 6. Ölçek Bulgularının Dağılımı	47
Tablo 7. Bulgulara Göre Örgüt Kültürü Ölçeği Alt Boyutları ve Toplam Puanlarının Karşılaştırılması.....	48
Tablo 8. Demografik Özelliklere Göre İş Yeri Yalnızlık Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması	50
Tablo 9. Bulgulara Göre Örgüt Kültürü Ölçeği Alt Boyutları ve Toplam Puanlarının Karşılaştırılması.....	51
Tablo 10. Bulgulara Göre İş Yeri Yalnızlık Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	52
Tablo 11. Ölçekler Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi	54

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Cameron ve Freeman Örgüt Kültürü Türleri Modeli	13
--	----



GİRİŞ

Bu çalışmada örgüt kültürü, iş yeri yalnızlığı ve işten ayrılma niyetinin arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Örgütlerin başarılı olabilmesi için başlangıçta doğru bir biçimde yapılanması ve işleyişlerinin doğru bir şekilde ilerlemesi gerekmektedir. Örgütlerin başarılı olabilmesi için olması gereken, net ve doğru bir örgüt kültürünün oluşmasıdır. Bunun içinde insan kaynağı oldukça önemli bir etmendir. Örgüte bağlı insanlar zamanla örgüt kültürünün oluşmasını sağlayacak ve örgüt bu kültür ile zaman içerisinde başarılı ya da başarısız olacaktır. Çünkü oluşmuş olan bu örgüt kültürü bir isim gibi tanımlayıcı olacak ve örgütün karakteristik özelliklerinden dolayı dışarıdan tanınmasını sağlayacaktır (Güçlü, 2003). Başarıyı yakalamak isteyen kuruluşlarda insan kaynağına gerekli önem ve hassasiyet sağlandığında başarıyı yakalamamak için hiçbir engel bulunmamaktadır. Kurum içerisinde sağlanmış olan örgüt kültürü çalışanları da etkilemektedir. Çünkü bir işe başlarken kişiler yaptıkları eylemlerin doğruluğunu kontrol etmek için örgüt kültürüne uyumlu olup olmadığını düşünerek buna bağlı bir karar verecektir (Özgözgü & Atılgan, 2017). Örgüt kültürünün tanımı; örgütün sınırlarını oluşturarak şekillenmesini sağlayan, çalışanların birbirlerine karşı davranışlarını oluşturan, örgüt içerisindeki kişiler tarafından paylaşılması gereken ve böylece kişilerin aynı amaç ve değerler için çalıştıklarını fark etmelerini sağlayan inançlar ve değerler bütünüdür (Şişman, 2014). Örgüt kültürü iş görenlerin arasındaki iletişimin kuvvetlenmesini sağlar. Bir kültüre sahip olan örgüt buna uyumlu davrandığı sürece kişiler karşısındakinin vereceği tepkileri ya da nasıl hareket edeceğini az çok bilir. Bu durum ise örgüt içerisinde uyumsuzluğun önüne geçecektir (Erdem, 2007). Kurumdaki örgüt kültürünün oluşmasında yakalanamayan uyum başarısızlıkların en temel nedenlerindedir. Çünkü belirli olan bir örgüt kültüründe başarıya ulaşılması için yapılması gerekenler bellidir. Fakat örgüt kültürünün oluşmadığı kurumlarda nasıl bir yol izleneceği belirsizdir. Sonuç ise başarısızlıkla sonuçlanabilir. Örgüt kültürünün eksikliğini yaşayan çalışanlar kendilerini buldukları kuruma ait hissedemeyeceklerdir. Duygusal ve fiziksel açıdan yalnızlık duygusu yaşamaya başlayacaktır (Yahyagil, 2004). Çalışanında aidiyet duygusunun oluşmasını sağlayamayan bir örgüt bu kişilerden kuruma katkısının olmasını beklememelidir. Yalnızlık duygusu kurumlarda bazı eksikliklerden dolayı sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Kişilerin karşılıklı etkileşimlerinin bozulması sonucunda oluşan kaçınılmaz bir durumdur. Bu durum kişilerde çevresiyle etkileşime girmek istememesine

dolayısıyla kurum içerisindeki iletişimde sorunların oluşmasına yol açmaktadır (Koçer, Yeşil, & Yürüyen, 2018). Çalışmanın bir diğer konusu olan işten ayrılma niyeti kişinin kurumda karşılaştığı ya da kurum dışında yaşamış olduğu ve üstesinden gelemediği fiziksel ya da duygusal bir durumdur. Başarıyı önemsemiş olan kurumlar işlerinde başarıyı yakalamak ve bunun devamlılığının olmasını istedikleri için insanın önemini farkına varmışlardır. Bu nedenle eksiklik olan pozisyonlar için işi en iyi şekilde sonuçlandıracak kişilerin seçilmesine önem verirler (Varol, 2017). Örgüt kültürünün sağlam olmasını isteyen kurumlar doğru olan insan kaynağına ulaşmaya çalışırlar. Eksik olan pozisyonun doğru bir şekilde doldurulmaması örgüt için olumsuz bir durumken kişi için de aynı şekilde sonuçlanabilmektedir. Kişi verilen iş tanımını için yeterli bir donanıma sahip değil ise bu örgüt için zaman kaybı olacaktır. Başarısızlık zamanla kişinin bağlılık duygusunu azaltacak ve işten ayrılma niyetinin oluşmasını sağlayacaktır (Şahin, 2011). Yanlış yapılan tercihlerden dolayı işten ayrılmanın sürekli yaşanan bir durum haline gelmesi kurumdaki diğer çalışanlar açısından motivasyon kaybına neden olurken bu olay örgüt kültürünü olumsuz yönde etkileyecektir (Sökmen & Şahingöz, 2017). İş yeri yalnızlığı ve işten ayrılma niyetinin oluşmasında kişinin bulunduğu örgüt tek başına bir sebep olmazken özel hayatının da etkisi olabilmektedir. İşten ayrılma niyeti sonucunda bu durumun yaşanması örgüt içerisinde olumsuzlukları beraberinde getirmektedir (Öztürk & Şahverdioğlu, 2019). Örgütün maliyetlerinde artışa, örgütün belirli olan düzeninde bozulmaya neden olan bu nedenlerden dolayı örgütlerin kötü durumlarla karşı karşıya gelmemesi için önlem alması gereken bir sorundur. İşten ayrılmalar zaman zaman olumlu sonuçlar da doğurabilmektedir. Çalışanların terfi etmek için bir şanslarının olması ya da iş yerinde istenmeyen bir kişinin işten ayrılması bu duruma örnek verilebilir (Karabay, 2015). Çalışma altı bölümü içermektedir. Giriş kısmında çalışmanın konusu, amacı ve kapsamından bahsedilmektedir. Çalışmanın birinci bölümünde örgüt kültürünü oluşturan örgüt ve kültür kavramı, kültürün özellikleri, örgütlerde kültür, örgütlerde kültürün önemi, örgütlerde kültürün işlevleri, örgütlerde kültür unsurları, örgüt kültürünün modelleri ele alınmıştır. İkinci bölümde ise iş yeri yalnızlığı kavramı incelenmiş olup, tanımı, yalnızlığın özellikleri, iş yeri yalnızlığının boyutları ve çeşitleri, iş yeri yalnızlığını oluşturan nedenler, iş yeri yalnızlığının etkileri, iş yerinde yaşanan yalnızlıkla başa çıkma yöntemleri incelenmiştir. Üçüncü bölümde işten ayrılma niyeti kavramı, işten ayrılma niyetinin nedenleri, işten ayrılma niyetinin sonuçları, işten ayrılma niyetinin önüne geçilmesi, işten ayrılma niyeti ile ilişkili

kavramlar incelenmiştir. Dördüncü bölümde araştırmanın amacı ve önemi, evreni ve örneklemini, katılımcı profili, ölçüm araçları, kullanılan ölçekler, anket sonuçlarının SPSS ile analiz edilmesi yer almıştır. Teze ait hipotezler değerlendirilmiştir. Beşinci bölümde bulgular, altıncı bölümde ise sonuç ve öneriler yer almaktadır. Araştırmanın kapsamında gerçekleştirilmiş olan analizlerin bulguları yorumlanmıştır.

BÖLÜM 1: ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

Bu bölümde örgüt kültürü ve örgüt kültürü ile ilişkili genel kavramlara yer verilmiştir.

1.1 Örgüt Kavramı

Örgüt; ortak bir hedefi hayata geçirebilmek için bir araya gelmiş kişilerin oluşturduğu bir organizasyondur (Canak, 2005). Örgütleri Edgar H. Schein (1965, s. 95) açık bir sisteme benzetmiştir; Çevresiyle etkileşim halinde olduğu için açık sistem olarak düşünülmesi gerekmektedir. Bilgi, ham madde olarak bunları çevreye yararlı olacak mal ve hizmete dönüştürmektedir. Örgütün birden fazla amaç ve işlevi bulunmaktadır. Bu sebeptir ki örgüt-çevre arasında son derece etkili bir etkileşim bulunmaktadır. Bu etkileşimlere dikkat edilmediği takdirde örgütün sahip olduğu alt sistemlerin büyük bir kısmını anlamak zor olacaktır (Şanal & Öztürk, 2019). Örgüt alt sistemlerin birleşmesiyle oluşur. Örgütün oluşumunu sağlayan bu alt sistemler birbirleriyle etkileşim içerisindedir. Örgüt ile ilgili çözümlenelerde bu alt sistemlere dikkat edilmesi önemlidir. Örgütü kendisinden büyük ya da küçük sistemler oluşturmaktadır (Sezgin & Bulut, 2013).

1.2 Kültür Kavramı

Toplulukların yaşayış şekillerini, davranışlarını içeren kültür oldukça geniş bir çerçeveye sahiptir. Bu nedenle kültür insan ve yaşadığı çevrenin tamamını kapsar. Kültür toplumların tarihi, değer yargıları ve toplumsal ilişkileri ile ilgilidir (Berberoğlu, 1990). Kültür kelimesini ilk olarak 1871 yılında Edward B. Taylor aynı yapıya sahip insanların sahip oldukları bilgi, düşünce tarzlarındaki değişiklik, dil, zaman içerisinde sahip olunan bilgiler şeklinde ifade etmiştir (İşcan & Timuroğlu, 2007).

Kültür bir tarih süresince oluşmakta ve meydana geldiği toplumda gerçekleşmiş olan davranış şekillerinin, duygu ve düşüncelerin de yer aldığı bir bütündür. Belirli bir sürede oluştuğu için birikimdir ve ihtiyaca göre değişir (Bakan, Büyükbeşe, & Bedestenci, 2004). Belirli bir zaman dilimi içerisinde topluluğun bütünleşme ve kendilerinden bağımsız dış çevrelerinde gelişen soruları çözmek için buldukları yöntemleri içerir (Erdem vd., 2010).

1.2.1 Kùltürün özellikleri

İnsan, yaşadığı ve tanık olduğu zaman ve geçmişı de kapsayan ulusal kùltürünün bir parçasıdır. İnsan tanıklık ettiği çağ ve kùltür çevresini geliştirmek, dönüştürmek böylece yeni renkler katma fırsatına her zaman sahiptir. Kùltürün özellikleri içinde yaşanan toplumun yapısına, sosyo-ekonomik ve sosyo-kùltürel durumların etkisine bağlı olarak değişim gösterebilmektedir. Kùltürün önemli özellikleri şu şekilde sıralanmıştır; (Bakan, Büyükbeşe, & Bedestenci, 2004).

- Kùltür bir topluluğun öğrendiği davranışların tamamıdır bu nedenle kuşaktan kuşağa iletilir böylece kendisini yeniler
- Kuşaklar arasında aktarım söz konusu olduğu için süreklilikten bahsedilebilir
- Kùltür bir toplumda yaşayan kişiler tarafından paylaşılır.
- İçgüdüsel değildir, öğrenilerek zamanla kazanılır.
- Her toplumda farklı bir kùltürden bahsedebilir böylece kùltür toplumların birbirinden ayrılmasını sağlar.
- Kùltür toplumdaki kişileri bütünleştiricidir.
- Kùltürler zamanla değişime uğrayabilirler.
- Bireysel değildir.
- Dogmatik değildir, bu nedenle ihtiyaç durumuna göre değişmektedir.

1.3 Örgütlerde Kùltür

Örgüt, kişilerin benzer düşüncelerinden oluşmuş ve hedeflerine ulaşarak amaçlarını gerçekleştirmeye çalışan topluluktur (Yaman & Güngör, 2013). Kişiler tarafından oluşan ve sosyal bir yapı olan örgüt içerisinde bulunduğu kùltürlerin özelliklerini yansıtır (Şişman, 2014). Benzer amaçlara sahip olmak ve belirlenen bu amaçlara ulaşabilmek için önceden belirlenmiş planların olması ve iş bölümü ile hareket edilmesi bir örgütü oluşturan ortak özelliklerdendir (Vural & Coşkun, 2007).

1.3.1 Örgütlerde kültürün önemi

Örgüt kültürü diğerlerinden ayrılması ve farkındalık yaratabilmesi için oldukça önemlidir, çalışan kişilere ve örgüte belirli özellikler yükler. Böylece sahip olduğu özelliklere göre stratejik açıdan üstünlük sağlar (Vural B. A., 2018). Günümüz rekabet dünyasında örgüt kültürü önemli bir yere sahiptir. Güçlü bir örgüt kültürü bu durumu imkanı kılacaktır (Kurt, 2012). Örgüt kültürünün güçlü olması zor zamanların, kriz durumlarının en az zararla atlatılmasını ve yaşanan olumsuzluklardan sonra daha kolay uyum sağlanmasını mümkün kılar. Örgütlerin karşılaşabileceği olumsuz durumları kolay bir şekilde atlatabilmesi kişilerin örgütlerini benimsemeleri ile sağlanır (Vural B. A, 2018).

1.3.2 Örgütlerde kültürün işlevleri

Bir örgüt içerisinde çalışan kişilerin ilerleyen zamanlarda da o örgütte bulunacağını düşünmesi, örgütün belirlediği amaçları kabullenmesi ve çalışanların çevre ile uyumlarının sağlanmasının yanında koordinasyon sağlama, farklılaşma, motivasyonun hâkim olması gibi işlevleri de bulunmaktadır (Barutçugil, 2004).

- Koordinasyon:

Örgütlerde amaçlara ulaşmakta örgüt kültürünün büyük bir önemi vardır. Güçlü örgüt kültürüne sahip işletmelerde belirlenen amaçları gerçekleştirmek için koordine olmak hem daha çabuk hem de daha kolay olmaktadır (Tutar, 2016). Etkili bir koordinasyon örgüt içerisinde yapılmış olan iş bölümüyle ilgilidir (Unutkan, 1995).

- Farklılaşma ve bütünleşme

Farklılaşma örgütü oluşturan bölümler parçalara ayrılır ve bu alt sistemler ihtiyaç duyulan eksiklikleri geliştirmeye yönelmesidir. Farklılaşma örgütsel alt sistemleri bütünleşme ise örgütün amaçlarına ve başarıya ulaşabilmesi için alt sistemlerinin ortak bir çaba halinde olmasıdır. Koordinasyonun sağlıklı bir şekilde sağlanmasıyla iş bölümünün yapılmasıdır (Erkutlu, 2017).

- Motivasyon

İnsan davranışlarını harekete geçiren, bu davranışların arzu edilen şekilde ilerlemesini ve devamlılığını sağlamak için gösterilen çabaların tamamıdır. Motivasyon ortak düşünce ve davranışlar yardımıyla iş tatmininin, aidiyet duygusunun oluşmasını sağlar (Tutar, 2016).

1.3.3 Örgütlerde kültür unsurları

Örgüt kültürü birden fazla faktörün bir araya gelişi ile oluşmaktadır. Bir örgütü anlayabilmek için oluşumdaki bu faktörlere hâkim olmak gerekmektedir (Kutunis, 2010). İnanç, değer, norm, varsayım, seremoni, lider, tören, hikâye ve efsaneler örgüt kültürünü oluşturan etmenlerdendir. Bunlar örgüt kültürünü baştan yaratan ve örgüte yeni katılanların örgütü öğrenmelerini sağlayan unsurlardır (Erdem, 1996).

- İnançlar

Örgütlerdeki kişilerin sahip oldukları ve paylaştıkları inançlar örgütün kültürünün oluşumunu sağlar. Toplumu oluşturan kişilerin her birinin sahip olduğu inançları vardır ve yaşamlarını sürdürebilmeleri için gereklidir. İnanç, olayları kişinin nasıl anlamlandırıldığını gösterir. Dini ve siyasi konularda sahip olunan görüşler, kişinin sahip olduğu inanışlar, yaşadığı toplumdaki kültür gibi çok fazla etmeden etkilenerek oluşur. Örgütü oluşturan bireylerin sahip oldukları inançlar kişileri davranışlarını ve örgütsel ilişkilerini doğrudan etkilemektedir (Sabuncuoğlu, 2003). Örgüt kültürünün en küçük oluşumu olan inançlar örgüt içerisindeki kişilerin neyin doğru olup neyin yanlış olduğunu belirleyen değerlerdir. Çalışmalar sonrasında ulaşılan başarı ve bunun ödüllendirileceğine olan inanç kişilerin motivasyonlarında olumlu etkilere neden olmaktadır (Bakan vd., 2004). İnançlar içinde bulunulan zamanı açıklamaya, gelecek hakkında fikir sahibi olmaya, geçmişin ise yorumlanmasına olanak veren bir görüşün oluşmasına yardımcı olmaktadır (Tofur, 2018).

- Değerler

Örgüt üyeleri arasında hangi seçeneğin iyi hangisinin kötü olduğunu, istenilen/istenmeyen konularındaki ortak fikirlere sahiptir. Her toplumu oluşturan değerlerin olması gibi örgütlerin de kendilerini oluşturan değerleri bulunmaktadır. Değer denilen

kavram mevcuttaki değil istenilen hedefleri temsil eder. Genellikle bu hedefler başarı, saygı duyulması şeklindeki gerçekleşmesi arzu edilen davranış şekilleridir (Tutar, 2016).

Örgütü oluşturan kişiler tarafından öğrenilmiş olan, kabullenilmiş ve benimsenmiş, sonrasında ise deneyimlenmiş olan duygulardır (Şenturan, 2014). Örgütün ortak düşünce şeklidir ve örgüt içerisinde yaşanmış olan durumların önem derecesini belirler (Güney, 2020). Örgüt kültürünün oluşumunda zemin hazırlayan değerler aynı zamanda örgüt yapısı açısından farklılık göstermektedir. Bir örgüt içerisinde oldukça önem taşıyan bir yere sahip olan unsur, bir başka örgüt kültüründe aynı önemi taşımayabilir. Değerler konuşmalarda da olduğu gibi örgütlerin misyon kısmında da açıkça belirtilmelidir. Böylece belirtilmiş olan bu değerler birçok kişi tarafından kabul edilebilir bir hal aldıktan sonra aynı şekilde davranışlar gözlemlenebilmektedir (Naktiyok, 2003).

Değerler örgütlerin çok fazla belirtmedikleri, özel tuttıkları, örgütün içeriğini oluşturan, bir sorunla karşılaşıldığında kullanılan çözüm yolunu da göstermektedir. Kısacası kurumların hedeflerini, yönetim biçimlerini, amaçlarını ortaya koymalarına yardım etmektedir. Değerler örgütsel davranışlarda yol göstericidir. Bir örgüt için doğru olan yolun seçilmesini sağlar. Bu nedenle değerlerin örgüt için önemi oldukça fazladır. Sürekli gözden geçirilmeli, hatalı ve eksik noktalar düzeltilmeli, değişimlere uyum sağlanmalıdır (Köse, Tetik, & Ercan, 2001).

Örgüt kültürünü oluşturan değer kavramına önem veren başarılı örgütlerin sahip oldukları ortak özellikler (Kozlu, 1986: 61):

İşlerin ilerlemesinde açık ve anlaşılır bir yapıya sahiptirler.

Yönetim temelinde var olan değerleri değişime uyum sağlayarak örgüte kazandırabilmek için çaba göstermelidir.

Örgütün en alt kademesinden en üsttekine kadar herkes tarafından bu değerler bilinmeli ve benimsenmelidir.

Örgüt içerisinde çalışanlara yapmış oldukları eylemlerin sonuçları sorulduğunda alınan cevaptan yola çıkıldığında kişiyi bu cevaba yönlendiren nedene ulaşılır. Değerler bir örgüt için ortak davranış kalıpları oluşturur. Örgüt içerisinde

yaşanacak olumsuz durumları en aza indirger, örgüt üyelerinin olumsuzluklar karşısında nasıl davranması gerektiğini bilmelerine yardımcı olur ve böylece örgüt içerisinde birlik sağlanmış olur (Güçlü, 2003).

- Normlar

Yazılı bir halde olmayan, kabullenilmiş ve desteklenen davranışlardır. Kişilerin performansları üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır (Ülbeği, 2017). Örgüt içerisinde kişilerin davranışlarını ve ikili ilişkilerdeki seviyeyi belirler. Normlar değer yargılarının yansıması olarak gözüktür ve bütün bireylere etki etmektedir. Normların kişiler tarafından anlaşılabilir olması ve benimsenmesi örgüt için oldukça önemlidir (Seymen, 2008). Normlar örgüt içerisinde var olan kişilerin uyum sağlaması gereken kurallar olarak düşünülmelidir ve kişilerin örgüt içerisinde kabul görebilecek ve standart olarak nitelendirilen davranışlarda bulunmasını sağlar. Hangi davranışın örgüt içerisinde kabul görüp görmeyeceğine, örgüt içerisinde nasıl davranılması gerektiği ile ilgili kuralları göstermektedir (Karcıoğlu & Timuroğlu, 2004).

Normların 4 hedefe etki ettiği düşünülmektedir (Özkalp & Kırel, 2002).

- Grubun sürekliliğini ve hayatta kalabilmesini sağlamak,
- Davranışları sadeleştirmek,
- Kişilerin pişman olabileceği davranışlarda bulunmasını engellemek,
- Örgütün benimsemiş olduğu değerleri ifade etme.

Normlar onay verilmiş davranışlardır ve devamlılıkları ödül-ceza sistemiyle sağlanmaktadır. Normlar kişilerin daha sonradan öğrenebileceği niteliktedir böylece zamanla alışkanlık haline gelebilir (Özkalp & Kırel, 1986).

- Varsayım

Bir örgütte doğru olarak kabul edilmiş olan ve hayata geçirilen teorilerdir. Varsayımlar belirgin değildir. Varsayımlarda değişiklik yapılması oldukça zordur. Bilinçaltı, fikir, hislerden meydana gelir (Uzkurt & Şen, 2012).

Varsayım konusunda birbirleriyle ortak bir noktası olmayan kişilerin birlikte çalışması zordur. Örgütlerde benzer varsayımlara sahip olunması işleri kolaylaştırmaktadır

(Doğan, 2013). Varsayımları saptayabilmek zordur. Kişiler tarafından benimsenmiş ve onaylanmış varsayımlar daha sonra değişebilmektedir. Varsayımları netleştirebilmek için 3 sorunla karşılaşmaktadır (Şişman, 2014). İnsanlar varsayımlarını anlatmaktansa örnek vermenin daha anlaşılır olacağını düşünür. Yeni varsayımların kabulü kolay olmamaktadır. Örgütlerde varsayımları değerlendirip sonuca ulaşmak zor olabilir.

- Seremoni

Seremoniler özel olaylardır ve asıl amaç bir mesaj iletmek ya da bir hedefe ulaşabilmektir. Önemli kültürel değerlerin sunulduğu ve tekrarlandığı olaylara örnek gösterilebilir. Örgüt içerisinde hem çalışan kişilerin motivasyonlarını artırmak için hem de örgütün kültürünün gelişimi sağlamak için belirli zamanlarda seremoni düzenlemektedir (Doğan, 2013).

- Lider

Örgüt içerisinde tüm bireylerden farklı, ideal özelliklere sahip, takdir gören, onaylanmış insanlar bulunmaktadır. Bu kişiler üst kademe ya da normal bir çalışan olabilmektedir. Örgütler bu kişileri örnek olması adına sürekli ön planda tutarak diğer çalışanları motive etmeye çalışır (Şişman, 2014).

Liderlerin sahip olduğu olumlu özellikler örgüt için fayda sağlamaktadır. Özellikle yeni yapılanmaya başlayan örgütlerde kültür oluşumu için lider özellikleri etkili olmaktadır. Sonuç olarak liderler örgüt içerisinde kendilerine yüklenmiş olan görevleri severek kabul eden yol gösterici insanlar oldukları sonucuna ulaşılmaktadır (Eren, 2015).

- Tören

Törenler toplumsal hayatta da olduğu gibi örgütsel yaşam konusunda da oldukça önemli bir konuma sahiptir. Toplumlarda olayların öneminin hatırlanması, anılması ve devamlılığının nesiller boyu sağlanması için gerçekleştirilen toplantıdır (Terzi, 2000).

Örgütlerde gerçekleştirilen törenlerin önemi:

Düzenlenen törenler örgüt içerisinde yeni olan kişilerin olayların önemini anlamasını sağlar.

Törenler örgütlerde tebrik amaçlı kullanılmaktadır.

Belirli aralıklarla tekrarlanır böylece örgüt kültürünün değerleri pekişmiş olacaktır.

Kültürel değerlerin sağlamlaşmasını sağlar.

- Hikâye ve efsaneler

Hikâye ve efsanelerin örgüt oluşumu için taşıdıkları bir anlam vardır. Çoğunlukla örgütün geçmişinde yaşanan olayların abartılarak iletilmesiyle ortaya çıkan taşıyıcılarıdır. Örgütün geçmişiyle bugünü arasında bir köprü görevi görmektedir. Hikayeler örgütsel kültürle ilişkili değilse aktarılmazlar. Kültürel değerlerin nelerden oluştuğunun hatırlanmasına yardımcı olurlar (Güney S. , 2007). Hikâye ve efsaneler geçmiş ve bulunduğu konumla ilgili bilgi verdiği için gelecekte bulunulacak konumla ilgili yeni başlayan çalışanlara bilgi kaynağı olabilir (Yücel & Koçak, 2016).

1.4 Örgüt Kültürünün Modelleri

Örgüt kültürü konusu üzerinde çok fazla araştırma yapılmış olup sonucunda da birden çok modeller geliştirilmiştir. Örgütlerin kendilerine özgü kültürleri bulunmaktadır ve birbirleriyle ortak özelliklere sahip oldukları için modellerle ifade edilmesi daha net ve anlaşılır bir hal almıştır (Kahraman, 2020).

1.4.1 Hofstede modeli

Örgütler birbirleriyle sürekli etkileşim halinde oldukları için ister istemez birbirlerinden etkilenmektedirler. Hofstede yaptığı çeşitli çalışmalardan sonra örgüt kültürünün beş değişkene bağlı olduğunu açıklamıştır (Gül & Aykanat, 2012). Bunlar; güç uyumsuzluğu, bireysellik-toplumculuk, belirsizlikten kaçınma, kısa ve uzun vadede uyum sağlama, erillik ve dişiliktir.

Güç uyumsuzluğu: Güçsüz insanların yaşadıkları toplumda eşit şartlarda olmamalarını normal karşılama düzeyleri olarak tanımlamıştır (Erkmen, 2021). Hofstede bu çalışmasında güç ve eşitsizliğin bir toplumun gerçeği olduğunu, böylece toplumlar arasında eşitsizliğin yaşandığından bahsetmiştir (Saylık, 2019). Güç uyumsuzluğunun

etkili olduğu örgütlerde kişiler kendilerini olduklarından güçlü gösterme çabası içerisindeyler. Düşük olduğu yerlerde ise bireyler daha özgür hissederek hareket etmektedirler (Yeloğlu, 2011).

Bireyselcilik-toplumculuk: Örgütlerde genel olarak karşılaşılan sorulardan biri kişinin sorunlarla karşılaştığında kendisini ve örgütü nereye koyduğudur. Bireyselliğin hâkim olduğu örgütlerde insan ilişkileri ve iletişim zayıftır. Çoğunluğu düşünerek davranan insanların oluşturduğu örgütlerde ise grup olma kavramına önem verilmektedir. Bireyler davranışlarının sonuçlarını grup çıkarlarına göre şekillendirmektedirler (Öncül, Deniz, & İnce, 2016).

Belirsizlikten kaçınma: Bu değişken örgütlerin beklenmedik olaylarla karşılaştıklarında kişilerdeki rahatlık, endişelenmeme hali ile ilgilidir. Belirsizlikten kaçınılma seviyesi arttıkça yeniliklere açık olmak, değişim gibi düzeylerde de artış görülmektedir. Belirsizlikten kaçma derecesinin yüksek olduğu yerlerde kurallara, inançlara bağlı olunur (Erkmen & Bozkurt, 2010).

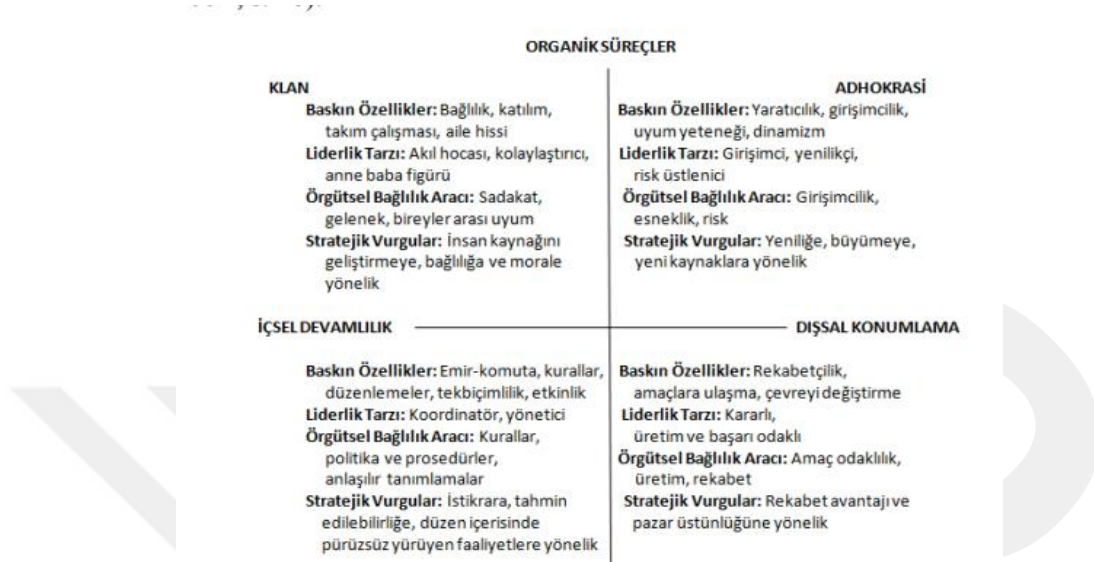
Kısa ve uzun vadede uyum sağlama: Bireylerin kısa ya da uzun süreli seçimleriyle ilgilidir. Uzun döneme uyumlu toplumlarda kişiler anlayışlı ve sabırlıdır. Kısa döneme uyumlularda ise kabul edilmiş bir gerçeklik vardır ve hemen sonuca ulaşılmak istenir (Öncül vd., 2016).

Erillik ve dişilik: Örgüt içerisinde insan ilişkilerinin özelliklerinin nasıl olması gerektiğiyle ve cinsiyetlere nasıl roller yüklenmek istenilmesiyle ilgilidir (Çarıkcı & Koyuncu, 2010). Toplumda var olan rollerin cinsiyetlerle ilgilendirilmesidir. Erilliğin hakimiyetinde olan toplumlarda hırs, başarı, para, rekabet gibi kavramlar ortaya çıkmaktadır. Dişiliğin hâkim olduğu toplumlar daha sakin, kişilerin kendilerini güvende hissettiği, yardımseverlik, duygusallık gibi olguların ön planda olması dikkat çeker (Aydoğan & Zemestani, 2014).

1.4.2 Cameron ve Quinn modeli

Bu modelde örgütlerdeki yönetim, çalışanların kişisel özellikleri, liderlik şeklini de açıklayarak örgüt kültürünü bir bütün olarak ele almıştır (Erdirençelebi, Çini, & Ertürk, 2020). Bu modelde örgütte çalışanların bilgiyi kaydetme ve işleme

süreçlerini, varsayımlarını, değer yargılarını, düşünce tarzlarını benimsemiş olan değerlerle uyumludur (Saritaş & Bakır, 2020).



Şekil 1. Cameron ve Freeman Örgüt Kültürü Türleri Modeli

Bahsedilen bu örgüt kültürü modelinde dört kültür tipinden bahsedilmiştir;

Klan kültürü: Örgütün özellikleri, işi bitirme şekli, ekip çalışması, çalışanların birbirine bağlılığı, değerlerin sahiplenilmesi ve bu durumların geliştirilmesi, aile olabilmeyen bilinci, birleştirici olabilmek, personel yönetimini geliştirip ileriye taşımaya yönelik bir kültür tipidir. Bu değerler örgüt için oldukça önemli bir yere sahiptir (Çetin, Şeşen, & Basım). İsteklere bağlı, alınan kararlara uyumlu, grup olarak düşünebilen örgütlerde gözlemlenir. Bu türde çalışanların iletişimlerinin kuvvetli olduğundan bahsedilir (İra, 2011: 49). Bu durum çalışanların birbirleriyle dayanışma içerisinde olmalarını, yönlendirmelerle kişinin kendisini geliştirmesine, fikirlerini rahatça aktarması için bir ortam sunarak örgüt performansını ve çalışanlardan alınan verimi yükselten bir ortam oluşturmaktadır (Çetin, Şeşen, 2012).

Adhokrasi kültürü: Yeniliklere açık, yaratıcı, enerjisi yüksek iş ortamı şeklinde tanımlanır. Bu kültürde kişiler daha yaratıcı olmakla birlikte risk almaktan çekinmezler. Rekabet ortamına hızlı cevap veren bir yapıya sahiptir (Erdem, Adıgüzel, & Kaya, 2010).

Hiyerarşi kültürü: Kuralların belli, bireylerin alt-üst ilişkisini bildikleri, sorumluluklarının farkında olan kişilerden oluşan kültür şeklidir. En önemli nokta bir problem olmadan çalışabilmektir. Kurallar kişilerin gidişatlarını belirler ve bu kurallar kolay kolay değişmez (Erdem vd., 2010).

Pazar kültürü: Örgüt kültürü çeşitleri içerisinde dış çevrenin önemli bir yer kapladığı kültürdür. Rekabet üstünlüğü ile üretimde belirlenen hedeflerin de üstüne ulaşmak bu kültür türünde oldukça önemlidir (Paylı, 2017). Örgüt içerisinde bulunan kişilerin amaçlarının ortak oluşu ve böylece belirlenen hedeflere ve başarıya ulaşılmanın kolay olacağından bahsedilir. Hedeflere ulaşabilmek, sonuca yönelik çalışmak bu kültürün önemli noktalarındandır. Rekabet kişiler arasında vazgeçilmez bir gerçekliktir (Özbek, 2008).

1.4.3 Harrison ve Hardy'nin örgüt kültürü modeli

Bu modelde örgüt kültürü çalışanların özelliklerini belirleyen; düşünce, davranış, değerlerini oluşturan unsurlar olarak değerlendirilmiştir. Harrison' a göre belirlenen kültür modeli dört değişkenden oluşmaktadır:

Destek kültürü: Bu modelin özelliği örgüt içerisindeki bireylerin mutlu ve huzurlu olmalarına odaklanmaktadır. Bu kültüre sahip olan iş yerlerinde kişinin rahatlığının sağlanması ve ona yardım etmek ön planda gelmektedir (Kalkan, 2013).

Güç kültürü: Hiyerarşi bellidir, güç belirli kişilerde toplanmıştır. Güç her şeyden önce gelir ve merkezde yer alır. Statü oldukça önemlidir. Denetim olgusuyla sıklıkla karşılaşılır. Örgüte ait kaynakların yönetimi bir kişi veya grup tarafından ilerletilir (Taşçıoğlu, 2010).

Başarı kültürü: Kişilerin sahip oldukları iş deneyimi, çalışanlar arasındaki iletişimin sağlığı, kişilerin çalışma ortamında birbirlerine karşı olan saygı durumları önemsenmektedir. Bu kültürde uzmanlık gücü bireysel güçten daha önceliklidir (Sezerel, 2013).

Hiyerarşi kültürü: Örgüt içerisinde geçerli olacak kurallar, otorite tanımları açıkça ortaya konmuştur. Beklenmedik durumlarla karşılaşma ihtimalleri düşünülmüş ve yapılacaklar önceden belirlenmiştir. Bu kültürde iş kişiden önceliklidir. İşi hakkıyla

yapacak kişilerin seçimi ve işin başına o kişinin gelmesine dikkat edilir. (Kalkan, 2013).

1.4.4 Denison modeli

Örgütlerin hem iç hem de dış çevreleriyle olan rekabeti konu olarak seçmiştir. Örgüt kültürünü uyum, görev, denge, katılım açısından dört aşamada incelemiştir (Denison, Janovic, Young, & Hee, 2006).

Uyum kültürü: Çevre ve duyulan ihtiyaçlara göre yenilikler yaparak zamanla gerçekleşen değişimlere ayak uydurmak en önemli noktadır (Taşçıoğlu, 2010).

Görev kültürü: Kurumun amaç ve planlarını çalışan kişilere paylaşılması, çalışanların kurum tarafından belirlenen hedeflere kararlı bir şekilde yönlendirilmesi için önemli olacağı düşünülmektedir. Bu algının hem kurum için hem de çalışanlar için önemli bir gidişat yolu oluşturduğu düşünülmektedir (Sezerel, 2013).

Denge kültürü: Örgüt içerisinde istikrarlı bir ortam oluşturmak istenmektedir. Koordinasyon ve belirli işler sonrasında yapılan denetlemenin örgüt için fayda sağlanacağı düşünülmektedir (Taşçıoğlu, 2010).

Katılım kültürü: Bu kültür tipinde çalışanların örgüt içerisinde verilen kararlar hakkında düşünceleri önemsenir. Çalışanların örgütlerini sahiplenecekleri ve başarıya ulaşmanın bir yolu olacağı düşünülmektedir (Denison vd., 2006).

1.4.5 Deal ve Kennedy modeli

İşletmelerin başarıya gidecekleri yol için çevrenin oldukça önemli olduğundan bahsedilmektedir (Maksimini, 2015).

Deal ve Kennedy' nin oluşturduğu örgüt tipleri:

Sert erkek/maço kültürü: Kararlar verilirken çok fazla risk alınır, kararlar sonrası alınan geri bildirimler ise hızlıdır. Bireysel çabalarla başarı elde edilir ve kişiler ödüllendirilmelidir (Erdem vd., 2010).

Süreç kültürü: Yapılan işler sonrasında geri bildirim neredeyse hiç yoktur. Tek önemli gerçek işin nasıl sonuçlandırıldığıdır. Yöneticinin belirlemiş olduğu işi bitirme planı benimsenir ve uygulanır (Maximini, 2015).

Sıkı çalış-sert oyna kültürü: Karar verilen sonuçların riskleri oldukça düşüktür. Buna bağlı olarak getirilerde düşük olabilmektedir. Rekabet ortamı oldukça yoğundur (Sezerel, 2013).

Şirketin üzerine bahse gir kültürü: Örgütlet büyük bir miktarda para ve oldukça uzun zamanlar gerektiren şartlarda faaliyetler gerçekleştirebilirler. Sonucu değerlendirebilmek için uzun bir süre beklemek gereklidir. Risk oranı oldukça yüksek fakat geri bildirim hızı düşüktür (Kalkan, 2013).

1.4.6 Ouchi'nin kültür modeli

Mc Gregor tarafından X ve Y olmak üzere geliştirilen iki tane teori bulunmaktadır. Bu teorilerde örgüt içerisindeki kişilerin davranışlarından bahsedilmiştir.

X teorisinde çalışanlar tembel iken Y teorisinde çalışan kişiler başarıya odaklı, motive olmuş kişilerden oluşmaktadır. Bu teorilerden sonra olayların sosyolojik açıdan değerlendirildiği Z teorisi ortaya konulmuştur (Barney, 2004). Bu teoride çalışanların buldukları örgüte karşı bağlılıklarının olması önem verilen başlıca unsurdur. Örgütlerde hiyerarşiden çok birlik olma duygusu daha ön plandadır (Beycioğlu, 2007).

Z modelinde;

Örgüte karşı duyulan sorumluluk duygusu bireysel olarak düşünülmelidir.

Kontroller belli edilmeden gizli bir şekilde yapılmalıdır.

Aşamalar ağır ilerlemekte, kişiler tecrübe edindikçe ilerleme şansları olmaktadır.

Örgütte bulunan kişilere ömür boyu çalışma garantisi verilmektedir (G.Ouchi & M.Jeeger, 1978)

1.4.7 Parsons modeli

Bu modelde örgüt kültürünün oluşmasında sosyal değerlerin öneminden bahsedilmiştir. Sosyal düzenin devam edebilmesi için görevlerin aksama olmaksızın yerine getirilmesi gerektiği anlatılmıştır. Bu modelde dört unsur bulunmaktadır. Bunlar; uyum, hedef, yasallık, bütünleşmedir (Karakışla, 2012).

Adaptasyon (Uyum): Bulunulan çevreyle uyum içerisinde olmak.

Hedef/amaç: Örgütün amaçlara ulaşma yeteneği

Bütünleşme: Farklılıkları olan parçaları birleştirebilmek

Yasallık: Kabul edilebilirlik ve yaşamda sürdürülebilir olması

1.4.8 Kilmann modeli

Örgütlerdeki kültürünün çalışan personelin bütün süreçlerini, davranışlarını etkilediğinden bahsetmiştir. Kilmann örgüt kültürünün sorumluluğunu gerçekleşmesi gereken birçok şeyin harekete geçmesini sağlayan sosyal bir enerji olarak tanımlamaktadır (Akyol, 2009).

Kilmann' a göre iki farklı örgüt kültürü görülmektedir.

Bürokratik kültür: Bu kültür şeklinde astlar ve üstler bellidir. Çalışanların kararlara katılması kısıtlıdır. Hiyerarşik bir yapı gözlenmektedir. Belirli kurallar vardır, Çalışanlar bu sınırlar çerçevesinde hareket edebilmektedir. Çalışanlar denetlenir (Tütüncü, 2002).

Yenilikçi kültür: Pek çok örgütte görülen, sürekli olarak değişkenlik gösteren şartlara uyum sağlanabilmesini sağlayan kültürdür. Değişikliklere uyum sağlanabilmesi için örgütün dinamik olması gerekir. Bu kültürün kabul olabilmesi için çalışanlar tarafından yeniliğin kabul edilmesi gerekmektedir (Özyer & Gözükara, 2014).

Tablo 1.Örgüt Kültürü Tanımları

Tanım	Kaynak
-------	--------

Kolektif olarak planlaması yapılmış düşünceler	G. Hofstede (1980)
Örgüt tarafından çalışanına verilen değer, inanç gibi unsurlarla ilgili sembol	W.G. Ouchi (1981)
Örgütün çalışan ve müşterisine karşı benimsemiş olduğu felsefe	R. T. Pascale, A. G. Athos (1981)
Kurum açısından kabul gören ifadeler ve işlerin de bu şekilde ilerlediğinden bahseden cümleler	T. E. Deal ve A. A. Kennedy (1982)
Kahramanlar, sloganlar, örküler vb. sembolik anlama sahip olan değerler bütünü	T. J. Peters, R. H. Waterman (1982)
Güçlü ve genel olarak paylaşılan değerler	C. O. Reilly (1983)
Örgüt tarafından sahip olunan değerlerin tamamı	J.C.Spender (1983)
Tanımlamalarda bulunmak	J. Van Maanen ve S. R. Barley (1983)
İş hayatında denk gelinen semboller aracılığıyla belirlenen değerler	J. M. Kousez, D. F. Caldwell, B. Z. Posner (1983)
Bir grup tarafından hem içsel hem de dışsal olarak karşılaşılan olumsuzluklar nedeniyle devraldığı ve değiştirdiği kalıplar	E.H. Schein (1985)
Örgüt kültürü kısaca örgüt bünyesinde işlerin yürüdüğü şekil ve sonucunda	Eliot Jaques

geri dönüşüdür. Örgüt üyeleri bu durumdan haberdardır. Yeni üyeler tarafından da benimsenmelidir.	
Örgütsel kültür örgütün bütünlüğünü korumasını sağlamaktadır. Kültür ise şekillendirip, bireylerin değer ve beklenti duydukları unsurlar üzerinde yoğunlaşır.	Caren Siehl ve Joanne Martin
Yapılması gereken işlerin planlarının yapılması, ödül sisteminin ne şekilde ilerleyeceği konusundaki inançlar.	David Farnham (1990)

(Terzi, 2005)

BÖLÜM 2: İŞYERİ YALNIZLIĞI

2.1 Yalnızlık

İnsan sosyal bir varlıktır. Sosyal bir varlık oluşundan dolayı etrafındaki insanlarla devamlı olarak bir etkileşime girmektedir (Yılmaz & Aslan, 2013). İnsanlar sağlıklı ve yeterli bulunduğu seviyede çevresiyle etkileşim halindedir. Böylece kişi sosyal çevresini oluşturmaktadır. Bu ihtiyacı sadece günlük yaşamında değil iş ortamına da yansıtmaktadır. Yalnızlık olgusu kişinin eksiklerini sahip olduklarıyla karşılayamaması durumunda ortaya çıkmaktadır. Yalnızlık olarak adlandırılan bu psikolojik durum insanların yaşadığı çevre ile istediği sosyal düzeye ulaşamaması sonucu meydana gelmektedir (Kağıtçıbaşı, 2004). Gerçek hayatta yaşanan durum ve hayal edilenler arasında oluşan farklılık yalnızlık olgusunu ortaya çıkarmaktadır.

Yalnızlık kişinin çevresiyle farklı düşüncelere sahip olması, anlaşılabilir olma, kendini ifade edememe durumlarında etkili olabilmektedir. Etraftaki insanların varlığından rahatsız olmak ve kişinin bulunduğu ortamdan kendisini uzaklaştırmak istemesi ise bir belirtidir (Yılmaz & Aslan, 2013). Yalnızlık olgusu kişinin fiziksel olarak bir başına olması olarak bilinmektedir. Fakat sadece bulunduğu ortamda yalnız olması anlamına gelmemektedir. Birey kalabalık içerisinde kişilerle görüşürken dahi yalnızlık duygusu yaşayabilmektedir. Sebep ise kurulan iletişimin yeterli bulunamaması ve kişinin bundan tatmin olmamasıdır (Mercan, Oyur, Alatur, Gül, & Bengül, 2012). İş yeri yalnızlığı ise beklenen ve karşılaşılan ilişkiler arasında negatif bir ilişki olmasıdır (Wright, Burt, & Strongman, 2006). Günlük hayat içerisinde yalnızlık ile ilgili bir sorunu olmayan kişi iş yeri içerisindeki bazı sebeplerden dolayı yalnızlık durumunu yaşayabilmektedir (Tortumlu & Taş, 2020). İşyeri yalnızlığı çalışma ortamı içerisinde kabullenilmeme, farklı görülme, tek başına kalma hali olarak karşımıza çıkmaktadır (Mercan vd., 2012).

Bu duyguyu sık sık yaşayan bir çalışanın motivasyonunda düşüş görülmeyle birlikte yaptığı iş konusunda yetersiz kalabilir (Akbaba, 2020). İş yerinde sosyal açıdan yaşanan olumsuzluklar çalışanlar arasında iletişim yönünden güçlükler sebep olurken böylece iş yerinde yalnızlık yaşanması kaçınılmaz olmaktadır (Wright vd., 2006).

2.1.1 Yalnızlığın özellikleri

Yalnızlık durumunu yaşayan kişilerin içerisinde buldukları durumu karşısındakilere yansıtmaları kaçınılmazdır ve kişilerde belirgin olarak gözlenen özellikleri şu şekildedir: (Özodaşık, 1989).

Buldukları ortam ile uyum içerisinde olamamak,

Sorumluluk almak istememek,

Arkadaşlık ilişkisi kurmakta zorlanma,

Karşılaşılan durumların olumsuz yanlarını seçme,

Bencil düşüncelere sahip olmak.

2.2 İş Yeri Yalnızlığı

İş yeri yalnızlığı olarak tanımlanan kavram kişilerin çalışma ortamında yalnız bırakılması ve oluşan bu durum sonrasında kendilerini yalnızlık duygusu içerisinde bulmaları ile ortaya çıkmaktadır. İletişimin zayıf olması nedeniyle çalışma ortamlarında karşılaşılan yalnızlık duygusunun değişmesi her zaman kişinin gücünün yetebildiği bir durum değildir. Bu nedenle kaçınılmaz olan yalnızlık duygusunun içerisinde bir iş ortamında yaşanmasıdır (Akduru & Semerciöz, 2017). Çalışma ortamında kişinin iletişim halinde olduğu insanlar olmasına rağmen yalnızlık duygusu yaşanabilmektedir. Bunun nedeni ise bulunduğu örgüte uyum sağlayamamak, çalışma arkadaşlarıyla samimi bir ilişkisinin olmaması, çalışma şartlarına uyum sağlayamamış olabilmektedir. Yaşanan bu olumsuz durumlar kişiyi yalnızlık durumuna itebilmektedir (Demirbaş & Haşit, 2016). Örgütsel anlamda yalnızlık kavramına bakıldığında örgütten kaynaklı olarak sosyal ilişkilerdeki yetersizlik, çalışanların arasındaki iletişim eksikliği gibi nedenlerden dolayı kişinin tek başına kalması durumudur (Wright vd., 2006). Yalnızlık boyutları sosyal ve duygusal olarak ikiye ayrılmıştır. İş yerinde bahsedilen yalnızlık türü kişinin sosyal çevresinden uzak olarak kendi halinde bırakılması yani sosyal yalnızlıktır. İş yeri yalnızlığının net bir şekilde görülen kişilerin motivasyonlarında ve verimlerinde düşüş görülmesidir (Akduru & Semerciöz, 2017). Kişisel ilişkilerinde sorun yaşamayan insanlar iş hayatlarında zorluklarla karşılaşabilmektedirler. Nedeni kişilerin çalışma arkadaşlarıyla samimiyet kuramamasından kaynaklanabilmektedir (Gölcük, 2019).

2.2.1 İş yeri yalnızlığının boyutları ve çeşitleri

Yalnızlık Wright tarafından 2 boyutlu olarak değerlendirilmiştir. Bunlar; duygusal yalnızlık ve sosyal yalnızlık olarak tanımlanır (Şişman & Turan, 2004). İş yeri yalnızlığı ile normal yalnızlık sebepleri birbirlerinden farklıdır. İş yeri yalnızlığının sebeplerini kişinin kendisinin oluşturmadığından, bu duruma sosyal çevrenin yol açtığı düşünülmektedir. İş yerinde yaşanan yalnızlık kişinin iş tatminini azaltmakta ve başarısızlığa neden olmaktadır (Lam & Lau, 2012).

2.2.1.1 Duygusal yalnızlık

Weiss (1973) duygusal yalnızlığın kişinin yakın olarak tanımlayabileceği ilişkilerdeki eksiklik sonucu ortaya çıktığından bahsetmiştir. Duygusal yalnızlık kişinin iş yaşamındaki çevresiyle ilişkisinin kalitesini ölçmektedir (Doğan, Çetin, & Sungur, 2009). İş yerinde yalnızlık durumunun ortaya çıkma sebebi kişinin bir konu hakkında fikirlerinin ya da duygularının karşı tarafın anlayamayacağını düşünmesinin bir sonucudur. İş yeri yalnızlığının büyük bir sebebi kişinin içinde bulunduğu ortam, kişilerle olan iletişimi iken kişisel özelliklerin de önemi atlanmamalıdır (Mercan, Demirci, Özler, & Oyur, 2012).

Duygusal yalnızlık duygusunu yaşayan kişiler endişe, panik hali, alınganlık, fazla duyarlı olmak, karşısındakini yanlış anlama gibi davranışlar gösterebilirler (Perlman & Peplau, 1981) İş yerinde yalnızlık kişinin rahat ve etkili çalışmamasını, kişilerle iletişiminin güçlü olmamasını ve kaygılı bir yapıya sahip olmasına neden olmaktadır (Mercan vd., 2012). Bu yalnızlık olgusunun ortadan kaybolması için öncelikle kişilerle doğru bir iletişim kurulması gerekmektedir (Şişman & Turan., 2004). Duygusal yalnızlığın fark edilen en belirgin özelliği çalışanların iş verimliliğinde düşüş görülmesi ve işinden vazgeçme düşüncesinin oluşmasıdır (Mercan vd., 2012).

2.2.1.2 Sosyal yalnızlık

Yalnızlığın bu boyutunda kişi kendisini bulunduğu ortamın dışında görür ve kişilerle iletişim kurmaz. İş hayatında kişinin çalışma grubunun dışında kalması ve bu gruba kendisini dahil ettirememesi sebepleri; utangaç olmak, sıkılganlık olabilmektedir. Bahsedilen özelliklere sahip bireyler iş hayatının içine girdiklerinde bu durum değişebilmektedir (Ayazlar & Güzel, 2014). Fakat bazı bireyler bu duygularının önüne

geçemez ve sonucunda da sosyal yalnızlık olarak adlandırılan durum oluşur. Sosyal yalnızlık, duygusal yalnızlık konusundan farklı olarak sosyal eksiklikleri nicelik bakımından değerlendirmektedir (Wright vd., 2006). Bir iş yerinde çalışanlarla iletişim kurmayan, birlikte yapılan etkinliklere katılım sağlamayan, cenaze, doğum gibi süreçlerde uyum sağlayamayan kişinin yalnızlık durumunu yaşaması kaçınılmaz olacaktır (Demirbaş & Haşit). Sosyal yalnızlık kişinin bulunduğu ortamda kendisi kabullendiremeye yani yer bulamaması durumudur. Örgüt içinde sosyalleşebilirse kişi bu durumdan kurtulabilmektedir.

Takdir edilme, güvenilir arkadaşlık ilişkilerinin kurulması, öncülük etme, bağlılık gibi olguların olmadığı bir yerde sosyal yalnızlık oluşması kaçınılmazdır (Şişman ve Turan 2004, 120) Yalnızlığın boyutlarından biri olan sosyal yalnızlığın en temelinde iletişim sorunlarının olduğu öne çıkmaktadır (Mercan vd., 2012).

2.2.2 İş yeri yalnızlığını oluşturan nedenler

Kişilerde iş yeri yalnızlığının oluşmasında birden fazla neden etkili olmaktadır. Çevre desteği, bireysel özellikler, özgüvene sahip olmak, utangaç olmak, gelir bunlardan bazıları olarak sayılabilir. Özellikle kişisel özelliklerin etkisi dikkat çekicidir. Kişinin kendisine olan saygısını kaybetmesi ve iletişim yönünden başarılı olamaması bireysel özelliklerin yetersiz kalışı ile ortaya çıkar ve bireyi yalnızlığa itmiş olur (Çetin & Alacaklar, 2016). Kişinin ortamında yönetimdeki ve mesai arkadaşları tarafından görmüş olduğu destek kuruma aidiyet hissini ve güven duygusunu ortaya çıkaracaktır. Bu durumun tersi bir durum ile karşılaşıldığında ise kişide bir endişe durumu gözlemlenir ve yalnızlık hissi meydana gelecektir (Wright vd., 2006). Çalışma ortamındaki insan ilişkilerinin yeterli olmaması, kişinin paylaşmak istediği konu sonrasında geri bildirim alamaması ve böylece sorularına çözüm bulamaması sonucu çalışan kişilerde stres durumu oluşmaktadır. Stres durumu yalnızlığın sebebi olabilirken kişinin yaşamış olduğu durum sonrasında bir sebep olarak da karşımıza çıkmaktadır (Kağıtçıbaşı, 2004).

Sonuç olarak iş yeri yalnızlığının sebepleri birbirinden farklılık göstermektedir. Doğru tespitin yapılabilmesi için bir kurumdaki yönetimin yalnızlığın bütün boyutlarıyla ilgilenmesi gerekmektedir.

2.2.3 İş yeri yalnızlığının etkileri

İş yeri yalnızlığı çalışma ortamında sağlanmış olan beraberlik duygusunu olumsuz bir şekilde etkilemekte ve beraberinde halledilmesi zor olaylara sebep olmaktadır (Zohu, 2018). Şiddeti daha fazla olan yalnızlık olgusuyla birlikte çalışanlar diğerleri ile ilgili olumsuz düşüncelere sahip olur, liderlerle iletişim kurmaktan kaçınır (Peng, Chen, Xia, & Ran, 2017). Çalışanların bu durumu yaşamasıyla kurumlarına bağlılıkları azalırken performanslarında düşüş gözlenmektedir (Özçelik & Barsadı, 2011). İş yeri yalnızlığını yaşayan bireyler bu duyguya sahip olmayan kişilere göre daha çok çalışma arkadaşlarına güven duymazlar, değişime gitmek konusunda da fazlasıyla isteksizdirler (M.Ernst & Cacioppo, 1999).

Bu duyguyu yaşayan çalışan çevresiyle ilişkisini kesip uzaklaşmayı düşünebilir. Depresyon hali ve kaygı bozukluğu yalnızlık hissinin sonucunda oluşan rahatsızlıklardır (Cohen & Wills, 1985). İş yeri yalnızlığının kişinin üzerinde göstermiş olduğu istenmeyen durumların motivasyonu düşüreceği görülmektedir. Yaşanan bu durum örgüt ve çalışan tarafından karşılaşılmak istenmeyen bir durumdur (Gumbert, 1984).

Yapılan literatür taramaları sonrasında örgütsel yalnızlığın örgüte karşı bağlılığa, örgütsel güven, iş yerindeki stres, iş doyumuna ve performans gibi unsurlara etki ettiği görülmüştür (Cohen & Wills, 1985).

Örgütsel bağlılık, çalışanların içinde buldukları örgüte karşı olan bağlılığını ifade etmektedir (Pelit, Boylu, & Güçer, 2007). İş yerinde yalnızlık duygusunu yaşayan kişilerin örgütsel bağlılık değerinin olması beklenemez. Bu yüzden yalnızlık örgütsel bağlılık açısından olumsuz bir etkiye sahiptir (Wright, 2007). Kuvvetli olmayan sosyal ilişkilere sahip bireyler kendilerini örgüte ait hissetmezler. Böylece örgütlerine duydukları bağlılık duygusu zayıflamaktadır (Lam & Lau, 2012).

Örgütsel güven, bir örgüt içerisinde iletişimin kuvvetli olması, kişilerin birbirlerine açık ve dürüst olması, örgüt içerisinde olan değişimlerden kişilerin haberdar olması şeklinde açıklanabilir. Farklı sebeplerle örgüt içerisinde kişilerin yalnızlık duyması örgütsel güveni azaltmaktadır. (Varol, 2017).

İş stresi, kişiyi normal davranışlarından uzaklaştıran psikolojik ya da fiziksel hareketlerinde değişikliklere neden olan bir durumdur (Cam, 2004). Kurumdaki çalışma ortamı, çalışanın görev ve yetkilerinin belirli olup olmadığı, kişilerin arasındaki ilişkiler, verilen görevlerin üstesinden gelebilecek güce sahip olmak, adil çalışma şartları kurumlardaki stres düzeyini değiştiren etmenlerdendir (Özdevecioğlu, Karaca, Demirtaş, & Bayram, 2013). Kişilerin stres nedenleri iş yaşantılarında yaşamış oldukları yalnızlık olabilmektedir. Örneğin girişimcilerin iş dünyası ile ilgili yeni fikirleri olduğunda paylaşabilecekleri ya da sunabilecekleri bir ortam yoksa, kısacası kişi iş yeri yalnızlığı ile karşı karşıya kalmışsa bu bir stres nedeni olabilmektedir (Vasumathi & Govindarajalu, 2003).

İş doyumunu-tatmini, kişinin işine karşı beslemiş olduğu görüş ve duyguların tamamıdır. Sahip olunan işinden duyulan memnuniyeti, şartlarını ne kadar sevdiğini ifade eder (Şişman & Turan, 2004). İş yeri yalnızlığı hissiyle karşı karşıya olan bireyin işinden duyduğu memnuniyetinde azalma durumunun olması karşılaşılan bir durumdur. Yalnızlık duygusu kişinin performansını da olumsuz bir yönde etkileyecektir. Çünkü kişinin fikir alabileceği, paylaşımlarda bulunacağı bir ortamı olmadığı için eleştirilmekten kaçınacak ve sürekli savunma halinde çalışmasını sürdürecektir. Çalışma arkadaşlarıyla arzuladığı iletişimi kuramayan bireyin kurumunu yargılaması oldukça normaldir. Kısacası iş yeri yalnızlığı öncelikle kişilerin performanslarında azalmalara neden olur. Sonucunda ise kişinin iş tatminine etkisi olumsuz olacaktır (Özçelik & Barsadı, 2011).

2.2.4 İş yerinde yaşanan yalnızlıkla başa çıkma yöntemleri

İş yerinde yaşanan yalnızlığın giderilmesinde kişinin arkadaş ortamının ve sosyal desteğin etkisi oldukça fazladır. Çalışma ortamında bireyin destek görmesi iş yeri yalnızlığını azaltıcı bir etmendir. Birey çalıştığı yerde herhangi bir sorun ile karşılaştığında bu durumu paylaşabilecek birisinin olduğunu bilmesi örgüte karşı olan bağlılığını artırır ve kişinin çalıştığı ortamda isteyerek bulunmasını sağlar. Böylece iş yeri yalnızlığı önlenmiş olur (Zohu, 2018). Kişilerin genel çevrelerinde, dolayısıyla iş yerindeki ortamlarında da iyi bir performans gösterebilmesi için öncelikle iletişimlerinin kuvvetli olması, belirli becerilere sahip olması beklenmektedir. Şikâyet ve önerilerinden bahsedebilmesi, sunum yapabilmesi, bir topluluk içerisinde kendisini

ifade edebilmesi, ast ve üstleri ile kolaylıkla iletişime geçebilmesi kişilerin sahip olacağı becerilerdendir (Silman & Doğan, 2013).

Kişinin doğru iletişim kurabilmesi, iş birliğini sağlaması ve doğru bilgileri etrafındaki insanlarla paylaşmasıyla sosyal becerileri artacaktır (Solmuş, 2004). Her zaman için iletişimin güçlü tutulması kişilerin yalnızlık duygusunun oluşmasını engelleyecektir. Bu da kişinin iş yeri yalnızlığı gibi olumsuz durumlardan uzaklaşmasını sağlayacaktır (Asunakutlu, 2001).

BÖLÜM 3: İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Çalışanların belirli sebeplerden dolayı işlerini bırakmaya niyetlenmesi işten ayrılma niyeti olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar bu kararı bilinçli bir şekilde verirler (R.Bartlett, 2001). Örgüt bünyesinde karşılaştıkları türlü zorluklar sonucunda çalışma eylemine daha fazla devam etmek istemezler. Bunların bir tepkisi işten ayrılma niyeti olarak karşımıza çıkmaktadır. İşten ayrılma niyeti henüz kişinin eyleme geçmeden önceki durumunu ifade etmektedir. İşten ayrılma niyeti kişinin işinden ayrılmaya karar vermesinin en önemli sonucudur (Tett & Mayer, 1993). Çalışma şartlarında karşılaşılan olumsuz durumlardan dolayı çalışanların göstermiş oldukları bir tepki olarak tanımlanmaktadır (Demir & Tütüncü, 2010). Çalışanların kendi istek ve iradeleri ile içerisinde bulunmuş olduğu örgütten ayrılmasıdır.

Örgütten istekli olarak ayrılmak ya da isteksiz ayrılmak olarak iki şekilde gerçekleşmektedir. Kişinin istekli olarak ayrılması irade sonucunda verilen bir karardır. İsteksiz olarak örgütten ayrılan kişilere fikirleri sorulmaz ve kişinin iş akdi feshedilir. Kısacası gönüllü olarak işten ayrılma kısmında kişinin motivasyonu söz konusuysen, gönülsüz işten ayrılma kişinin performansı ile ilgilidir (Yıldız, 2013). İşten ayrılma niyetinin ölçülmesi kişilerde oluşan belirli zaman dilimlerinde gündeme gelen kişilerin işlerinden ayrılmayı düşünmeleri ya da alternatif yolları aramalarındaki değişiklikler ile ölçülür (Tett & Mayer, 1993).

3.1 İşten Ayrılma Niyetinin Nedenleri

Kişileri işten ayrılma düşüncesine iten birçok sebepten bahsetmek mümkündür. Bu durumun gerçekleşmesi için belirli bir süreç gerekir ve etkileyen çok fazla değişken bulunmaktadır. Bunlar; kişisel, örgütsel ve çevresel olarak üç gruba ayrılmaktadır. Çalışanlar iş yerindeki yaşamış oldukları tüm olayları işten ayrılma niyetinde etkili bir neden olarak kullanıp kullanamayacaklarını ölçerler. Sonucunda olumlu yönler çoğunlukta ise kişi çalışmaya devam eder. Ancak olumsuzluklar çoğunluktaysa kişi işinden ayrılmayı düşünüp bu fikrini hayata geçirebilir (Örücü & Özafşarlıoğlu, 2013).

3.1.1 Örgütsel faktörler

Örgütsel faktörlerin kişinin işten ayrılma niyetinde oldukça önemli bir yeri bulunmaktadır. İş doyumu, iş yerinde yaşanan stres, örgüt içerisinde adil davranmak, ücret, adaletsizlik, terfi imkanları, ödüllendirme sistemi, yönetimin çalışanlara karşı tavırları örgütsel faktörleri oluşturmaktadır. Örgütsel faktörler çalışanların kendi iradeleriyle işlerinden ayrılmasına neden olmaktadır (Şimşek, Çelik, & Akgemci, 2016). En sık rastlanan durumlardan olan örgüt içerisindeki adalet çoğu zaman kişinin işten ayrılma niyetinin nedeni olabilmektedir. Bu durumun ortadan kaldırılabilmesi için kişinin bağlı olduğu örgüte karşı bağlılığının artması gerekir. Bu durumun sağlanması çalışanlarına karşı adaletli yaklaşan bir örgütün varlığıyla aynı anlamı taşımaktadır (Örücü & Özafşarlıoğlu, 2013). Örgüt içerisinde oluşan bu olumsuz durumlar sıklıkla kişinin arzusuyla işten ayrılmasına neden olmaktadır. Bu sebeple rahatsız edici durumları engelleyerek kişinin işten ayrılmasının önüne geçilebilecektir. Bu durumda yönetim kısmının etkisi oldukça büyüktür (Meral, 2015).

Örgütsel faktörlerin kişinin işten ayrılma niyetini oluşturma nedenleri; (Güvercin, 2015).

Çalışacak yerin konumu (Şehir merkezine uzak oluşu),

Ulaşımın sağlanması için gerekli imkanlar,

Verilen işin kişiyi zorlayıp zorlamaması,

Örgüt içerisinde çalışma şartlarının olumlu olmaması (Kuralların fazlasıyla katı olması ve bu nedenle çalışanların zorluk yaşamaması),

Ücretlendirmenin düzgün olmayışı (Adil bir ücretlendirme sisteminin olmayışı, çalışanlara haksızlık yapılması),

Çalışma şartlarının kötü olması (Çalışanların güvende olmaması, işlerin ilerleyebilmesi için gerekli donanımların bulunmaması),

Personel yönetiminde yaşanan sorunlar (Haksızlık, kişinin terfi etmesinin imkânsız oluşu)

Sonuç olarak çalışanların yansıması olarak yöneticiler bilinir. Yönetici olan kişilerin bunun farkındalığına varması, oldukça önemli bir kaynak olan insanı örgüt içerisinde tutmanın yollarını bulması gerekmektedir (Gül, Oktay, & Gökçe, 2008).

3.1.2 Bireysel faktörler

İş görenlerin örgütlerinden beklentileri demografik özelliklerinden kaynaklı olarak çok fazla farklılık gösterecektir. Bunlar; yaş, cinsiyet, kişilerin eğitim durumları, fizyolojik ve psikolojik bazı nedenlerdir. Kişilerin genç yaşlarında iş hayatıyla ilgili almış olduğu karar yıllar sonra ilerleyen yaş sonucuyla değişebilmektedir. Aile yapısı nedeniyle de çok fazla değişim olabilmektedir (Akça, 2014). Çalışanların yaşları işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi fazladır. Kişi genç yaşlarda her işin üstesinden gelebileceğini düşünerek çok fazla iş arayışlarında olurken ilerleyen yaşlarda bu niyet kişinin almış olduğu ve bildiği işi yapmayı istemesi nedeniyle oldukça azalma eğilimindedir. Bir diğer neden ise yaş olarak ilerleyen kişilerin yönetim kısmında yer alması çok daha mümkündür. Bu kişilerin iş tatminleri fazladır ve kurumlarındaki konularından dolayı memnuniyet duymaktadırlar (Erbil, 2013). Weisberg ve Kirschenbaum (1991) yapmış oldukları araştırmalar sonucunda ilerleyen yaşlardaki çalışanlarda işten ayrılma niyetinde azalma olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bunun büyük bir sebebi ise toplumda yer etmiş olan belirli bir yaş sonrasında her işin yapılamayacağı düşüncesidir. Mesleki yeterlilik ve eğitim düzeyindeki artış, bekar insanların evlilere göre işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek oluşu araştırmalarda ulaşılan sonuçlardandır (Aslan & Etyemez, 2015). İşten ayrılma niyeti ve cinsiyet arasındaki ilişkiye bakıldığında öncelikle kadınların bağlı oldukları örgütte kalma eğilimlerinin erkek çalışanlara oranla daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Aylan, 2012). İşten ayrılma niyetini tetikleyen bireysel faktörler çalışanların iş ile ilgili duygularından dolayı da oluşabilmektedir. Mutlu kişilerin çalışmalarından verim alınabilmesinin temel nedeni iş görenlerin sahip olduğu moral ve motivasyondur. İş görenlerin işinden kaynaklı olarak sahip olduğu tatmin duygusu işini başarıyla yapabilme duygusunu ortaya çıkarmaktadır. Kişi uğraşları sonucu başardığı işinden tatmin olmuşken işten ayrılma niyetini taşımayacaktır (Sunar, 2016).

İş görenlerin kişisel olarak düşündüğü sebeplerden bazıları şu şekildedir;

Başka bir işe sahip olma isteği,

Kişinin gün içerisinde yaşadığı hayat ile ilgili değişiklikler,

Aile hayatında karşılaştığı değişiklikler,

Sağlık durumu,

Yaşadığı yerin değişmesi,

Beklentilerinin karşılanmaması,

Daha önceki işine/işyerine duyulan özlem (Eren A. , 2007).

3.1.3 Çevresel faktörler

Örgütlerin ve iş görenlerin etki edemeyeceği tamamen örgütün dışında gerçekleşen faktörlerdir. Ücret ve sosyal imkanların sıralaması kişiden kişiye değişirken çalışanların daha yüksek gelir, daha iyi sosyal imkanların olduğu ve çalışacağı zaman memnuniyet duyacağına emin olduğu örgütleri fark ettiklerinde tercihlerini değiştirme fikri oluşabilmektedir (Homayouni, 2014).

Çevresel faktörler şu şekildedir;

Tarım yapılan kesimlerde mevsimlik çalışma alanlarının etkisi

Piyasada meydana gelen değişiklikler (Hammadde yetersizliği, siparişlerde azlık)

Mevsimsel olarak gözlenen değişimler

Farklı iş seçeneklerinin cazip gelmesi

Başka işlere kolay uyum sağlayabilmek (Penn, Romano, & Foat, 1988).

3.2 İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

Sebebi ne olursa olsun işten ayrılmalar örgütler için olumsuz durumlar oluşturmaktadır. Bu olumsuzluklardan en önemlisi ve net olanı ise işten ayrılma durumunun gerçekleşmesidir. Örgüt içerisinde verilen bir görevi yerine getirmesi gereken ancak bunu sağlayamayan bir çalışanın o kurumdan ayrılması bile örgüt için en basit olarak düzeni değiştireceği için olumsuz bir durum oluşturacaktır. Durum bahsedilenden farklı olarak olumlu olarak da nitelendirilebilir. Örneğin işini oldukça başarılı bir şekilde tamamlayan kişi daha iyi iş fırsatları bulmuş ve değerlendirmek istiyorsa bu olumlu bir işten ayrılma niyeti olacaktır. Ama yine aynı şekilde önceki

örgüt içerisinde yetiştirilmiş ve işini gerektiği gibi yapan bir iş görenin eksikliği kayıp olarak tanımlanabilir. Açılan personel eksikliğinin tamamlanmasının maddi ve manevi boyutları oluşacaktır. Kişinin eğitimi, yeni çalışan edinme maliyetleri, işten ayrılan personel için ayrılan ücretler, ilana çıkma maliyetleri olarak sayabiliriz (Yanık & Naktiyok, 2014). Sanderson (2003), çalışan personelin mevcut işlerinden ayrılmaları ile ortaya çıkan maliyetleri şu şekilde belirtmiştir:

Yeni çalışacak personel seçimi ve eğitimi için gerekli maliyet (Kaya, 2010).

Personelin işe alışma sürecinde eksiklik nedeniyle yapılan fazla ödemelerin maliyeti (Türker, 2013).

İşe alışma sürecinde iş makinelerinde oluşan hasarların maliyeti (Aslan & Etyemez, 2015).

İşten ayrılan personel yerine yeni başlayan personel gelip işe alışana kadar kaybolan üretimin neden olduğu maliyet (Agin, 2010).

İşinde başarılı çalışanların örgütten ayrılmasıyla tekrar aynı pozisyonda çalışacak kişinin yeterli seviyeye gelmesi ve işleri önceden olduğu şekilde ilerletebilmesi zaman alacaktır. Bu süre zarfında zaman, mal ve verilen hizmet kalitesinde bir düşüş gözlenecektir (Aydın, 2018, s.40). Örgüt içerisinde gerçekleşen işten ayrılmalar sonrasında kalan personelin iş akışlarında düzensizlikler görülebilmektedir. İş yüklerinde artış olması ya da iş akışlarında personel eksikliğinden dolayı ilerleyememe durumunun gözlenmesi kişilerin motivasyonlarını bozmakta böylece kişilerin performanslarında düşüş görülmektedir (Saygılı, 2018). Örgüt içerisinde iyi bir performansa sahip çalışanların işten ayrılma durumları olumsuz ve karşılaşılmaması istenmeyen bir durum iken (Özsöylemez, 2009), örgüte katkısı olmayan ve verilen işi doğru bir şekilde yerine getirmeyen çalışanların ayrılmaları örgüt için bir fayda niteliği taşımaktadır (Koçoğlu, 2012). Dalton ve Tador (1982) işten ayrılan kişilerin örgüt için vazgeçilmez iş gücüne sahip bireyler değilse işte ayrılmalarının örgüt için olumlu olduğunu savunmuşlardır (Yıldız S. , 2008).

Mobley (1982) bu olumlu sayılan durumları şu şekilde sıralamıştır: (Şanlı, 2016).

Örgüt için olumlu sonuçlar:

Açılan personel boşluğu için yüksek performansa sahip çalışanları işe alma ihtimalinin oluşması,

Örgüte çok daha bilgili kişilerin katılması,

Aynı düşünceye sahip çalışanların geri çekilme düşüncelerinde artış olması,

İç değişikliklerin artması

Bireysel açıdan olumlu sonuçlar;

Çalışanların gelirlerinde görülen artış,

Kariyerlerinde meydana gelen gelişimler,

Örgüt ve çalışanın daha uyumlu bir şekilde ilerlemesi,

Yenilenme durumunun meydana gelmesi,

Çalışanların kendilerini geliştirmesi

Örgütte kalan personel açısından olumlu sonuçlar;

Uyumlu olma konusunda artış olması,

Örgüte bağlılığın artması,

Bağlılık konusunda artışlar.

Örgüt için olumsuz sonuçlar; (Acar, 2014).

Daha önce çalışanlar için yapılmış olan eğitim, işe alma süreçleri için harcanan zaman,

Ayrılan personel yerine bulunacak yeni kişi için harcanan maliyet,

Örgüt içerisinde yaşanan iletişimde kopukluk,

Bu süreçte yaşanan üretimdeki aksamalar,

Örgüt içerisinde bir iş içi yetiştirilmiş olan performansta kayıp,

Çalışanlar arasında tatmin duygusunda gözlenen azalma,

Çalışanlar işlerinden ayrılma durumuna yatkınlık oluşması,

Ayrılan çalışanın örgüt içerisinde olumsuz bir hava oluşturmuş olması

Bireysel açıdan olumsuz sonuçlar;

Sahip olunan hakların kaybı,

Örgüte bağlı oluşundan kaynaklı sağlık ile ilgili sahip olunan hakların eksikliği,

Maddi açıdan eksiklik,

Stres durumunda artış,

Örgütte kalan personel açısından olumsuz sonuçlar;

İş yerindeki sosyal yaşantıda kesinti olması,

İşinde profesyonel olan iş arkadaşının kaybı,

İş tatmininde azalma,

Ayrılan kişilerden dolayı oluşan iş yükünde artış,

Çalışma isteğinde azalma,

Örgüte bağlılıkta azalma

Örgüt içerisinde işten ayrılma niyetinin tespiti insan kaynakları tarafından yapılabilmektedir ancak bu oldukça güçtür. İşten ayrılmaya karar vermiş çalışanlarla işten çıkış mülakatları yapılarak nedenleri öğrenmek örgütün geleceği için önemlidir. Bu nedenlerin farkına varılması örgütün önlem alabilmesi açısından önemlidir. Yapılacak olan bu mülakatlar insan kaynakları birimi için yol gösterici olacaktır (Şanlı, 2016).

3.3 İşten Ayrılma Niyetinin Önüne Geçilmesi

İşten ayrılma niyetinin sonuçlanıp bireyin işinden ayrılması kişinin kendi başına vermiş olduğu bir karardır. Örgüt ile bağı kesildikten sonra ise kişinin geri dönmesi oldukça zordur (Yıldız S. , 2008). Örgütlerin başarılı bir şekilde yol alması için sahip oldukları kaynakları en verimli şekilde kullanabiliyor olması gerekmektedir. Bu kaynaklardan en önemlisi ise insan kaynağıdır. İşten ayrılma konusunda yöneticilerin çalışan personelin bu niyetleri varsa önceden farkındalığının oluşabilmesi çok önemlidir (Kaya, 2010). Örgütün çalışanına verdiği eğitim sonrasında yeni yetkiler kazanan kişi bağlı olduğu örgüt içerisinde hak ettiği değeri

görebilirse çalışmaya devam eder, fakat bu gelişimi karşılık bulamıyorsa işten ayrılma niyeti ile karşı karşıya gelinir (Sabuncuoğlu E. T., 2007). Hanish ve Hulin (1991) tarafından işten ayrılma niyeti için görülmez bir tutum şeklinde açıklama yapılmıştır. Bu niyetin önüne geçilmesi çok zordur. Appollis (2010) ise kişinin iş tatminini işten ayrılma niyetini etkileyen en önemli faktör olarak ele almıştır. Yani birey iş ortamından memnuniyet duyuyorsa, koşulları kişiyi mutlu ediyorsa işi tatmininden bahsedebiliriz. Bu şekilde düşünen kişilerde işten ayrılma niyeti eğilimi az olacaktır. Aynı şekilde kişinin bağlı olduğu örgüt için en iyisini düşünmesini sağlayan örgütsel bağlılık duygusu da işten ayrılma niyetinin oluşmasını engelleyen bir diğer unsurdur (Şanlı, 2016). Çalışanların örgütlere bağlılığının artırılması için öncelikle iş tatminlerinin sağlanması gerekmektedir. Bu durum sağlandığında kişiler örgütlerine bağlı hale geleceklerdir. Bunun sonucunda ise işten ayrılma niyeti azalacaktır (Başoda, 2012). Bir diğer engelleyici etmen ise yöneticilerin çalışanlara yüklemiş oldukları görev tanımlarıdır. Çalışanın sahip olduğu potansiyel özelliklere dikkat edilerek yapılan görevlendirmeler başarıya ulaşılabilmesi ve kişinin kendisine güveninin sağlanması için oldukça önemlidir. Alınan bu önlem işten ayrılma niyetinin önüne geçilmesi için önemlidir (Yıldırım, 2016). Yöneticiler çalışanlarının güçlendirilmesi, maaşlarında artış gibi kendince çözümler arayarak işten ayrılma niyetlerinin önüne geçmeye çalışır. Fakat bu sebeplerin ardındaki sebeplerle ilgilenmedikleri için çoğu zaman bir çözüm oluşmaz. Bu nedenle çalışanların ne düşündükleri ne istedikleri yöneticilerin önemsemesi gereken konulardan biridir. Aksi takdirde çalışan kayıpları olabilmektedir (Güvercin, 2015). İşten ayrılma niyetinin önüne geçilmesinde insan kaynakları biriminin de önemi fazladır. Çalışan kişilere yapmış olduğu işin önemini hatırlatan güncellemeler, başarı durumlarında tebrik mesajları, geri bildirimler oldukça önemlidir. Kişi takdir edildiğini fark ettiği için motivasyonu yükselecektir. Böylece yapmış olduğu iş daha değerli ve anlamlı olur. Kişi çalıştığı yerde ona ihtiyaç duyulduğunu düşündüğü için aidiyet duygusu artar. Tatmin olma seviyesi artar ve örgütünü değiştirmeyi düşünmez, kalır (Fındık, 2011).

İşten ayrılma niyetini azaltmak için yöneticilere düşenler; (Doğan & Oğuzhan, 2015),

Aralarına yeni katılan çalışanları başarı için bütünleştirmeli,

Kendisini geliştiren ve başarılı çalışanlara ilerlemeleri için gerekli imkanları sağlamalı,

Ödüllendirmenin bireysel oluşu çalışanlar tarafından daha çok takdir olarak algılandığı için daha anlamlı olan bireysel ödüllendirmeyi tercih etmeli,

Kurum içinde bir problemle karşılaşıldığından uygun ise örgütte çalışanlarla birlik olup bu sorunun üstesinden gelebiliyor olmalı,

Birlikte konuşulmuş ve karar verilmiş düşünceleri hayata geçirebilmeyi düşünmeli,

İş için uygun kişinin seçimi için yeteneklerinin görülebileceği işe alım süreçleri oluşturulmalı,

Çalışanlar için motivasyonun önemini bilmeli ve bu şekilde davranmalı

3.4 İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkili Kavramlar

Kişide bu durumun oluşmasıyla ilgili kavramlar bulunmaktadır. Örneğin; örgütsel sinizm, kişide gelişen tükenmişlik sendromu kavramı, çalışanın iş tatmini seviyesi, örgütü ile olan bağlılığı ve örgüt içerisinde gözlenen adalet şeklinindedir (Canbek, 2014).

3.4.1 Örgütsel sinizm

İş veren kişi uzun süreli çalışanlarını, yeterli gördükleri çalışanlarını kaybetmek istemezken kişi bir başka yerde daha iyi imkanların sunulduğu şartlar altında çalışmak isteyebilmektedir. Kurumda kişilerin olumsuz bir şekilde etkilenebileceği stres, adaletsizlik, ücretin tatmin etmemesi, takdir görememe gibi nedenlerin fazlasıyla hâkim olduğu bir örgüt içerisinde çalışanların motivasyonları düşmekte ve dolayısıyla performansları azalmaktadır. Çalışanların bağlı oldukları kurumlarına karşı bu olumsuz davranışları yansıtması sinizm olarak adlandırılmıştır. Bu durumun devamında ise işten ayrılma niyeti şeklinde bir davranışın görölmesi mümkündür (Akova, 2015). Kurum içerisinde sessiz olan kişilerin yoğun ve stresli bir çalışma ortamını kaldırabilmesi beklenmemektedir. Bu şekildeki kişiler bağlı oldukları işe devam etmek yerine ayrılma ihtimalini seçebilmektedirler. Kısacası işten ayrılma niyetleri devreye girmektedir. Örgütlerin belirlemiş oldukları hedeflerine, başarıya

ulaşabilmeleri için yeterlilikleri yüksek çalışanlara ve onların çabalarına ihtiyaçları vardır (Çağ, 2011, s.104).

Örgüt içerisinde düzenin bozulmaması, işlerin aynı seyirde ve hızda ilerlemesi çalışanların desteği ile mümkün olmaktadır. Çalışanlar kurumlar için en önemli unsurlardır. Sahip olunan ve ileride gelinmesi planlanan konumların gerçekleşebilmesi için kişilerin bağlı oldukları örgütlerden ayrılmamaları oldukça önemlidir. Bu sebeple örgütsel sinizm konusu ve işten ayrılma niyetinin kurumların geleceği için çözüm bulunması gereken konulardan olmuştur (Çağ, 2017).

Örgütsel sinizm konusunun işten ayrılma niyetine olan etkisine bakıldığında ise kişilerin sinik davranışları ve bu sebeple duygu ve düşüncelerini aktaramaması, kendisini söz sahibi olarak görmemesi, söylenen her şeyi kabul ederek belki de kendi düşüncesinden oldukça uzak olan konularda herhangi bir itirazının olmaması zamanla kişide işten ayrılma davranışı olacaktır (Öztaşyonar, 2017).

3.4.2 Tükenmişlik sendromu

Tükenmişlik normal durumlarda kişinin etrafında olan arkadaşları, işi, kariyer gibi unsurlardan almış olduğu olumlu duygularda azalmaya neden olan tükenme durumudur. İş yerindeki stres ortamına bağlı olarak oluşan bir durumdur (İnanç, 2013).

Bu olumsuz stresi yaşayan çalışanlar bağlı oldukları iş ile ilgili karşılıklarına çıkan güzel fırsatlardan etkilenmeyeceklerdir, memnuniyetsizlikleri devam edecektir (Canbek, 2014). Hayatında kendisini sürekli yorgun hissetmesi, yapmış olduğu işine karşı motivasyonunun azalmış olması, örgüt içerisinde kendisini bir yerde görmemesi, düşüncelerinin önemsenmediğini ve engellendiğini düşünmesi, bağlı olduğu örgüte karşı mesafeli bir tutumun oluşmasına, başarısız bir çalışan olduğunu düşünmesi sonucunda yapmış olduğu işe ve çalıştığı kuruma bağlılığında azalma görülmektedir. Kişilerin içinde buldukları bu durum bir süre sonra işten ayrılma niyetinin gündeme gelmesi ile sonuç verecektir ve kişinin bu eylemi hayata geçireceği ifade edilmektedir (Genç, 2015).

Örgüt, çalışanın kariyerine önem veriyorsa bu kişi için önemli bir durumdur. Önemsendiğinin farkına varan çalışan daha istekli çalışır ve düşüncelerine önem verildiğinin bilincinde olduğu için daha fazla fayda sağlayacaktır. Bağlı olduğu örgüt

için daha fazla düşünerek doğru ve yararlı olanı bulmaya çalışacaktır. Tüm bunlar yöneticisiyle olan bağına kuvvetlendirecektir. Bu bölümde bahsedilen tükenmişlik sendromu yaşama ihtimali de ortadan kalkmış olacaktır.

Kariyerlerinde çok başarılı olmayı hedef haline getiren kişiler genellikle fazla mesai yaparak çalışmayı, payına düşen iş bölümünden fazlasını çözmeyi hedef haline getirirler. Böylece kendi sınırlarını zorlayarak tükenmişlik durumu ile karşı karşıya kalırlar (Kulaklıkaya, 2013).

Tükenmişlik sendromu aniden bir belirti olarak ortaya çıkmasa da kişilerin yaşamış olduğu olumsuzlukların birleşimi olarak kendisini fark ettirmektedir. Bireyde üç şekilde görülmektedir (Budak & Sürgevil, 2006).

3.4.2.1 Fiziksel belirtiler

Örgüt içerisinde vardiya düzeninin olması, çalışanın konum olarak yükselmesi ve buna bağlı olarak eskisine göre daha fazla kontrol etmesi gereken durumlar sonucunda artan sorumluluk kişinin daha fazla çalışmasını gerektirecektir. Böylece stres düzeyinde bir artış yaşanacaktır. Stres insanın fiziksel ve psikolojik olarak yıpranmasına ve zarar görmesine neden olan bir unsurdur (Telman & Önen, 2006). Bu durumlar sonucunda ortaya çıkan fiziksel belirtiler; kişinin uyku düzeninde sorunlar yaşamasına, kendisini yorgun ve yetersiz hissetmesine, bağışıklığında sorunlar yaşamasına, strese bağlı olarak hastalıklar yaşamasına neden olmaktadır (Üstün & Doğan, 2013).

3.4.2.2 Davranışsal belirtiler

Kişinin iş ortamında beklenmedik şekilde tepkiler vermesi, aşırı duygusallık ya da sinir durumunun olması, konuşularak halledilmesi gereken yerlerde yalnız kalmayı istemesi, fazla alınganlık yapılması, işlerin halledilebilmesi için beklenen cevabı vermemesi, işine karşı ilgisinin kaybolması, eleştirilere tahammül edememek gibi durumlar söz konusudur (Üstün & Doğan, 2013).

3.4.2.3 Psikolojik belirtiler

Tükenmişlik duygusunu yaşamakta olan kişilerin özgüvenlerinde azalma söz konusudur. Birey işine karşı olan yoğunluğunu kaybetmiş ve fazla düşünmek

istemediği için kendisini eksik hissedecektir. Böylece birey başarısız ve işi için yetersiz olduğunu düşünecektir. Bu durum yalnızca bir kişiye özgü değil de tüm iş yeri tarafından yaşanıyorsa örgütsel tükenmişlik söz konusu olacaktır. Bu durum örgütlerin geleceği için çok tehlikeli bir durumdur (Kulaklıkaya, 2013).

Tükenmişliğin psikolojik olan belirtilerinin anlaşılması fiziksel belirtiler kadar kolay değildir. Kişi kendisinin böyle bir durum içerisinde olduğunu bile çoğu zaman çok zor fark edebilmektedir. Enerjisinde azalma oluşu, huzursuzluk, fazla alıngan olmak, çaresizlik hissi, kötü bir durum yokken dahi negatif duygular içerisinde olmak psikolojik belirtilerden sayılabilir (Kaçmaz, 2005). Sürgevil açısından duygusal belirtiler kişinin kendisini yabancı hissetmesi, intihar düşüncesi, işine karşı nefret duymak, güvensizlik duygusu, yaptığı tüm işleri dikkatsiz bir şekilde yapmak olarak kendisini göstermektedir (Albar & Ofluoğlu, 2006).

3.4.3 İş tatmini

İşten ayrılma niyetinin oluşması ve devamında da işten ayrılma eylemine sebep olan örgüt içi durumların önemli bir sebebi iş tatminsizliğidir (Torun, 2016). İş tatmininin işten ayrılma niyeti ile ilgili negatif bir ilişkisinin olmasının nedeni ise; çalışan kişinin işinden duyduğu tatmin duygusunda artış gözlendikçe işten ayrılma niyetinin ortadan kalkmasıdır (Acar, 2014).

Bir örgüt içerisinde belirli bir görev tanımı olan kişilerin işinden doyum sağlayamaması yalnızca kişinin sorunu değil tüm örgütü de yakından ilgilendirmektedir. Örgüt içerisinde memnuniyetsiz kişilerin bulunması ve işlerini bu nedenle yeterli istek ile yapmaması olumsuz durumların oluşmasına neden olacaktır. İş tatmini zayıf olan kişiler yeni iş arayışlarında bulunarak mevcut işi ile yeni iş durumları sürekli karşılaştırarak ya devam ederler ya da ayrılıkla bu durumu sonlandırırlar (Jafarova & Sağlam, 2018).

3.4.4 Örgütsel adalet

Çalışanların örgütlerinde adalet kavramının işleyişini doğru şekilde görememeleri yönetim ile ilgili olumsuz düşünceler oluşturabilmektedir. Bir toplulukta çok farklı durum ve davranışlarla karşılaşılabilmesi için adalet kavramı sınır oluşturulmasını mümkün kılmaktadır (İyigün, 2012). Yönetim tüm çalışanlarına

aynı şekilde adaletli davranırsa bu örgüt içerisinde çalışan kişilerde kuruma ait adalet konusunu şekillendirmiş olacaktır. Kazanımların örgüt içerisinde eşit bir şekilde pay edilmediğini düşünen ve fark eden çalışanların işten ayrılma niyetleri bu konunun etkisiyle daha da netlik kazanmaktadır. Örgütsel adalet kavramı olmayan ya da zayıf olan kişilerde umursamazlık, aidiyet duygusunun oluşmaması gibi durumlar gözükmemektedir. Bu nedenlerden dolayı örgütsel adalet kişilerin motivasyonlarının oluşmasında, verimlilik ve performans konularını etkilerken işten ayrılma niyeti ile ilgili durumları da şekillendirmektedir (Ayar, 2017). Örgütsel adalet, örgütlerde haksızlıkların yapılmasıyla daha da belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Baldwin' e (2006:1) göre bu adaletsizlikler şu şekilde açıklanmaktadır;

- Aynı işi yapmakla görevli olan çalışanlardaki ücret adaletsizliği,
- Yapılan işi değerlendirecek kişinin o alanda yeterliliğinin olmaması,
- Yeni iş alımlarında kişilik envanterinin kullanılması,
- İşten çıkarmaların keyfi bir şekilde yapılıyor olması.

Örgüt içerisinde hem kendisine hem de etrafındaki kişilere adaletsiz davranışların olduğunu fark eden kişide güvensizlik, işine saygısının azalması, sadakatsizlik gibi durumlar maalesef yaşanacaktır (Torun, 2016).

BÖLÜM 4: YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın amacına ve önemine, modeli ve hipotezlerine, evren ve örnekleme, katılımcı profiline, veri toplama araçlarına yer verilmiştir. Çalışmadaki istatistiksel analizler SPSS (IBM SPSS Statistics 26) adlı paket program kullanılarak yapılmıştır. Bulguların yorumlanmasında frekans tabloları ve tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır.

Normal dağılıma uygun olmayan ölçüm değerleri için parametrik olmayan yöntemler kullanılmıştır. Parametrik olmayan yöntemlere uygun şekilde, iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında “Mann-Whitney U” test, bağımsız üç veya daha fazla grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında “Kruskal-Wallis H” test yöntemi kullanılmıştır. Üç veya daha fazla grup için anlamlı fark çıkan değişkenlerin ikili karşılaştırmaları için Bonferroni düzeltmesi uygulanmıştır. Normal dağılıma sahip olmayan iki nicel değişkenin ilişkilerinin incelenmesinde Spearman korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Katsayıların yorumlanmasında 0-0,019 ilişki yok, 0,20-0,39 zayıf ilişki, 0,40-0,69 orta düzey, 0,70-0,89 yüksek, 0,90-1 çok kuvvetli alınmıştır (Özdamar, 2018).

4.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı örgüt kültürü, iş yeri yalnızlığı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Literatürde örgüt kültürü ile ayrı ayrı iş yeri yalnızlığı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilere bakılan çalışmalar olmakla birlikte bu üç değişkenin birlikte ele alındığı bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu anlamda literatüre katkısı olacağı düşünülmektedir.

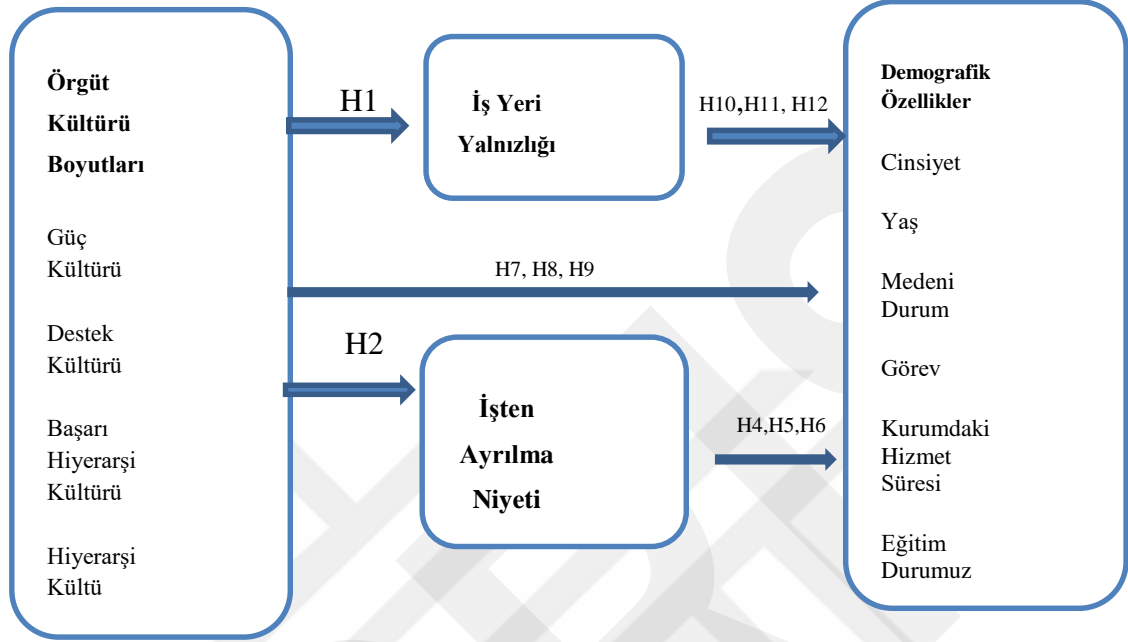
4.2 Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada veri toplamak için nicel araştırma yöntemlerinden olan anket yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışmada, örgüt kültürü çalışanların iş yeri yalnızlığı ve işten ayrılma niyetlerinin oluşmasıyla ilişki bir modele yol açmıştır.

Örgüt kültürü, iş yeri yalnızlığı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelendiği bu araştırma nicel bir araştırmadır. Bu çerçevede geliştiren araştırma modeli aşağıda yer almaktadır. Modelde gözüktüğü gibi örgüt kültürü, iş yeri yalnızlığı ve bireyin işten ayrılma niyetinin arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere 12 hipotezden

bahsetmek olasıdır. Bahsedilebilecek ilişkiler ise örgüt kültürü, iş yeri yalnızlığı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler ile ilgilidir.

Araştırmanın Modeli



Araştırmanın hipotezleri:

Hipotez 1: Örgüt kültürü boyutları ile iş yeri yalnızlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Örgüt kültürü boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 3: İş yeri yalnızlığı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 4: İşten ayrılma niyeti yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 5: İşten ayrılma niyeti cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 6: İşten ayrılma niyeti medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 7: Örgüt kültürü boyutları yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 8: Örgüt kültürü boyutları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 9: Örgüt kültürü boyutları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 10: İş yeri yalnızlığı düzeyi yaş grubuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 11: İş yeri yalnızlığı düzeyi cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 12: İş yeri yalnızlığı düzeyi medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

4.3 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu doğrultuda seçilmiş olan örneklemin, evrenin %95'ini temsil ettiği söylenebilir. Araştırmanın verileri anket tekniği yardımıyla elden ve elektronik olarak toplanmıştır.

4.4 Ölçüm Araçları

Araştırma kapsamında sunulmuş olan anketin cevaplanması yardımıyla veriler toplanmıştır. Toplam altı bölümden oluşmuş olan çalışmada birinci bölüm olan ankete katılan kişilerin cinsiyetleri, yaşları, medeni halleri, görevi, kurumdaki toplam hizmet süresi, eğitim durumları gibi çeşitli demografik özelliklerin bulunduğu sorular bulunmaktadır. Araştırmanın ikinci bölümde örgüt kültürü konusyla ilgili soruların bulunduğu ölçek, üçüncü bölümünde iş yeri yalnızlığı ölçeği, son olarak dördüncü bölümde ise işten ayrılma niyeti ölçeğinin bulunduğu toplam 40 sorunun yer aldığı bir anket hazırlanmıştır. Anket için kullanılan ölçekler ise ayrıca açıklanmıştır.

4.4.1 Örgüt kültürü ölçeği

Yapılan araştırmada örgüt kültürü ile ilgili boyutların değerlendirilebilmesi için örgüt kültürü ölçeği olarak Harrison (1972)' un dörtlü örgüt kültürü (hiyerarşi, başarı,

güç, destek) model alınarak Nihal Mamatoğlu (2006) tarafından geliştirilmiş olan ölçek kullanılmıştır. Toplam 16 sorudan oluşmaktadır. Ankete katılım sağlayan kişilerden ifadeler ne derecede katıldığını 5' li Likert Ölçek üzerinde kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kısmen katılıyorum, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum şeklindeki seçeneklerden kendilerini en iyi şekilde ifade eden seçerek belirtmeleri istenmiştir.

4.4.2 İş yeri yalnızlığı ölçeği

Araştırma kapsamında kişilerin iş yerinde yaşamış oldukları yalnızlıkları değerlendirebilmek amacıyla Wright vd. (2006) tarafından geliştirilmiş olan “İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği” kullanılmıştır. Türkçeye Doğan vd. (2009) tarafından uyarlanmış olan ölçek; duygusal eksiklik yönünden 9 ifade, sosyal arkadaşlık anlamında 7 olmak üzere toplamında 16 ifadeden oluşmaktadır. Katılımcılardan ifadeler kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kısmen katılıyorum, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum şeklinde yanıtlar vermeleri beklenmiştir.

4.4.3 İşten ayrılma niyeti ölçeği

Çalışan kişilerin işten ayrılma niyetleri konusundaki düşüncelerini belirleyebilmek amacıyla Camman ve arkadaşlarının geliştirmiş olduğu “Michigan Örgütsel Değerlendirme Soru Formundan alınmış olan ve üç sorudan oluşan işten ayrılma niyeti alt ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 3 ifadeden oluşmaktadır ayrıca 5' li Likert tipinde bir uygulama yapılmıştır. (Kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kısmen katılıyorum, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum)

BÖLÜM 5: BULGULAR

Araştırmaya katılmış olan çalışanların cinsiyet, yaş, medeni durum, görevi, kurumdaki hizmet süresi, eğitim durumunun sorulduğu demografik bulguları tablo 2’de özetlenmiştir. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda elde edilen demografik veriler kurumda ankete katılan çalışanlardan %52,9 ‘sinin kadın, %47,1’inin erkek olduğu; %29,8’inin 18-25, %15,5’inin 26-35, %19,3’ ünün 36-45, %35,4’ ünün 45 yaş ve üzeri olduğu belirlenmiştir. Ankete katılım sağlayanların çoğunluğu %64,4 ile lisans üstü eğitim durumuna sahipken bu yüzdeyi %24,9 ile lisans, %7,6 ile ortaöğretim ve %3,1 ile ilköğretim takip etmektedir. Katılımcıların çoğunluğu %52,9 ile evliken %47,1’i ise bekarıdır. Kurumdaki hizmet sürelerine bakıldığında ise %22,4’ünün bir yıldan kısa bir süredir çalıştığı, %36,1 ‘inin 1-2 yıl arası bir çalışma süresinin olduğu, %41,5’inin ise iki yılı aşkın süredir kurumda hizmet ettiği görülmüştür. Ankete katılan büyük bir çoğunluğunun görev tanımı %34,4 ile öğretim üyesi, %19,8 öğretim görevlisi ve aynı yüzde ile %19,8 idari personel, %14,2 araştırma görevlisi ve %11,7 ile teknik personel oluşturmaktadır.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Kişilerin Demografik Özelliklerinin Dağılımı

Değişken (n=393)	n	%
Cinsiyet		
Erkek	185	47,1
Kadın	208	52,9
Yaş sınıfları		
18-25	117	29,8
26-35	61	15,5
36-45	76	19,3
>45	139	35,4

Medeni durum

Bekar	185	47,1
Evli	208	52,9

Görev

Araştırma görevlisi	56	14,2
İdari personel	78	19,8
Öğretim görevlisi	78	19,8
Öğretim üyesi	135	34,4
Teknik personel	46	11,8

Kurumdaki hizmet süresi

1 yıldan az	88	22,4
1-2 yıl	142	36,1
2 yıldan fazla	163	41,5

Eğitim düzeyi

İlköğretim	12	3,1
Ortaöğretim	30	7,6
Lisans	98	24,9
Lisansüstü	98	24,9

253

Çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin puan dağılımları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Ölçeklere İlişkin Puanların Dağılımı

Ölçek (n=393)		Ortalama Standart Sapma	Min.	Max.
Örgüt kültürü ölçeği	<i>Güç kültürü</i>	14,67±4,82	4,0	20,0
	<i>Başarı kültürü</i>	12,88±3,83	4,0	20,0
	<i>Destek kültürü</i>	11,68±4,53	4,0	20,0
	<i>Hiyerarşi kültürü</i>	10,78±4,02	4,0	20,0
İş yeri yalnızlık ölçeği	<i>Duygusal yoksunluk</i>	2,92±0,69	1,6	4,3
	<i>Sosyal arkadaşlık</i>	2,96±0,78	1,1	5,0
İYYÖ – Toplam		2,81±1,26	1,0	5,0
İşten ayrılma niyeti ölçeği		2,82±1,26	1,0	5,0

Çalışmada ilgili ölçeklere verilen yanıtlar birbirleri ile tutarlı olduğu bulunmuştur.

Tablo 4. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Katsayısının İncelenmesi

Ölçek (n=393)	Madde sayısı	Cronbach- α katsayısı
Örgüt kültürü ölçeği	<i>Güç kültürü</i>	0,899
	<i>Başarı kültürü</i>	0,816
	<i>Destek kültürü</i>	0,904
	<i>Hiyerarşi kültürü</i>	0,840
İş yeri yalnızlık ölçeği	<i>Duygusal yoksunluk</i>	0,681
	<i>Sosyal arkadaşlık</i>	0,757
İYYÖ – Toplam		0,819
İşten ayrılma niyeti ölçeği		0,943

Duygusal yoksunluk puanı artıkça kişinin işten ayrılma niyeti de artmaktadır. İş Yeri Yalnızlık Ölçeği toplam puanı artıkça kişinin işten ayrılma niyeti artmaktadır. Sosyal arkadaşlık puanı artıkça kişinin işten ayrılma niyeti azalmaktadır. İş Yeri Yalnızlık Ölçeği toplam puanı artıkça işten ayrılma niyeti artmaktadır. Sosyal arkadaşlık puanı ile İş Yeri Yalnızlık Ölçeği toplam puanı arasında %60,8’ lik negatif yönde bir ilişki bulunmuştur (p<0,001).

Tablo 5. Ölçekler Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Korelasyon* (n=393)		İşten ayrılma niyeti ölçeği	
İş yeri yalnızlık ölçeği	Duygusal yoksunluk	<i>r</i>	0,665
		<i>p</i>	<0,001
	Sosyal arkadaşlık	<i>r</i>	-0,608
		<i>p</i>	<0,001
	İYYÖ – Toplam	<i>r</i>	0,696
		<i>p</i>	<0,001

Tablo 6. Ölçek Bulgularının Dağılımı

Değişken (N=393)	Ortalama	Standart sapma	En düşük	En yüksek	
Örgüt Kültürü Ölçeği	Soru 1	3,61	1,51	1,0	5,0
	Soru 2	3,77	1,37	1,0	5,0
	Soru 3	3,62	1,36	1,0	5,0
	Soru 4	3,68	1,24	1,0	5,0
	Soru 5	3,10	1,21	1,0	5,0
	Soru 6	3,12	1,20	1,0	5,0
	Soru 7	3,47	1,19	1,0	5,0
	Soru 8	3,18	1,18	1,0	5,0
	Soru 9	2,93	1,29	1,0	5,0
	Soru 10	2,99	1,28	1,0	5,0
	Soru 11	2,97	1,30	1,0	5,0
	Soru 12	2,79	1,27	1,0	5,0
	Soru 13	2,56	1,24	1,0	5,0
	Soru 14	2,61	1,14	1,0	5,0
	Soru 15	2,84	1,27	1,0	5,0
	Soru 16	2,78	1,24	1,0	5,0
İş Yeri Yalnızlığı Ölçeği	Soru 1	2,99	1,37	1,0	5,0
	Soru 2	3,02	1,38	1,0	5,0
	Soru 3	2,88	1,37	1,0	5,0
	Soru 4	2,92	1,31	1,0	5,0
	Soru 5	2,86	1,26	1,0	5,0
	Soru 6	2,91	1,25	1,0	5,0
	Soru 7	2,90	1,24	1,0	5,0
	Soru 8	2,96	1,25	1,0	5,0
	Soru 9	2,88	1,18	1,0	5,0
	Soru 10	2,90	1,19	1,0	5,0
	Soru 11	3,22	1,31	1,0	5,0
	Soru 12	2,97	1,27	1,0	5,0
	Soru 13	3,20	1,25	1,0	5,0
	Soru 14	2,93	1,20	1,0	5,0
	Soru 15	3,03	1,19	1,0	5,0
	Soru 16	3,03	1,19	1,0	5,0
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	Soru 1	2,81	1,36	1,0	5,0
	Soru 2	2,89	1,38	1,0	5,0
	Soru 3	2,75	1,26	1,0	5,0

Cinsiyete göre başarı kültürü puanları yönünden istatistiksel anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p=0,033$). Erkeklerin başarı kültürü puanları, kadınların puanlarına göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Cinsiyete göre hiyerarşi kültürü puanları yönünden istatistiksel anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p=0,032). Erkeklerin hiyerarşi kültürü puanları, kadınların puanlarına göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Yaş sınıfları konusunda güç kültürü puanları yönünden istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p=0,034). İkili karşılaştırmalar sonucunda; 18-25 yaş grubunda olanlar ile 36-45 yaş grubunda olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 18-25 yaş grubunda olanların güç kültürü puanları, 36-45 yaş grubunda olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Yaş sınıflarına göre başarı kültürü puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p=0,028). İkili karşılaştırmalar sonucunda; 18-25 ve >45 yaş grubunda olanlar ile 36-45 yaş grubunda olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 18-25 ve >45 yaş grubunda olanların başarı kültürü puanları, 36-45 yaş grubunda olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Yaş sınıflarına göre destek kültürü puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p=0,008). İkili karşılaştırmalar sonucunda; 18-25 yaş grubunda olanlar ile >45 yaş grubunda olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. >45 yaş grubunda olanların destek kültürü puanları, 18-25 yaş grubunda olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Medeni duruma göre hiyerarşi kültürü puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p=0,044). Evlilerin hiyerarşi kültürü puanları, bekarlara göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Tablo 7. Bulgulara Göre Örgüt Kültürü Ölçeği Alt Boyutları ve Toplam Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken (n=393)	n	Örgüt kültürü ölçeği			
		Güç kültürü	Başarı kültürü	Destek kültürü	Hiyerarşi kültürü
		Medyan (min-max)	Medyan (min-max)	Medyan (min-max)	Medyan (min-max)
Cinsiyet					
Erkek	185	16,0 (4-20)	14,0 (4-20)	13,0 (4-20)	11,0 (4-20)
Kadın	208	16,0 (4-20)	13,0 (4-20)	11,0 (4-20)	10,0 (4-20)
p		p=0,739	p=0,033	p=0,113	p=0,032
Yaş sınıfları					
18-25 ⁽¹⁾	117	17,0 (5-20)	14,0 (4-20)	10,0 (4-20)	10,0 (4-20)
26-35 ⁽²⁾	61	16,0 (4-20)	13,0 (6-20)	12,0 (4-19)	11,0 (4-18)
36-45 ⁽³⁾	76	15,0 (4-20)	12,0 (5-20)	11,0 (4-20)	9,5 (4-20)
>45 ⁽⁴⁾	139	16,0 (4-20)	14,0 (4-20)	14,0 (4-20)	12,0 (4-20)

p		p=0,034	p=0,028	p=0,008	p=0,055
Fark		[1-3]	[3-1,4]	[1-4]	
Medeni					
durum	185	16,0 (4-20)	13,0 (4-20)	11,0 (4-20)	10,0 (4-20)
Bekar	208	16,0 (4-20)	14,0 (4-20)	13,0 (4-20)	11,0 (4-20)
Evli					
p		p=0,887	p=0,521	p=0,169	p=0,044

Cinsiyete göre sosyal arkadaşlık puanları yönünden istatistiksel anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p=0,031$). Erkeklerin sosyal arkadaşlık puanları, kadınların puanlarına göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Yaş sınıflarına göre duygusal yoksunluk puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p=0,004$). İkili karşılaştırmalar sonucunda; 18-25 yaş grubunda olanlar ile 26-35 ve >45 yaş grubunda olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 18-25 yaş grubunda olanların duygusal yoksunluk puanları, 26-35 ve >45 yaş grubunda olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Yaş sınıflarına göre sosyal arkadaşlık puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p=0,023$). İkili karşılaştırmalar sonucunda; 18-25 yaş grubunda olanlar ile 26-35 yaş grubunda olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 26-35 yaş grubunda olanların sosyal arkadaşlık puanları, 18-25 yaş grubunda olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Cinsiyete göre İş Yeri Yalnızlık Ölçeği toplam puanları yönünden istatistiksel anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p=0,031$). Kadınların İş Yeri Yalnızlık Ölçeği toplam puanları, erkeklerin puanlarına göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Yaş sınıflarına göre İş Yeri Yalnızlık Ölçeği toplam puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p=0,003$). İkili karşılaştırmalar sonucunda; 18-25 yaş grubunda olanlar ile 26-35 ve >45 yaş grubunda olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 18-25 yaş grubunda olanların İş Yeri Yalnızlık Ölçeği toplam puanları, 26-35 ve >45 yaş grubunda olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Yaş sınıflarına göre işten ayrılma niyeti ölçeği puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p=0,019$). İkili karşılaştırmalar sonucunda;

18-25 yaş grubunda olanlar ile >45 yaş grubunda olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 18-25 yaş grubunda olanların işten ayrılma niyeti ölçeği puanları, >45 yaş grubunda olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Tablo 8. Demografik Özelliklere Göre İş Yeri Yalnızlık Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken (n=393)	n	İş yeri yalnızlık ölçeği			İşten ayrılma niyeti ölçeği
		Duygusal yoksunluk	Sosyal arkadaşlık	IYYÖ – Toplam	
		Medyan (min-max)	Medyan (min-max)	Medyan (min-max)	
Cinsiyet					
Erkek	185	2,8 (1,67-4,33)	3,1 (1,14-5,00)	2,8 (1,63-4,00)	3,0 (1,00-5,00)
Kadın	208	3,0 (1,56-4,22)	2,7 (1,43-4,43)	3,2(1,69-4,31)	3,0 (1,00-5,00)
		p=0,076	p=0,031	p=0,031	p=0,305
Yaş sınıfları					
18-25 ⁽¹⁾	117	3,2 (1,56-4,33)	2,7 (1,14-4,43)	3,3(1,75-4,31)	3,3 (1,00-5,00)
26-35 ⁽²⁾	61	2,7 (1,67-3,78)	3,4 (1,43-4,43)	2,7 (1,63-3,81)	2,3 (1,00-5,00)
36-45 ⁽³⁾	76	2,9 (1,78-4,22)	2,8 (1,43-4,43)	3,1 (1,75-4,13)	3,0 (1,00-5,00)
>45 ⁽⁴⁾	139	2,7 (1,89-4,22)	3,1 (1,29-5,00)	2,8 (1,69-4,13)	2,0 (1,00-5,00)
		p=0,004 [1-2,4]	p=0,023 [1-2]	p=0,003 [1-2,4]	p=0,019 [1-4]
Fark					
Medeni durum					
Bekar	185	2,9 (1,67-4,22)	2,9 (1,14-4,43)	3,1 (1,63-4,31)	3,0(1,00-5,00)
Evli	208	2,8 (1,56-4,33)	3,1 (1,29-5,00)	2,8 (1,69-4,13)	2,8 (1,00-5,00)
p		p=0,077	p=0,101	p=0,073	p=0,490

Eğitim düzeyine göre destek kültürü puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p=0,007). İkili karşılaştırmalar sonucunda; ortaöğretim mezunu olanlar ile lisansüstü mezunu olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Lisansüstü mezunu olanların destek kültürü puanları, ortaöğretim mezunu olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Eğitim düzeyine göre hiyerarşi kültürü puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p=0,016). İkili karşılaştırmalar sonucunda; ortaöğretim mezunu olanlar ile lisans ve lisansüstü mezunu olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Lisans ve lisansüstü mezunu olanların hiyerarşi kültürü puanları, ortaöğretim mezunu olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Göreve göre güç kültürü puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p=0,001). İkili karşılaştırmalar sonucunda; idari personel olanlar ile

araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, öğretim üyesi ve teknik personel olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. İdari personel olanların güç kültürü puanları, araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, öğretim üyesi ve teknik personel olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Göreve göre destek kültürü puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,001$). İkili karşılaştırmalar sonucunda; idari personel olanlar ile araştırma görevlisi, öğretim görevlisi ve öğretim üyesi olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. İdari personel olanların destek kültürü puanları, araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, öğretim üyesi ve teknik personel olanlara göre anlamlı düzeyde daha düşüktür.

Göreve göre hiyerarşi kültürü puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p=0,035$). İkili karşılaştırmalar sonucunda; idari personel olanlar ile öğretim görevlisi olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. İdari personel olanların hiyerarşi kültürü puanları, öğretim görevlisi olanlara göre anlamlı düzeyde daha düşüktür.

Tablo 9. Bulgulara Göre Örgüt Kültürü Ölçeği Alt Boyutları ve Toplam Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken (n=393)	n	Örgüt kültürü ölçeği			
		Güç kültürü Medyan (min-max)	Başarı kültürü Medyan (min-max)	Destek kültürü Medyan (min-max)	Hiyerarşi kültürü Medyan (min-max)
Görev					
Araştırma görevlisi ⁽¹⁾	56		13,5 (4-20)	12,5 (4-20)	10,5 (4-20)
İdari personel ⁽²⁾	78	16,0 (5-20)	13,0 (6-19)	9,0 (4-18)	9,0 (4-20)
Öğretim görevlisi ⁽³⁾	78	18,0 (5-20)	14,0 (4-20)	14,0 (4-20)	12,0 (4-20)
Öğretim üyesi ⁽⁴⁾	135	14,5 (4-20)	14,0 (4-20)	12,0 (4-20)	11,0 (4-20)
Teknik personel ⁽⁵⁾	46	16,0 (4-20)	13,0 (5-20)	11,5 (4-20)	10,0 (4-20)
p		p=0,001 [2-1,3,4,5]	p=0,951	p<0,001 [2-1,3,4]	p=0,035 [2-3]
Kurumdaki hizmet					
1 yıldan az	88	16,0(5-20)	14,0 (4-20)	13,0 (4-20)	12,0 (4-20)
1-2 yıl	142	16,0 (4-20)	14,0 (4-20)	11,0 (4-20)	10,0 (4-20)
2 yıldan fazla	163	16,0 (4-20)	13,0 (4-20)	12,0 (4-19)	11,0 (4-18)
p		p=0,716	p=0,170	p=0,557	p=0,620
Eğitim düzeyi					
İlköğretim ⁽¹⁾	12	15,5 (6-20)	13,5 (5-20)	12,0 (4-20)	10,0 (4-20)
Ortaöğretim ⁽²⁾	30	15,0 (5-20)	12,5 (6-18)	9,0 (4-18)	8,0 (4-16)
Lisans ⁽³⁾	98	17,0 (4-20)	14,0 (4-20)	10,0 (4-20)	11,0 (4-20)
Lisansüstü ⁽⁴⁾	253	16,0 (4-20)	14,0 (4-20)	13,0 (4-20)	11,0 (4-20)
p		p=0,059	p=0,202	p=0,007 [2-4]	p=0,016 [2-3,4]
Fark					

Göreve göre İş Yeri Yalnızlık Ölçeği toplam puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p=0,012$). İkili karşılaştırmalar sonucunda; idari personel olanlar ile araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. İdari personel olanların İş Yeri Yalnızlık Ölçeği toplam puanları, araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Göreve göre duygusal yoksunluk puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p=0,001$). İkili karşılaştırmalar sonucunda; idari personel olanlar ile araştırma görevlisi, öğretim görevlisi ve teknik personel olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. İdari personel olanların duygusal yoksunluk puanları, araştırma görevlisi, öğretim görevlisi ve teknik personel olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Tablo 10. Bulgulara Göre İş Yeri Yalnızlık Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken (n=393)	n	İş yeri yalnızlık ölçeği			İşten ayrılma niyeti ölçeği
		Duygusal yoksunluk	Sosyal arkadaşlık	IYYÖ – Toplam	
		Medyan (min-max)	Medyan (min-max)	Medyan (min-max)	
Görev					
Araştırma görevlisi ⁽¹⁾	56	2,6 (1,56-4,22)	3,1(1,14-4,43)	2,7(1,75-4,00)	2,3(1,00-5,00)
İdari personel ⁽²⁾	78	3,4 (1,67-4,33)	2,7(1,57-4,43)	3,4(1,75-4,31)	3,3 (1,00-5,00)
Öğretim görevlisi ⁽³⁾	78	2,7 (1,78-4,00)	3,1(1,57-4,43)	2,7(1,69-4,13)	2,0 (1,00-5,00)
Öğretim üyesi ⁽⁴⁾	135	2,9 (1,78-4,22)	3,1(1,43-5,00)	3,0(1,69-4,13)	3,0 (1,00-5,00)
Teknik personel ⁽⁵⁾	46	2,8 (1,67-4,11)	2,7(1,29-4,43)	3,1(1,63-4,13)	3,0 (1,00-5,00)
p		p=0,001	p=0,071	p=0,012	p=0,075
Fark		[2-1,3,5]		[2-1,3]	
Kurumdaki hizmet					
1 yıldan az	88	2,7 (1,56-4,22)	3,1(1,14-4,43)	2,8(1,75-4,13)	2,3 (1,00-5,00)
1-2 yıl	142	2,9 (1,67-4,33)	2,9(1,43-4,43)	3,1(1,75-4,31)	3,2 (1,00-5,00)
2 yıldan fazla	163	2,9 (1,67-4,22)	2,9(1,43-5,00)	3,0(1,63-4,13)	3,0 (1,00-5,00)
p		p=0,509	p=0,635	p=0,517	p=0,305
Eğitim düzeyi					
İlköğretim	12	2,8 (1,89-4,11)	3,0(1,86-4,14)	3,0 (1,94-4,13)	3,2 (1,00-5,00)
Ortaöğretim	30	3,1 (1,89-4,22)	2,5(1,29-3,86)	3,2 (2,19-4,00)	3,2 (1,00-4,67)
Lisans	98	3,1(1,56-4,33)	2,9(1,43-4,43)	3,2 (1,63-4,25)	3,2 (1,00-5,00)
Lisansüstü	253	2,8 (1,78-4,22)	3,1(1,14-5,00)	2,8 (1,69-4,31)	2,7 (1,00-5,00)
p		p=0,459	p=0,055	p=0,201	p=0,213

Çalışmaya alınan kişilerin güç kültürü puanı ile duygusal yoksunluk puanı arasında %29,6'lık zayıf pozitif bir ilişki bulunmuştur ($p<0,001$). Güç kültürü ile sosyal arkadaşlık puanı arasında %23,7'lik zayıf negatif bir ilişki bulunmuştur ($p<0,001$). Kişilerin güç kültürü puanları arttıkça sosyal arkadaşlık puanları düşmektedir. Güç kültürü puanı ile İş Yeri Yalnızlık Ölçeği toplam puanı arasında %29,6'lık zayıf pozitif bir ilişki bulunmuştur ($p<0,001$). Kişilerin güç kültürü puanı arttıkça İş Yeri Yalnızlık Ölçeği toplam puanı da artmıştır. Güç kültürü puanı ile İşten

Ayrılma Niyeti Ölçeği toplam puanı arasında %25,1'lik zayıf pozitif bir ilişki bulunmuştur ($p<0,001$). Kişilerin güç kültürü puanı arttıkça İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği toplam puanı da artmıştır.

Çalışmaya alınan kişilerin başarı kültürü puanı ile duygusal yoksunluk puanı arasında %33'lük zayıf negatif bir ilişki bulunmuştur ($p<0,001$). Kişilerin başarı kültürü puanı arttıkça duygusal yoksunluk puanı düşmektedir. Başarı kültürü ile sosyal arkadaşlık puanı arasında %48,5'lik orta düzey pozitif bir ilişki bulunmuştur ($p<0,001$). Başarı kültürü puanı arttıkça sosyal arkadaşlık puanı da artmıştır. Başarı kültürü puanı ile İş Yeri Yalnızlık Ölçeği toplam puanı arasında %44,4'lük orta düzey negatif bir ilişki bulunmuştur ($p<0,001$). Başarı kültürü puanı arttıkça İş Yeri Yalnızlık Ölçeği toplam puanı düşmektedir. Başarı kültürü ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği toplam puanı arasında %37,4'lük zayıf negatif bir ilişki bulunmuştur ($p<0,001$). Başarı kültürü puanı arttıkça İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği toplam puanı düşmektedir.

Çalışmaya alınan kişilerin destek kültürü ile duygusal yoksunluk puanı arasında %61,1'lik orta düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur ($p<0,001$). Destek kültürü puanı arttıkça duygusal yoksunluk puanı düşecektir. Destek kültürü puanı ile sosyal arkadaşlık puanı arasında yaklaşık %70'lik yüksek düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur ($p<0,001$). Kişilerin destek kültürü puanları arttıkça sosyal arkadaşlık puanı da artmaktadır. Destek kültürü puanı ile İş Yeri Yalnızlık Ölçeği toplam puanı arasında %72,7'lik yüksek düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur ($p<0,001$). Kişilerin destek kültürü puanları arttıkça iş yeri yalnızlık ölçeği toplam puanı düşmektedir. Destek kültürü ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği toplam puanı arasında %58,9'lük orta düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur ($p<0,001$). Destek kültürü puanı arttıkça İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği puanı düşmektedir.

Çalışmaya alınan kişilerin hiyerarşi kültürü ile duygusal yoksunluk puanı arasında %56,6'lık orta düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur ($p<0,001$). Hiyerarşi kültürü puanı arttıkça duygusal yoksunluk puanı düşmektedir. Hiyerarşi kültürü ile sosyal arkadaşlık puanı arasında %62,5'lik orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur ($p<0,001$). Hiyerarşi kültürü puanı arttıkça sosyal arkadaşlık puanı da artacaktır. Hiyerarşi kültürü puanı ile İş Yeri Yalnızlık Ölçeği toplam puanı arasında %66,4'lük orta düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur ($p<0,001$). Hiyerarşi kültürü arttıkça İş Yeri Yalnızlık Ölçeği toplam puanı düşmektedir. Hiyerarşi kültürü puanı ile İşten Ayrılma

Niyeti ölçeği puanı arasında %54,8'lik orta düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur ($p<0,001$). Hiyerarşi kültürü puanı arttıkça İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği puanı düşecektir.

Tablo 11. Ölçekler Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Korelasyon* (n=393)	İş yeri yalnızlık ölçeği			İşten ayrılma niyeti ölçeği		
	<i>Duygusal yoksunluk</i>	<i>Sosyal arkadaşlık</i>	İYYÖ – Toplam			
Örgüt kültürü ölçeği	<i>Güç kültürü</i>	<i>r</i>	0,296	-0,237	0,296	0,251
		<i>p</i>	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	<i>Başarı kültürü</i>	<i>r</i>	-0,330	0,485	-0,444	-0,374
		<i>p</i>	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	<i>Destek kültürü</i>	<i>r</i>	-0,611	0,698	-0,727	-0,589
		<i>p</i>	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
	<i>Hiyerarşi kültürü</i>	<i>r</i>	-0,566	0,625	-0,664	-0,548
		<i>p</i>	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001

BÖLÜM 6: SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışma örgüt kültürü, iş yeri yalnızlığı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla hazırlanmıştır. Ankara Medipol Üniversitesindeki akademik, idari ve teknik birimlerde görevli olan kişilerin sahip olduğu örgüt kültürü, iş yeri yalnızlığı ve işten ayrılma niyetinin arasında nasıl bir ilişki olduğunu belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda 393 kişiden yanıt alınmıştır. Araştırma bu 393 kişi aracılığıyla ankete verilen cevapların incelenmesi ile yapılmıştır. Anket verileri SPSS (IBM SPSS Statistics 26) kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırmanın ilk kısmında katılan kişilerin demografik özellikleri ortaya konmuştur. Araştırmadaki 393 kişinin frekans dağılımlarına göre; 208 kişinin (%52,9) kadın olduğu, 139'unun (%35,4) >45 yaş grubunda olduğu ve 208'inin (%52,9) evli olduğu belirlenmiştir. 135 kişinin (%34,4) öğretim üyesi olduğu, 163'ünün (%41,5) kurumda 2 yıldan fazladır çalıştığı ve 253'ünün (%64,4) lisansüstü mezunu olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın birinci, ikinci ve üçüncü bölümünde hipotezleri test edebilmek adına ilk olarak Harrison (1972)' un dörtlü örgüt kültürü (hiyerarşi, başarı, güç, destek) model alınarak Nihal Mamatoğlu (2006) tarafından geliştirilmiş olan ölçek kullanılmıştır. İkinci bölümde Wright vd. (2006) tarafından geliştirilmiş olan ve Türkçeye Doğan vd. (2009) tarafından uyarlanmış olan İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeğin duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık olmak üzere iki farklı boyutu bulunmaktadır. Son olarak üçüncü bölümde ise Camman ve arkadaşlarının geliştirmiş olduğu "Michigan Örgütsel Değerlendirme Soru Formundan alınmış olan ve üç sorudan oluşan işten ayrılma niyeti alt ölçeği kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına bakıldığında; Örgüt kültürü boyutlarından olan destek, hiyerarşi, başarı ve güç kültürü puanlarının düşük olduğu görülmektedir. Yönetimin baskıcı tutumu, çalışanların belirlenen sınırlar dahilinde kalarak işlerini tamamlaması hiyerarşi kültüründeki sorunun nedeni olabilirken, destek kültürü puanlarının düşük olmasında çalışanların birbirleriyle yardımlaşmaları, karşılıklı duydukları güven duygusunda eksiklikler olabilmektedir. İş yeri çalışanına yeterli önem ve desteği sağlayamadığı için kişinin kariyer hedefinde bir farklılık gözlenmeyebilir. Bu durumun önüne geçilebilmesi için çalışma ortamında her bireyin kararlara katılımı sağlanabilir, kurum tarafından kişinin kendisini geliştirebileceği eğitim ya da etkinliklere katılımının sağlanması destek kültüründe olumlu bir artışa neden olacaktır.

Güç kültürü puanlarının düşük olmasının engellenebilmesi için çalışanlar yöneticileri ile çekinmeden iletişim kurabilir, sorunlarını önerilerini dile getirmekten çekinmez, kişilerin hatası net bir şekilde söylenir ve başka uyarı yolları aranmaz ise örgüt içerisinde güç kültürü olumlu bir yönde ilerleyebilecektir. Çalışanların verdiği cevaplar sonucunda kurum olarak başarılı bulunan ve hedefler doğrultusunda ilerleme gösteren bir örgüt kültürü oluşmamıştır. Bu durumun engellenebilmesi için kişilerin ve kurumun hedeflerini, başarılarını ortak bir paydada birleştirmek önemlidir. Çalışanların daha fazla katılımı ile mümkün olabilecek bu durum kişilere verilen sorumluluk sonrasında da terfi ya da ödül sistemi ile sonuçlandırılabilir.

İş yeri yalnızlığının değerlendirilmesi için verilen cevaplara bakıldığında duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık puanları kişilerin iş yeri yalnızlığına yakın olduğunu göstermektedir. Kişilerde sosyal arkadaşlık boyutunda bir düzelmeye olabilmeye için çalışma ortamında yalnızlık çekmemesi, çalışma arkadaşlarıyla kolaylıkla iletişim kurabilmeli, çalışma ortamına kendisini dahil hissedebilmelidir. Çalışma ortamındaki her birey kendisini kolay ve rahat bir şekilde ifade edebilmelidir. Başarılı olabilmek için iyi bir iletişim vazgeçilmezdir. Kendisini ifade eden birey sosyal bir yapı olan iş ortamı içerisinde zamanla kendisine bir yer bulacak, dinlenildiği için kendisine ve çalışma arkadaşlarına olan güven duygusu artacaktır. Duygusal yoksunluk boyutunda düzelmeye gidilebilmesi için çalışma arkadaşlarıyla arasına mesafe koyabilecek durumların ortadan mümkün olduğunca kaldırılması, duygu ve düşüncelerini rahatlıkla aktarabilmesi ve böylece kişinin kendisini çalışma arkadaşlarına kapatmaması ile mümkün olabilmektedir. Bu durumu yaşayan çalışanlara iş yerinde destek verebilecek bir birimin varlığı kişilerin bu olumsuz durumdan kurtulmasına yardımcı olabilecektir. Belirli aralıklarla kişiler ile görüşme sağlanması ve sonuçlar doğrultusunda ilerlenmesi hem çalışan için hem de iş yerinin başarısı için önemli bir durumdur.

Anket sonuçlarında işten ayrılma niyeti ifadelerine verilen cevaplar sonucunda kişilerin işlerinden ayrılmayı düşündükleri, başka bir iş şirkette iş baktıkları ve muhtemelen işimden ayrılacağım şeklinde verdikleri cevaplar ile düşüncelerinin bu niyet doğrultusunda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun önüne geçilebilmesi için öncelikle çalışanlara sebep sorulup, sonrasında alınan yanıtlara göre başarılı bir çalışan ise yardımcı olmaya çalışılabilir. İşten ayrılma mülakatları yapılarak kurumun

bir eksikliği olup olmadığı sonucuna ulaşılabilmektedir. Başarılı bir çalışan hak etmediğini düşündüğü bir ortam ve şartlarda çalışıyorsa çalışma şartları düzeltilebilir ve kişiye önemli olduğu hissettirilebilir. Başarı ile sonlandırdığı bir iş sonrasında onaylanmak isteyen çalışanlara pozitif geri bildirimlerde bulunulabilir. İlerleyen süreçte çalışanlar kariyer planlarını bilirlerse nereye gelebilecekleri konusunda fikirleri oluşur, böylece kişi başarılı olabilmek için daha verimli çalışır.

Cinsiyete göre bakıldığında; Örgüt kültürü alt boyutlarına bakıldığında; güç ve destek kültürü puanlarında anlamlı bir farklılık görülmezken, başarı ve hiyerarşi puanlarında anlamlı bir farklılık görülmüştür. İş yeri yalnızlığı puanlarına bakıldığında kadınların erkeklere göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Lau ve Gruen (1992) tarafından yapılan çalışmada kadınların yakın ilişkilerinin olmadığı durumlarda erkeklere göre daha fazla duygusal yalnızlık yaşadığını, erkeklerin ise destek görebildikleri, fikirleri konusunda arkasında durabilecek arkadaşlarının olmaması durumunda sosyal yalnızlık yaşadıklarını belirtmiştir.

Yaş gruplarına göre bakıldığında; Örgüt kültürü alt boyutlarına bakıldığında; güç kültürü puanları açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. 18-25 yaş grubunda olanlar ile 36-45 yaş grubunda olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 18-25 yaş grubunda olanların güç kültürü puanları, 36-45 yaş grubunda olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Başarı kültürü puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 18-25 ve >45 yaş grubunda olanlar ile 36-45 yaş grubunda olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 18-25 ve >45 yaş grubunda olanların başarı kültürü puanları, 36-45 yaş grubunda olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Destek kültürü puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 18-25 yaş grubunda olanlar ile >45 yaş grubunda olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. >45 yaş grubunda olanların destek kültürü puanları, 18-25 yaş grubunda olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. İş yeri yalnızlığı toplam puanları açısından anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 18-25 yaş grubunda olanların İYYÖ – toplam puanları, 26-35 ve >45 yaş grubunda olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Bireylerin yaşlarının ilerlemesiyle daha az yalnızlık yaşadıklarını belirten çalışmalar da olmuştur. Kafetsios (2002), yaşlı kişilerin sosyal yalnızlık seviyelerinin daha düşük olduğunu belirtmiştir (Kaplan, 2011:10).

Yaş sınıflarına göre işten ayrılma niyeti ölçeği puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. 18-25 yaş grubunda olanların işten ayrılma niyeti ölçeği puanları, >45 yaş grubunda olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Medeni duruma göre bakıldığında; Medeni duruma göre hiyerarşi kültürü puanları açısından anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Evlilerin hiyerarşi kültürü puanları, bekarlara göre anlamlı düzeyde yüksektir.

Göreve göre; İdari personel olanlar ile araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, öğretim üyesi ve teknik personel olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. İdari personel olanların güç kültürü puanları, araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, öğretim üyesi ve teknik personel olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. İdari personelde gücün tek bir merkezde toplandığı güç kültürü benimsenmiştir. Örgütün sahip olduğu tüm güç, verilmesi gereken kararlar bir noktada toplanmıştır. Üst yönetim tarafından alınmış olan kararlar, kurallar diğer çalışanlar tarafından yerine getirilir (Erdem F. , 1996). İdari birimlerdeki destek kültürü öğretim elemanı ve teknik personele göre daha düşüktür. Herhangi bir sorun olsun ya da olmasın kişilerin aynı iş yerinde konuşabileceği birisinin olması, çalışanların birbirlerine düşünmeden yardım etmesi genel olarak bakıldığında örgüt kültürünün boyutlarından olan destek kültürü ile ilgilidir. İdari personelin üniversitede çalışan diğer tüm personele göre duygusal yalnızlık boyutu daha yüksektir. İdari birimlerde çalışanların birbirleriyle iletişiminin zayıf olması, kişinin çalışma arkadaşlarıyla anlaşamayacağını düşünmesi, iş ortamında huzursuz olması, kendisini dışlanmış hissetmesi bu durumu etkileyen unsurlardandır.

Eğitim düzeyine göre; Lisansüstü mezunu olanların destek kültürü puanları, ortaöğretim mezunu olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Lisans eğitimi tamamlamış olan çalışanların başkalarının ihtiyaçlarına karşı daha fazla ilgilidir. Bu kültür boyutunda karşısındaki kişiye güvenmesi ve güvenilir bulunması önem taşımaktadır. Ortaöğretim mezunu olanlar ile lisans ve lisansüstü mezunu olanlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Lisans ve lisansüstü mezunu olanların hiyerarşi kültürü puanları, ortaöğretim mezunu olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Lisans ve Lisansüstü eğitime sahip olan kişiler kurallara, örgüt kültürüne uyan ya da uymayan davranışlara, prensiplere ortaöğretim mezunu olan kişilere göre daha fazla hakimdirler.

Sonuç olarak; Çalışmaya katılan çalışanların demografik özelliklerinin örgüt kültürünün alt boyutları olan başarı, hiyerarşi, destek ve güç kültürüne etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgüt kültürünün puanının düşük olmasının engellenmesi için öncelikle temel değerler bütün çalışanlar tarafından benimsenmelidir. Örgüt içerisinde birliktelik duygusu sağlanırsa çalışanlar ortak bir amaç doğrultusunda yoğunlaşacaklardır. Belirlenen amaca ulaşmak için iletişim oldukça önemlidir. Çalışanlar için bağlı oldukları kurumun örgüt kültürünün sağlam olması motivasyonunu ve bağlılığı arttıracaktır. Kurumdaki örgüt kültürünün iyileştirilmesi için çalışanların katılmaktan keyif alacakları etkinlikler düzenlenebilirken her yıl aynı dönemde planlanması bu etkinlikleri gelenekselleştirilebilir. Kişilerin ailelerinin de katılımlarının sağlayabileceği etkinliklerin olması çalışanlarda memnuniyet oluşturabilir. Kişilerin yılbaşı gibi özel günlerinin kutlanması kurum tarafından önemsendiklerini gösterir, bu durum kişide olumlu bir etki bırakacaktır.

İş yeri yalnızlığı ile çok fazla karşılaşmamak için öncelikle kişi bulunduğu çalışma ortamından memnun olmalıdır. Kişi bir sorun yaşadığında bu durumu anlatabileceği arkadaşlarının olması örgütsel bağlılığını arttıracaktır. Sosyal gruplara katılım sağlanması, etkinliklere katılma, takım çalışmasında bulunmak, ast ve üstler ile konuşabilmek, doğru yapılan işin sonucunda takdir edilmek kişinin yalnızlık düşüncesi var ise bu durumdan uzaklaşmasını sağlayacaktır (Wright 2005, 37). Zorunlu katılım sağlanması istenilen etkinliklerin olması kişilerin iş yeri yalnızlıklarının oluşmasında bir azalma durumu oluşturabilir. Kişilerden bu konuda alınan geri dönüşlerin düzeltilmesi de bu duruma katkı sağlayacaktır.

İşten ayrılma niyetinin engellenmesi için öncelikle yöneticiler ve çalışanlar arasındaki iletişimin kuvvetli olması gerekmektedir. Çalışanların böyle bir niyeti varsa nedenlerinin yöneticiler tarafından biliniyor olması durumun önüne geçebilmek açısından oldukça önemlidir. Yöneticisi ile konuşan çalışanın kendisine olan saygısı artacaktır. Olumsuz bir durum ile karşılaştığında bu nedenden dolayı daha yapıcı olabilecektir. Kariyer hedefi olan çalışanlara gelişim olanakları sağlanmalıdır. Örneğin unvan değişikliği sonrası kişi kadro alabiliyorsa bulunduğu konumdan yükselmeyi düşüneceği için ayrılma niyeti olmayacaktır. Çalışanlarının motivasyonunu sağlayacak eylemlerde bulunulmalıdır. Bu niyetin önüne geçilebilmesi için öncelikle

KAYNAKÇA

- Acar, D. (2014). Çalışanlarda Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Motivasyonun İşten Ayrılma Niyetine Ve İş Tatminine Etkileri Ve Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi) Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul, Türkiye.
- Ağın, Ö. (2010). İşe Bağlanma Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri (Yüksek Lisans Tezi) Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli, Türkiye.
- Akbaba, M. (2020). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları İle İş Yaşamında Yalnızlık Arasındaki İlişki: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. Turkish Studies-Social Sciences, 1701-1716.
- Akça, R. (2014). Otel İşletmelerinde Mobbing, İş Stresi Ve İş Görenlerin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Ankara, Türkiye.
- Akova, O. (2015). Kamu Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeyleri Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi. Bartın Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 117-136.
- Albar, B. Ö., & Ofluoğlu, G. (2006). Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri. Hak İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi, 538-550.
- Aslan, Z., & Etyemez, S. (2015). İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Hatay'daki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Hatay, Türkiye: İşletme Araştırmaları Dergisi.
- Asunakutlu, T. (2001). Klasik Ve Neo-Klasik Dönemde Örgütsel Güvenin Karşılaştırılması Üzerine Bir Deneme. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5-10.
- Ayar, T. (2017). Örgütsel Adalet Algısının İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Ankara İlindeki Sosyal Güvenlik Denetmenleri Üzerine Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi) Türk Hava Kurumu Üniversitesi. Ankara, Türkiye.

- Ayazlar, G., & Güzel, B. (2014). İş Yerinde Yalnızlığın Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Social And Behavioral Sciences*, 319-325.
- Aydın, Ö. (2018). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri: Atatürk Havalimanı Temsil-Gözetim Ve Yönetim Hizmetleri Şirketlerine Yönelik Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Aydoğan, E., & Zemestani, G. (2014). Erillik/Dışillik (Hofstede) Bağlamında İran İle Türkiye'nin Yönetim Kültürlerinin Karşılaştırılması . Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi , 50-71.
- Aylan, S. (2012). Organizasyonlarda Psikolojik Şiddet (Mobbing) Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiyi Tespit Etmeye Yönelik Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Ankara, Türkiye.
- Bakan, İ., Büyükbeşe, T., & Bedestenci, Ç. (2004). Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü: Teorik Ve Ampirik Yaklaşım. Kahramanmaraş: Alfa Aktüel Yayın.
- Barney, J. B. (2004). Giriş: William Ouchi'nin Z Teorisi: Amerikan İşletmesi Japonların Zorluğunu Nasıl Karşılabilir? Amerika Birleşik Devletleri.
- Barutçugil, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Başoda, A. (2012). Kişilik Özelliği Olarak Hizmet Verme Yatkınlığının İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama (Yüksek Lisans Tezi) Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü . Nevşehir, Türkiye,.
- Berberoğlu, G. (1990). Örgüt Kültürü Ve Yönetimsel Etkinliğe Katkısı. Anadolu Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 153-161.
- Beycioğlu, K. (2007). Z Kuramı Ve Okul Yönetimine Uygulanabilirliği Açısından Değerlendirilmesi. Kastamonu Eğitim Dergisi, 63-72.
- Budak, G., & Sürgevil, O. (2006). Tükenmişlik Ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi , 95-108.

- Cam, E. (2004). Çalışma Yaşamında Stres Ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışan. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 1-10.
- Canak, E. (2005). Suç İşlemek Amacıyla Örgüt Kurma Ve Çıkar Amaçlı Örgütlenme Suçları. İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Canbek, M. (2014). Rol Stresi İle Başa Çıkmada Duygusal Zekanın Rolü. İşletme Araştırmaları Dergisi, 15-21.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stres, Sosyal Destek Ve Tamponlama Hipotezi. Psikolojik Bülten, 310-357.
- Çağ, A. (2017). Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi) Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Afyon, Türkiye.
- Çarıkçı, İ., & Koyuncu, O. (2010). Bireyci-Toplumcu Kültür Ve Girişimcilik Eğilimi Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1-18.
- Çetin, A., & Alacaklar, A. (2016). İş Yaşamında Yalnızlığı Yordamada Kişilik Özellikleri İle Algılanan Sosyal Ve Örgütsel Desteğin Rolü. Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi, 193-216.
- Çetin, F., Şeşen, H., & Basım, N. (2012). Örgüt Kültürünün Rol Ötesi Olumlu Davranışlara Olan Etkisi: Örgütsel Bağlılığın Aracı Değişken Rolü. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 197-211.
- Demir, M., & Tütüncü, Ö. (2010). Ağırlama İşletmelerinde Örgütsel Sapma İle İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi , 64-74.
- Demirbaş, B., & Haşit, G. (2016). İş Yerinde Yalnızlık Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 137-158.
- Denison, D., Janovic, J., Young, J., & Hee, J. (2006). Örgüt Kültürlerini Teşhis Etmek: Bir Modeli Ve Yöntemi Doğrulamak. Lozan, İsviçre.
- Doğan, E. Ş. (2013). Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Bağlılık. İstanbul: Türkmen Kitapevi.

- Doğan, S., & Oğuzhan, Y. S. (2015). Çalışanların Duygusal Zeka Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi Üzerine Bir alışma. Niđe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakóltesi Dergisi, 1-12.
- Doğan, T., etin, B., & Sungur, M. Z. (2009). İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik Ve Güvenilirlik alışması. Anadolu Psikiyatri Dergisi, 271-277.
- Erbil, S. (2013). Otel İşletmelerinde alışanların Örgütsel Sızım Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi (Yüksek Lisans Tezi). Aydın, Türkiye.
- Erdem, F. (1996). İşletme Kólütürü. Antalya: Friedrich Naumann Vakfı Ve Akdeniz Üniversitesi Yayınları.
- Erdem, R., Adıgüzel, O., & Kaya, A. (2010). Akademik Personelin Kurumlarına İlişkin Algıladıkları Ve Tercih Ettikleri Örgüt Kólütürü Tipleri . Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakóltesi Dergisi, 73-88.
- Erdirençelebi, M., ini, M. A., & Ertürk, E. (2020). Örgütsel Yalnızlık İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sessizliğin Aracılık Etkisi. Sosyal Ekonomik Araştırmalar , 32-52.
- Erdoğan, İ. (1997). İşletmelerde Davranış. İstanbul: Dönence Basım Ve Yayın Hizmetleri.
- Eren, A. (2007). Gönüllü İşten Ayrılmalar Üzerine Ekonometrik Bir Yaklaşım. Ankara, Türkiye.
- Eren, E. (2015). Örgütsel Davranış Ve Yönetim Teknolojisi. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Erkmen, T. (2021). Örgüt Kólütürü. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Erkmen, T., & Bozkurt, S. (2010). Örgüt Kólütürü Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 197-228.
- Erkutlu, H. V. (2017). Örgütsel Davranış. Ankara: Akademisyen Kitapevi.

- Fındık, M. (2011). Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Araştırması: Konya Aile Hekimleri Örneği, (Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya, Türkiye.
- G.Ouchi, W., & M.Jeeger, A. (1978). Z Tipi Organizasyon: Hareketliliğin Ortasında İstikrar. Yönetim Akademisi, 305-314.
- Genç, E. (2015). İş Yaşam Kalitesi Ve İşe Yabancılaşmanın İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama (Yüksek Lisans Tezi) Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Hatay, Türkiye.
- Gumbert, D. (1984). The Loneliness Of The Small Business Owner. Harvard Business Review, 33-38.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt Kültürü. Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 147-159.
- Gül, H., & Aykanat, Z. (2012). Karizmatik Liderlik Ve Örgüt Kültürü İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17-36.
- Gül, H., Oktay, E., & Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti Ve Performans Arasındaki İlişkiler; Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, 1-11.
- Güney, S. (2007). Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Algılanan Örgütsel Destek Ve Örgüt Temelli Öz-Saygı. Hacettepe İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 189-211.
- Güney, S. (2020). Örgütsel Davranış. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Güvercin, A. (2015). İşletmelerde İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamalarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma, (Yüksek Lisans Tezi) Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya, Türkiye.
- Homayouni, V. (2014). Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma İlişkisi: Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi) Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum, Türkiye.

- İnanç, M. (2013). Çalışanların Tükenmişlik Düzeyi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul, Türkiye.
- İyigün, N. Ö. (2012). Örgütsel Yaklaşım: Kuramsal Bir Yaklaşım. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 49-64.
- Jafarova, F., & Sağlam, N. (2018). Çalışanların İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetlerinin Karşılaştırmalı Analizi. İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi, 57-82.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, 29-32.
- Kahraman, Y. (2020, Haziran). Örgüt Kültürünün Duygusal Bağlılığa Etkisi, Dağıtım Adaletinin Aracılık Rolü: Mersin İli Lojistik Sektöründe Çalışanlar Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Mersin, Yenişehir, Türkiye.
- Kalkan, A. (2013). Algılanan Örgüt Kültürünün Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Kurumsal Ve Görgül Bir Araştırma (Doktora Tezi). Konya, Selçuk, Türkiye.
- Karakışla, Y. (2012). Kamu Ve Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Ve Örgüt Kültürü Algılara (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul, Türkiye.
- Karcıoğlu, F., & Timuroğlu, M. K. (2004). Örgüt Kültürü Ve Liderlik. Atatürk Üniversitesi İibf Dergisi, 318-338.
- Kaya, E. (2010). İş Stresi Ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Sağlık Personeli Üzerine Bir Uygulama (Yüksek Lisans Tezi) Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü . Kocaeli, Gebze, Türkiye.
- Kaynak, A. R. (2005). İlköğretim Okullarında Örgüt Kültürü. 423-442.
- Koçer, C., Yeşil, E., & Yürüyen, H. (2018). Sanallık Algısının, İş Yeri Yalnızlığı Ve Örgütsel İletişim Üzerindeki Etkisi. Uluslararası Turizm Ekonomi Ve İşletme Bilimleri Dergisi, 561-577.

- Koçoğlu, M. (2012). Çalışanların Örgütlerine Yönelik Girişimcilik Yönelimi Algıları, Örgüt Desteği, Kariyer Tatminleri Ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma . İstanbul, Türkiye.
- Köse, S., Tetik, S., & Ercan, C. (2001). Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler. Yönetim Ve Ekonomi, 219-242.
- Kulaklıkaya, K. (2013). İşkoliklik, Tükenmişlik Sendromu Ve İş Yükü Algısı Arasındaki İlişi (Yüksek Lisans Tezi) Niğe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Niğe, Türkiye.
- Kurt, E. (2012). Üniversitelerde alışanların Örgüt Kültürü Algıları: Bir Vakıf Üniversitesi Meslek Yüksekokulu Örneği. İzü Sosyal Bilimler Dergisi.
- Kutunis, R. Ö. (2010). Örgüt Kültürü. Sakarya: Sakarya Kitapevi.
- Lam, L. W., & Lau, D. C. (2012). İş Yerinde Yalnız Hissetmek; Tatmin Edici Olmayan İş Yeri İlişkilerinin Sonuçlarını Araştırmak. Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi, 1-18.
- M.Ernst, J., & Cacioppo, J. T. (1999). Yalnız Kalpler: Yalnızlığa Psikolojik Bakış Açıları. Applied And Preventive Psychology, 1-22.
- Maximini, D. (2015). The Scrum Culture; Introducing Agile Methods İn Organizations. London: Springer.
- Meral, Z. (2015). Lidere Güvenin Örgütsel Bağlılığa Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Ampirik Bir alışma (Yüksek Lisans Tezi). Gebze, Türkiye.
- Mercan, N., Demirci, K., Özler, D. E., & Oyur, E. (2012). İş Yaşamında Yalnızlık, Duygusal Zeka Ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 197-211.
- Mercan, N., Oyur, E., Alamur, B., Gül, S., & Bengül, S. (2012). İş Yeri Yalnızlığı Ve Sosyal Fobi Arasındaki İlişiye Yönelik Bir Araştırma. Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 213-226.
- Naktiyok, A. (2003). Yönetici Değerleri Ve Pazar Yönlülük Bir Uygulama. Erciyes Üniversitesi, İibf Dergisi, 100.

- Öncül, M. S., Deniz, M., & İnce, A. R. (2016). Hofstede'nin Örgüt Kültürü Modelinin Potansiyel Girişimcilerin Yetiştigi Çevresel Özellikler Kapsamında Değerlendirilmesi. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 255-269.
- Öncül, M. S., Deniz, M., & İnce, A. R. (2016). Hofstede'nin Örgüt Kültürü Modeli'nin Potansiyel Girişimcilerin Yetiştigi Çevresel Özellikler Kapsamında Değerlendirilmesi. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 255-269.
- Örücü, E., & Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti' Nde Bir Uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 334-358.
- Özbek, M. F. (2008). İşgören Güçlendirme Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İşletme İçi Birimler Ve Demografik Faktörler Açısından Analizi (Yüksek Lisans Tezi).
- Özçelik, H., & Barsadı, S. (2011). İş Yalnızlığı Ve Çalışan Performansı [Doi.Org/10.5465/Ambpp.2011.65869714](https://doi.org/10.5465/Ambpp.2011.65869714). *Academy Of Managemet*.
- Özçelik, H., & Barsadı, S. (2011). Work Loneliness And Employee Performance. *Academy Of Management Proceedings*, 1-6.
- Özdevecioğlu, M., Karaca, M., Demirtaş, Ö., & Bayram, A. (2013). Mesleki Stres Ve Tükenmişliğin Zihinsel Kayıplar (Cognitive Failure) Üzerindeki Etkisi. *Sakarya, Türkiye: Örgütsel Davranış Kongresi Kitabı*.
- Özkalp, E., & Kırel, Ç. (1986). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayıncılık.
- Özkalp, E., & Kırel, Ç. (2002). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Ekin Kitapevi Yayınları.
- Özodaşık, M. (1989). *Yalnızlığın Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi (Yüksek Lisans Tezi)*. Konya, Türkiye.
- Özsöylemez, O. (2009). Algılanan Liderlik Tarzlarının İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütle Özdeşleşmenin Rolü (Yüksek Lisans Tezi) Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü . İstanbul, Türkiye.

- Öztaşyonar, Y. (2017). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Sinizm Algularının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi (Yüksek Lisans Tezi) Erzurum Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum, Türkiye.
- Özyer, Y., & Gözükara, E. (2014). Yenilikçi Kültürün Örgütsel Yaratıcılık Öğrenme Çabaları Üzerindeki Etkisi. İstanbul Sosyal Bilimler Dergisi, 23-33.
- Paylı, M. (2017, Kasım). Örgüt Kültürü Ve Stratejik Planlama Süresi:Karaman Belediyesinde Bir Uygulama (Yüksek Lisans Tezi). Karaman, Türkiye.
- Pelit, E., Boylu, Y., & Güçer, E. (2007). Akademisyenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. Azi Üniversitesi Ticaret Ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 86-114.
- Peng, J., Chen, Y., Xia, Y., & Ran, Y. (2017, Ocak). İşyerinde Yalnızlık, Lider-Üye Değişimi Ve Yaratıcılık: Lider Şefkatinin Düzeyler Arası Düzenleyici Rolü Doi.Org/10.1016/J.Pay.2016.09.020. Elsevier.
- Penn, M., Romano, J. L., & Foat, D. (1988). The Relationship Between Job Satisfaction And Burnout: A Study Of Human Service Professionals. Administration And Policy İn Mental Health And Mental Health Services Research, 157-165.
- Perlman, D., & Peplau, L. A. (1981). Yalnızlığın Sosyal Psikolojisine Doğru Kişisel İlişkiler 3. Academic.
- Peters, T. J., & Waterman, R. H. (1987). Yönetme Ve Yükselme Sanatı. İstanbul: Altın Kitaplar.
- R.Bartlett, K. (2001). Eğitim Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Sağlık Hizmetleri Alanında Bir Araştırma. Urbana.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Analysing Of The Relationships Between Training, Organizational Commitment And Intend To Leave. Ege Akademik Bakış Dergisi, 613-628.
- Sabuncuoğlu, Z. (2003). Örgütsel Psikoloji. Bursa: Furkan Ofset.

- Sarıtaş, A., & Bakır, L. (2020). Örgüt Kültürünün Ve İşletme Demografisinin Kosgeb Desteklerine Etkisi: Burdur İli Araştırması. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 385-402.
- Saygılı, A. (2018). Örgütlerde Uygulanan Motivasyon Araçlarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi (Yüksek Lisans Tezi) Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bursa, Türkiye.
- Saylık, A. (2019). Hofstede'nin Kültür Boyutları Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması; Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması. *Uluslararası Türkçe Edebiyat*, 50-62.
- Seymen, O. A. (2008). Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgüt Kültürü Tipleri Üzerine Araştırma. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Sezerel, H. (2013). Örgüt Kültürü Boyutlarının Farklılıkların Yönetimi Algılarına Etkisi: Bir Otel Zincirinde Araştırma (Doktora Tezi). Eskişehir, Türkiye.
- Silman, F., & Doğan, T. (2013). İşyerinde Yalnızlığın Yordayıcısı Olarak Sosyal Zekâ. *İspanol Psikoloji Dergisi*, 1-6.
- Solmuş, T. (2004). İş Yaşamında Duygular Ve Kişilerarası İlişkiler: Öfke - Saldırganlık Ve Romantik İlişkiler. *İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 35-52.
- Structural Determinants Of Job Satisfaction And Organizational Commitment İn Turnover Models. (1999). *Human Resource Management Review*, 479-493.
- Sunar, S. (2016). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul, Türkiye.
- Şanlı, S. C. (2016). İş Gören Avukatlığı Ve Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İşe Gömülmüşlük Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Mersin, Türkiye.
- Şenturan, Ş. (2014). Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Şimşek, Ş., Çelik, A., & Akgemci, T. (2016). Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütlerde Davranış. Ankara: Eğitim Yayın.
- Şişman, M. (2014). Örgütler Ve Kültürler. Ankara: Pagem Akademi.

- Şişman, M., & Turan, S. (2004). Bazı Örgütsel Değişkenler Açısından Çalışanların İş Doyumu Ve Sosyal-Duygusal Yalnızlık Düzeyleri (Meb Şube Müdür Adayları Üzerine Bir Araştırma). Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 117-128.
- Taşcıoğlu, H. (2010). Örgüt Kültürünün Örgütsel Adalet Etkisi: Bir Örnek Olay (Doktora Tezi). Sakarya, Türkiye.
- Telman, N., & Önen, L. (2006). İstanbul Maltepe Üniversitesi. İstanbul Maltepe Üniversitesi <http://www.Maltepe.edu.tr/haberler/haberler.asp?İd=685> Adresinden Alındı
- Terzi, A. R. (2000). Örgüt Kültürü. Ankara: Nobel Yayın.
- Terzi, A. R. (2005). İlköğretim Okullarında Örgüt Kültürü.
- Tett, R. P., & Mayer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover İntention And Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings. *Personal Psychology*, 256-293.
- Tofur, S. (2018). Örgüt Kültürünü Oluşturan Undurlar: "Die Welle (Tehlikeli Oyun) Filmi Analizi.". *Turkish Studies*, 1765-1780.
- Tortumlu, M., & Taş, M. A. (2020). İşyeri Kabalığı Ve Mutluluk İlişkisinde İş Yaşamında Yalnızlığın Düzenleyici Etkisi. *Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 706-719.
- Torun, Y. (2016). Personel Güçlendirme Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma (Doktora Tezi) Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul, Türkiye.
- Tutar, H. (2016). Örgütsel Davranış (Örgüt Teorileri Ve Çağdaş Yaklaşımlar Açısından). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Türker, N. E. (2013). Bankacılık Sektöründe Çalışanların Stres Düzeyi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Örgüte Bağlılık Üzerine Etkisi (Doktora Tezi) Marmara Üniversitesi Bankacılık Ve Sigortacılık Enstitüsü. İstanbul, Türkiye.

- Tütüncü, Ö. (2002). Seyahat Acentelerinde İş Tanımlama Ölçeği Kapsamında İş Doyumunun Ölçülmesi: İzmir İli Uygulaması *Anatolia. Turizm Araştırmaları Dergisi*, 129-138.
- Unutkan, G. A. (1995). *İşletmelerin Yönetimi Ve Örgüt Kültürü*. İstanbul: Türkmen Kitapevi.
- Uzkurt, C., & Şen, R. (2012). Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Yeniliğin Pazarlama Yeniliğine Etkisi: Gazlı İçecek Sektöründe Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27-50.
- Ülbeği, İ. D. (2017). *Örgütsel Alt Kültürler*. Adana: Karahan Kitapevi.
- Üstün, F. K., & Doğan, S. (2013). Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 35.
- Vasumathi, A., & Govindarajalu, S. (2003). Bir Girişimcinin Stres Ve Başa Çıkma Tarzları. *Yönetim Ve Araştırma Dergisi*.
- Vural, B. A. (2018). *Kurum Kültürü*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Vural, B. A., & Coşkun, G. (2007). *Örgüt Kültürü*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Wright, S. L. (2007). The Experience Of Loneliness İn Organisations. *European Academy Of Management Conference*, 1-36.
- Wright, S. L., Burt, C. D., & Strongman, K. T. (2006). İşyerinde Yalnızlık: Yapı Tanımı Ve Ölçek Geliştirme. *Yeni Zelanda Psikoloji Dergisi*.
- Yaman, E., & Güngör, H. (2013). Okul Yönetici Ve Öğretmenlerinin Damgalama (Stigma) Eğitimleri İle Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki. *International Online Journal Of Education Sciences*, 783-797.
- Yanık, O., & Naktiyok, A. (2014). Etik (Ahlaki) Liderliğin Çalışanların İş Tatminine, Örgütsel Bağlılığına Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Güven Ve Örgütsel Adalet Algısının Aracı Rolü (Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

- Yelođlu, H. O. (2011). Türk Toplumsal Kùltürünün Örgüt Yapılarına Olan Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Çalışma. *Odü Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 153-170.
- Yıldırım, B. (2016). Örgütsel Sessizliğin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi (Yüksek Lisans Tezi) Bahçeşehir Üniversitesi. İstanbul, Türkiye.
- Yıldız, M. L. (2013). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu, Tanınırlık, İmaj, Örgütsel Çekicilik Ve İşe Başvurma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi* , 153-173.
- Yıldız, S. (2008). Örgüt Kùltürünün, İşten Ayrılma Eğilimi Ve Çalışan Verimliliđi Üzerindeki Etkisi: Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Destek Algısı (Yüksek Lisans Tezi) Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bolu, Türkiye.
- Yılmaz, E., & Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin İş Yerinde Yalnızlıkları Ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Pegem Eğitim Ve Öğretim Dergisi*, 59-69.
- Yücel, İ., & Koçak, D. (2016). Örgüt Kùltürü: Personel Güçlendirme Ve Örgütsel Bağlılık . Konya: Eğitim Yayınevi.
- Zohu, X. (2018, Mayıs 5). İş Yeri Yalnızlığı Araştırmalarının Bir İncelemesi.

Ek-1 Anket Formu

ANKET FORMU

Değerli Katılımcı,

Bu anket Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında İşletme Yüksek Lisans Tez programı kapsamında yürütülmektedir. Araştırmanın amacı, kurumun sahip olduğu örgüt kültürü, iş yeri yalnızlığı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin ortaya konmasıdır. Lütfen soruları size en uygun olan seçeneği işaretleyerek cevaplayınız. Vereceğiniz cevaplar sadece akademik amaçlar için kullanılacak olup bilgileriniz üçüncü kişiler ile paylaşılmayacaktır. Zaman ayırıp katkı sağladığınız için teşekkür ederim.

1.) Cinsiyetiniz

Kadın Erkek

2.) Yaşınız

18-25 26-35 36-45 46-55 56-65 65 yaş ve üzeri

3.) Medeni Durum

Evli Bekar

4.) Göreviniz

İdari personel Teknik personel Öğretim üyesi Öğretim görevlisi
Araştırma görevlisi

5.) Kurumdaki Hizmet Süresi

1 yıldan az 1-2 yıl +2 yıl

6.) Eğitim Durumunuz

İlköğretim Ortaöğretim Lisans Lisans üstü (Yüksek Lisans-Doktor)

Ek-2 Örgüt Kültürü Ölçeği

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz.		KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	KESİNLİKLE KATILYORUM
1	İşletmemizde cezalandırılma korkusu, işlerin ve kuralların yerine getirilmesini sağlar/motive eder.					
2	İşletmemizde grup kararından çok yöneticinin (bireysel) kararları üzerinde durulur					
3	İşletmemizdeki otokratik yapı (yönetimin baskıcı tutumu), çalışanlardan yükselen/yükselebilecek itirazları bastırır.					
4	İşletmemizde işler az sayıda kural ve işleme yürütülür, var olan çoğu kural açıkça ifade edilmemiş, ima yoluyla gelişmiştir.					
5	Çalıştığımız işletme birey ve grup amaçlarını kurum başarısı için birleştirmeyi hedefler.					
6	İşletmemizde işlerin başarıya ulaşmasında; olaylara tepki hızı, duyarlılık ve yaratıcılık oldukça önemlidir.					
7	İşletmemizde işlerin başarıya ulaşmasında nüfuz, pozisyon veya kişisel güç yerine uzman gücü ön plandadır.					
8	İşletmemizde başarıya ulaşmak için; bireysel ya da takım çalışması gibi her türlü çalışma tarzı benimsenir.					
9	İşletmemizde personelin kendini yetiştirmesi ve geliştirmesine önem verilir.					
10	İşletmemizde arkadaşlık ilişkilerine ve dostluğa önem verilir.					
11	İşletmemizde kişilerin birbirine yardım etmesi önemsenir.					
12	İşletmemizde nüfuz/güç/otorite tüm çalışanlar tarafından paylaşılır.					
13	İşletmemiz dış dünyadaki değişikliklerden çok kolay etkilenmeyecek, istikrarlı bir yapıya sahiptir.					
14	İşletmemizde çalışma programları uzun vadeli yapılır.					
15	İşletmemizde iş rollerine, işi tatmin edici bir şekilde yapabilecek olan kişilerin seçilmesine önem verilir.					
16	İşletmemizdeki mevcut yapı çalışanlara, nereye kadar ilerleyebileceğini kestirme/öngörme imkânı sağlar.					

Ek-3 İş Yeri Yalnızlığı Ölçeği

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz.		KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	KESİNLİKLE KATILYORUM
1	İş ortamında sorunlarla karşılaştığımda iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissedirim					
2	Çoğunlukla iş arkadaşlarımdan bana mesafeli durduklarını hissediyorum					
3	Birlikte çalıştığım insanlarla aramda mesafe koyduğumu hissediyorum					
4	Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum					
5	İş yerimdeki ilişkilerimden memnunum					
6	Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hâkimdir					
7	İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum					
8	İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk hissedirim					

9	İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissedirim					
10	İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır					
11	İş yerimdeki sosyal etkinliklere piknik, parti, yemek vs.) katılımım					
12	İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var					
13	İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur					
14	İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır					
15	Kendimi işi yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissedirim					
16	İş yerinde beni dinlemeye çalışan insanlar vardır					

Ek-4 İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz.		KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	KESİNLİKLE KATILYORUM
1	Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünüyorum.					
2	Aktif bir şekilde başka şirketlerde iş arıyorum.					
3	İşimden muhtemelen yakın bir zamanda ayrılacağım.					

Ek -5-Etik Kurul Raporu

Evrak Tarih ve Sayısı: 18.04.2022-33376



T.C.
ATILIM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Sayı : E-59394181-604.01.02-33376
Konu : Selencan Şengil Etik Kurul Raporu

18.04.2022

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Enstitümüz İşletme Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı,2031691801441 numaralı öğrencisi Selencan Şengil'in, "Örgüt Kültürünün İş Yeri Yalnızlığına ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Ankara Medipol Üniversitesi Örneği" başlıklı tez çalışması kapsamında yapmayı planladığı anket çalışması, "Atılım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu" üyeleri tarafından onaylanmıştır.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof.Dr. Serkan ERYILMAZ
Rektör Yardımcısı

Fk:

- 1- selencan şengil Rapor (1 sayfa)
- 2- Selencan Şengil Başvuru. (14 sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BSMUMN8FL

Kazıkçeşme Mahallesi, 06830 İncek Göbbaşı - Ankara - Türkiye
Telefon No:0 (312) 586 80 00 Faks No:0 (312) 586 80 91
İnternet Adresi: <https://www.atilim.edu.tr/>
Kep Adresi: atilim.rektorkofis@hs03.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/atilim-universitesi/01-ehys>

Bilgi için: Gizem ALSANCAK
Uzman Yardımcısı
Telefon No: 6149

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek -6 Anket İzni



T.C.
ANKARA MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Sayı : E-81477236-100.99-171
Konu : Anket İzni İtk

04/04/2022

ATILIM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal Bilimler Enstitüsü

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü; İşletme Ana Bilim Dalı, İşletme Tezli Yüksek Lisans öğrencisi 20316918014 numaralı Selene SENGİL'in "Örgüt Kültürünün İş Yeri Yalnızlığına ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi Ankara Medipol Üniversitesi Örneği" başlıklı tezinin verilerini üniversitemiz akademik ve idari personelinden (anket ile) 1 Haziran-30 Haziran 2022 tarihleri arasında toplaması uygun bulunmuştur.

Gereğini bilgilerinize arz/rica ederim.

Prof. Dr. Nevin ŞANLIER
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Hacı Bayram Mah. Talazpaşa Bulvarı No: 4/1, Altındağ, Ankara
T: 444 20 10 F: 0312 920 13 06
E-Posta: canan.yazici@ankaramedipol.edu.tr
Kap. Adresi: ankaramedipoluniversitesi@hs03.kap.tr
İnternet Adresi: ankaramedipol.edu.tr

Bilgi için: Canan YAZICI
Rektörlük Yazı İşleri



TURNİTİN RAPORU

Selencan ŞENGİL 20316918014

ORJİNALLİK RAPORU

% 17	% 16	% 5	% 11
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	acikbilim.yok.gov.tr İnternet Kaynağı	% 4
2	Submitted to Baskent University Öğrenci Ödevi	% 2
3	Submitted to Bahcesehir University Öğrenci Ödevi	% 1
4	d5d9044a-7b4a-4f75-852f-4646c3028d44.filesusr.com İnternet Kaynağı	% 1
5	Submitted to Atilim University Öğrenci Ödevi	% 1
6	Submitted to Beykent Universitesi Öğrenci Ödevi	% 1
7	acikerisim.erbakan.edu.tr İnternet Kaynağı	% 1
8	acikerisim.aku.edu.tr İnternet Kaynağı	% 1
9	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK)	% 1

Öğrenci Ödevi

10	libratez.cu.edu.tr İnternet Kaynağı	% 1
11	www.isarder.org İnternet Kaynağı	<% 1
12	acikerisim.ticaret.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
13	Submitted to Fırat Üniversitesi Öğrenci Ödevi	<% 1
14	acikerisim.cumhuriyet.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
15	www.researchgate.net İnternet Kaynağı	<% 1
16	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	<% 1
17	Submitted to Istanbul Aydın University Öğrenci Ödevi	<% 1
18	Submitted to TechKnowledge Öğrenci Ödevi	<% 1
19	jag.journalagent.com İnternet Kaynağı	<% 1
20	hacibayram.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
21	www.futourismcongress.com	

İnternet Kaynağı

<% 1

22

Submitted to Sağlık Bilimleri Universitesi

Öğrenci Ödevi

<% 1

23

acikerisim.sakarya.edu.tr

İnternet Kaynağı

<% 1

24

hdl.handle.net

İnternet Kaynağı

<% 1

25

Submitted to Canakkale Onsekiz Mart University

Öğrenci Ödevi

<% 1

26

acikerisim.baskent.edu.tr

İnternet Kaynağı

<% 1

27

acikerisim.gelisim.edu.tr

İnternet Kaynağı

<% 1

28

Submitted to Kirikkale University

Öğrenci Ödevi

<% 1

29

shyk2018.mu.edu.tr

İnternet Kaynağı

<% 1

30

Submitted to KTO Karatay Āniversitesi

Öğrenci Ödevi

<% 1

31

www.icqh.net

İnternet Kaynağı

<% 1

42	docplayer.biz.tr İnternet Kaynağı	<% 1
43	hukuk.aku.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
44	ia902509.us.archive.org İnternet Kaynağı	<% 1
45	isletmecilik.org İnternet Kaynağı	<% 1
46	wcssr.org İnternet Kaynağı	<% 1
47	acikerisim.karatay.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<% 1
48	sempozyumlar.amasya.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
49	acikerisim.nku.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<% 1
50	dspace.gazi.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
51	etd.lib.metu.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
52	www.emissc.org İnternet Kaynağı	<% 1
53	www.eyuder.org İnternet Kaynağı	<% 1

54	www.gecekitapligi.com İnternet Kaynağı	<% 1
55	www.ilbank.gov.tr İnternet Kaynağı	<% 1
56	1pdf.net İnternet Kaynağı	<% 1
57	earsiv.kastamonu.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<% 1

GCER

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı: Selencan ŞENGİL

Öğrenim Durumu: Yüksek Lisans 2020-

Derece	Alan	Üniversite	Yıl
Lisans	Mühendislik Fakültesi- Jeoloji Mühendisliği	Hacettepe Üniversitesi	2013- 2018
Yüksek Lisans	İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Yüksek Lisans Programı	Atılım Üniversitesi	2020- Devam ediyor

İş Deneyimi:

Çalıştığı Yer	Görev	Yıl
Ankara Medipol Üniversitesi	İnsan Kaynakları Birim Sorumlusu	2019- Devam ediyor

Yabancı Diller: İngilizce

Yayımlar: -

Tarih: 3 Ocak 2022