

**ÖZ YETERLİLİK ALGISININ İŞTEN AYRILMA NİYETİNE
ETKİSİ: BANDIRMADAKİ YİYECEK-İÇECEK HİZMETLERİ
SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Edip ÖRÜCÜ¹ 

Ömer GİZLİER² 

Melike TUNA³ 

ÖZET

Bu çalışmada yiyecek-içecek sektöründe çalışanların öz yeterlilik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenerek, öz yeterlilik algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki araştırılmıştır. Literatürde öz yeterlilik algısının daha çok iş tatmini, işe adanmışlık, yüksek performans gibi örgüt lehine olumlu değişkenler üzerindeki etkisine değinilmiş ancak öz yeterlilik algısının örgüt aleyhinde olan olumsuz değişkenler üzerindeki etkisi ilgili literatürde göz ardı edilmiştir. Bu açıdan, bu çalışmanın literatürdeki bu boşluğu doldurması beklenmektedir. Araştırma kapsamında Balıkesir ilinin Bandırma ilçesinde 108 yiyecek-içecek işletmesi çalışanına anket uygulaması yapılmıştır. Araştırmada toplanan veriler korelasyon ve regresyon analizlerine tabi tutulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, yiyecek-içecek sektöründe çalışanların öz yeterlilik algılarının işten ayrılma niyeti üzerinde

Geliş Tarihi: 10.08.2020

Kabul Tarihi: 18.11.2020

¹ Prof. Dr., Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü,
eorucu@bandirma.edu.tr

² Arş. Gör., Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü,
ogizlier@bandirma.edu.tr

³ Yüksek lisans öğrencisi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı, melike.tuna.13@gmail.com

Not: Araştırmadaki anket çalışması 2019 yılının Kasım ayında gerçekleştirildiği için geriye dönük etik kurul izni bulunmamaktadır.

DOI: <https://doi.org/10.38120/banusad.816592> BANÜSAD, 2020; 3(2), 178-200

istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde bir etkisinin olduğu bulgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Öz Yeterlilik Algısı, İşten Ayrılma Niyeti, Yiyecek-İçecek Hizmetleri Sektörü.*

**THE EFFECT OF SELF-EFFICACY PERCEPTION ON THE
TURNOVER INTENTION: A RESEARCH ON EMPLOYEES IN THE
FOOD-BEVERAGE SERVICES INDUSTRY IN BANDIRMA**

ABSTRACT

This study investigates the impact of employees' self-efficacy perceptions on their turnover intention in the food and beverage industry. Mostly in the related literature, the effect of self-efficacy perception on positive variables in favor of the organization such as job satisfaction, commitment to work, and high performance is investigated. However, the effect of self-efficacy perception on negative variables against the organization has been ignored in the relevant literature. In this respect, this study is expected to fill this gap in the literature. Within the scope of the research, 108 food and beverage services employees were surveyed in Bandırma district of Balıkesir province. The data is analyzed through correlation and regression analysis. According to the results, this study shows that self-efficacy perceptions of employees in the food and beverage sector have significant and negative impact on the turnover intention.

Keywords: *Self-Efficacy Perception, Turnover Intention, Food and Beverage Services Industry.*

1. GİRİŐ

DOI: <https://doi.org/10.38120/banusad.816592> *BANÜSAD, 2020; 3(2), 178-200*

Öz yeterlilik algısı kişinin karşılaştığı zorluk veya engellerdeki güçlükleri çözeceğine olan inancıdır. Öz yeterliliğin yüksek olması ulaşılabilecek hedeflerde atılacak adımların güçlü bir başlangıçla gerçekleşmesini sağlar. Hedefi yakalamak için güçlü bir zemin bu açıdan önemlidir (Bandura, 1994).

Yiyecek içecek sektöründe çalışanlar sürekli müşteriler ile iletişim halindedirler. Çalışanların birçoğu zamanlarının büyük kısmını işte geçirmektedir. Özellikle yiyecek içecek sektöründe çalışanlar müşterilerle devamlı iletişim ve geri besleme halinde olduklarından dolayı bu çalışanların öz yeterlilik algılarının yüksek olması işletmeler açısından önem arz etmektedir.

Bandırma son yıllarda oldukça gelişen ve nüfus artışının yüksek olduğu bir ilçedir. Bu durum, Bandırma’da yeni yiyecek içecek işletmelerinin açılmasına ve bu sektörde rekabetin artmasında etkili olmuştur. Rekabetin arttığı bu sektördeki işletmelerde çalışanların işten ayrılma niyetlerinin yüksek olması işletmeleri olumsuz etkileyip, işletmelere ekstra maliyet unsuru olarak yansiyabilir. Bu çerçevede işletmeler açısından çalışanların işten ayrılma niyetlerini düşürebilecek etkenlerin araştırılması önem arz etmektedir. Bu noktadan hareketle Bandırma’da yiyecek içecek hizmeti sektöründe çalışanların öz yeterlilik algılarının işten ayrılma niyetlerini azaltıp azaltmayacağı sorusu bu araştırmanın temel araştırma sorusunu teşkil etmektedir.

Literatürde öz yeterlilik algısının daha çok iş tatmini, işe adanmışlık, yüksek performans gibi örgüt lehine olumlu değişkenler üzerindeki etkisine değinilmiştir. Ancak öz yeterlilik algısının örgüt aleyhine olan olumsuz değişkenler üzerindeki etkisi ve bu algının örgüte zarar verebilecek bu

DOI: <https://doi.org/10.38120/banusad.816592> *BANÜSAD, 2020; 3(2), 178-200*

olumsuz değişkenleri azaltmada etkili olup olmayacağı konusu ilgili literatürde göz ardı edilmiştir. Bu açıdan, bu çalışmanın literatürdeki bu boşluğu doldurması beklenmektedir. Buna ek olarak, öz yeterlilik algısı literatürdeki modellerde daha çok durumsal değişken olarak ele alınmış olup, bağımsız değişken ve bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi etkileyip etkilemediği test edilmiştir. Ancak çalışanların öz yeterlilik algıları iş çıktılarında önemli yere sahip olup, bu algının tek başına bile birçok çıktının nedeni olduğu düşünülebilir. Bu yönden de mevcut araştırmanın literatürdeki bu boşluğu da doldurma çabasında olduğu ifade edilebilir.

Bu çalışmada yiyecek içecek hizmeti sektöründe çalışanların öz yeterlilik algılarının işten ayrılma niyetine etkisinin anlamlı olup olmadığını belirlemek amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda ilk olarak araştırmada yer alan kavramlar tanımlanarak bunlarla ilgili geçmiş çalışmalara yer verilmektedir. Ardından Balıkesir ilinin Bandırma ilçesindeki 108 yiyecek içecek hizmeti sektörü çalışanından toplanan anket sonuçları yer almaktadır. Son olarak sonuç bölümünde ise elde edilen bulgulara yer verilerek birtakım önerilerde bulunmaktadır.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1.Öz Yeterlilik Algısı

Öz yeterlilik, Bandura tarafından yükseltelen ve kişilerin sahip oldukları bilgiyi ve beceriyi aktif olarak kullanmaları, öncelikle ilgili alanda kendilerine güvenmeleri gerektiğinden bahseden sosyal öğrenme kuramına dayanır (Özerkan, 2007). Bandura (1994:73) öz yeterliliği “bireyin kendi yeteneklerine inanarak yaşamını etkileyecek olaylarda performans sergilemesi” olarak tanımlamaktadır.

DOI: <https://doi.org/10.38120/banusad.816592> *BANÜSAD, 2020; 3(2), 178-200*

Bandura'ya (1997) göre algılanan öz yeterlilik, insanların hayatlarına tesir edebilen durumlar üzerinde etkili olan belirlenmiş performans düzeyleri oluşturma kabiliyetleri hakkındaki inançları olarak tanımlanır. Öz yeterlilik inancı insanların ne duygu hissettiğini, nasıl düşünceye sahip olduklarını, kendilerini ne şekilde motive ettiklerini ve nasıl davranış sergilediklerini açıklar. Bu tür inançlar, bu farklı etkileri dört ana süreçle üretir. Bilişsel, motivasyonel, duygusal ve seçim süreçlerini içerir. Birçok farklı bağlamda, öz yeterlilik algısının çeşitli süreç ve çıktılar üzerinde olumlu etkileri gözlenmiştir. Örneğin, öz yeterlilik algısı birçok farklı işte performansı olumlu etkilemektedir (Stajkovic ve Luthans, 1998).

Öz yeterliliğin temelini, bireyin güdülemesi ve bireyin başarısının kaynağı teşkil etmektedir. Kişinin karşılaşmış olduğu türlü zorluklarla başa çıkabilmesinde ve kendisine verilen görevleri yerine getirebilmesinde öz yeterlilik algısının oldukça önemli olduğu ifade edilebilir (Kotaman, 2008).

2.2.İşten Ayrılma Niyeti

Rusbult, Farrel, Rogers ve Mainous (1988: 602) işten ayrılma niyetini “işgörenlerin iş şartları açısından tatminsizlik hissettikleri zaman sergiledikleri yıkıcı ve aktif durumlar” olarak tanımlamaktadırlar. İşten ayrılma niyeti, temel olarak işgörenin işinden tatmin olmama, işinde rahat hissedememe ve örgüte duyduğu bağlılıkta azalma gibi tecrübeler akabinde ortaya çıkan bir düşünce olarak ifade edilebilir (Özel, 2015).

Örgütlerin verimliliklerinin artmasında çalışanların sergiledikleri performansların önemli olduğu ifade edilebilir. Bu noktada örgüte katkı sağlayan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin yüksek olması örgüte birtakım maliyetler yüklemektedir. Bu doğrultuda, işten ayrılma niyetini davranışa

DOI: <https://doi.org/10.38120/banusad.816592> *BANÜSAD, 2020; 3(2), 178-200*

dönüştürerek işten ayrılan çalışanın yerine başka birinin işten ayrılan çalışanın yerini alma sürecinde ve işe alınan yeni çalışanın işe uyumu sürecinde ortaya çıkan maliyetler örgütlere mali olarak birtakım zorluklar yaratabilmektedir. Yeni işe alımların örgüt üzerinde oluşturduğu maliyetlerin yanında işten ayrılan çalışanın yerine işe alınacak çalışanın tam kapasiteyle işini yapmasına kadar geçecek sürede, mevcut çalışanların iş yüklerinin artması muhtemeldir. Bu durum, mevcut çalışanların motivasyonlarını düşürerek performanslarında azalmalara sebebiyet verebilir (Güçlü, 2014).

alışan kişilerin işten kendi arzusuyla ayrılma güdüsünün arkasında, aslında niyetlerinin olduğu varsayılmaktadır. Kişinin farklı tutumları bağlamında gelişen işten ayrılma niyeti, çalışanın işten ayrılma niyetini belirtmez, sadece uygun bir durum oluştuğunda zaman kaybı yaşamadan ayrılabileceğini ifade eder (Özdevecioğlu, 2004).

3.LİTERATÜR TARAMASI

Literatür taramasında öz yeterlilik algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen kısmi sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Bu çalışmalarda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

3.1. Öz Yeterlilik Algısı İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Cheng (2008) yaptığı çalışmada Tayvan'ın Kaohsiung şhrinde anaokulu olan okulların 1.599 öğretmeninin toplam hedef nüfusundan oluşan kişilerin katılımıyla gerçekleştirilen çalışmada öz-yeterliliği yüksek olan kişilerin daha az tükenmişlik ve daha fazla başarı yaşadıklarını; bu sayede işten ayrılma niyetinde bulunmadıklarını belirtmektedir.

DOI: <https://doi.org/10.38120/banusad.816592> *BANÜSAD, 2020; 3(2), 178-200*

Karagonlar ve Öztürk (2015) yaptıkları çalışmada ilk yöneticinin çalışanı baltaması ile çalışanın işi yapabileceğine dair öz yeterliliği arasındaki olumsuz durumda ilk yöneticinin algılanan profesyonel yetkinliğinin etkisini ve bu etkinin işten ayrılma niyetine olan etkisini incelemiştir. Ege Bölgesi'nde faal olan bir sağlık örgütünün 206 işgöreni üzerinde anket yöntemiyle veriler toplanmıştır. Bulgulara göre, işgörenler sadece ilk yöneticiyi yetkin olarak gördüklerinde ilk yönetici baltaması ile işgörenlerin öz yeterlilik algıları arasında negatif birlikte değişim ilişkisi bulunmakta ve buna göre de işten ayrılma niyeti artabilmektedir.

Karagonlar, Öztürk ve Özmen (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise işgörenin örgüt hakkındaki sosyal mübadele algısı ve işgörenin işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide öz yeterliliğin moderator rolünü incelemiştir. Marmara Bölgesi'nde faaliyette bulunan bir tekstil işletmesinin 153 beyaz yaka işgöreni üzerinde anket aracılığıyla veriler toplanmıştır. Bulgular öz yeterlilik algısının sosyal mübadele ve işe cezbolma arasındaki olumlu ilişkiyi azalttığını ve bundan dolayı öz yeterlilik algısı yükseldikçe sosyal mübadele ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin azaldığını göstermiştir.

Kılıç (2013) ise öz yeterlilik ve işten ayrılma niyeti ilişkisini araştıran kapsamlı bir çalışma yapmıştır. Öz yeterliliği fazla olan bireylerin işlerine ve amaçlarına daha fazla bağlanma eğilimi göstereceği, yüksek ölçüde başarıya, hırs ve mücadeleye sahip olacakları, engelleri geçme ve toparlanma konusunda üst düzey çaba gösterecekleri araştırmanın bulgularındandır. Araştırmada sonuç olarak öz yeterliliğin işten ayrılma niyetini azalttığı tespit edilmiştir.

DOI: <https://doi.org/10.38120/banusad.816592> *BANÜSAD, 2020; 3(2), 178-200*

Özgöç (2019) tarafından yapılan çalışmada da tekstil sektöründe operasyonlarına devam eden bir firmanın mavi yakalı çalışanlarının yeni iş fırsatları algıları, sosyal destek algıları, öz yeterlilik algıları ve kişi örgüt uyumlarının bu çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın ana kütlesi, tekstil sektöründe operasyonlarına devam eden bir firmanın Trakya Bölgesindeki fabrikasının konfeksiyon bölümünde çalışan mavi yakalı personellerdir. Bu bağlamda 304 mavi yakalı çalışana anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, öz yeterlilik algısının doğrudan işten ayrılma niyeti ile arasında ilişki olmadığı bulgulanmıştır.

Lai ve Chen (2012) yaptıkları çalışmada öz yeterlilik ve çabanın iş performansı ve iş doyumunu üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Bu araştırmanın evrenini Taipei, Tayvan'daki otomobil satış elemanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise ulaşılan 616 satış elemanı oluşturmaktadır. Araştırmada sonuç olarak, öz yeterliliğin iş performansı ve iş doyumunu üzerinde olumlu bir etkisi olduğu; çabanın iş performansı ve iş doyumunu üzerinde olumlu bir etkisi olduğu; iş doyumunun işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz etkisi olduğu bulgulanmıştır.

De Simone, Planta ve Cicotto (2018) öz yeterlilik, iş doyumunu ve işe tutkunluğun hemşirelerin işten ayrılma niyetleri üzerindeki rolünü analiz ederek açıklamaya ve bu değişkenler ile hasta memnuniyeti arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Çalışmada Güney İtalya'da bulunan iki hastanedeki 194 hemşire ve 181 hastadan veri toplanmıştır. Çalışma sonucunda, öz yeterlilik, iş doyumunu ve işe tutkunluk ile hemşirelerin işten ayrılma niyetleri arasında negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada yapılan yol analizinde, öz yeterlilik, iş doyumunu ve işe tutkunluğun hemşirelerin işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif yönde etkisinin olduğu saptanmıştır. Ayrıca

DOI: <https://doi.org/10.38120/banusad.816592> *BANÜSAD, 2020; 3(2), 178-200*

çalışmada, hemşirelerin öz yeterlilik algıları, işlerinden duydukları tatmin ve işe tutkunluk seviyeleri arttıkça hasta memnuniyetinin de arttığı bulgulanmıştır.

Albrecht ve Marty (2017) yaptıkları çalışmada, çalışanların kişilik özelliklerinin, öz yeterlilik algılarının ve iş kaynaklarının işe tutkunluk, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemiştir. Çeşitli organizasyonel ortamlarda çalışan 623 katılımcıdan toplanan verilerin analizleri sonucu, iş kaynaklarının, kişilik özelliklerinin ve öz yeterlilik algısının işe tutkunluk, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkileri olduğu saptanmıştır. Yine önceki çalışmalara benzer şekilde bu çalışmada da, öz yeterlilik algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki bulgulanmıştır. Bunlarla beraber çalışmada, kişilik özelliklerden ziyade iş kaynakları ve öz yeterlilik algısı gibi bağlamsal faktörlerin çalışanın iş ile psikolojik bağlantı kurmasında çok daha güçlü bir etkiye sahip olduğu vurgulanmıştır.

Park ve Jung (2015) yaptıkları çalışmada, gelecek zaman perspektifinin (future time perspective) mesleki öz yeterlilik, kariyer bağlılığı ve örgütsel bağlılık ile ilişkisini ve işten ayrılma niyetini dolaylı olarak nasıl etkilediğini incelemiştir. Araştırmaya çeşitli sektörlerde tam zamanlı çalışan 555 kişi katılmıştır. Sonuçlar, gelecek zaman perspektifinin (future time perspective) mesleki öz yeterlilik ve kariyer bağlılığı üzerinde doğrudan bir etkisinin olduğu, gelecek zaman perspektifinin (future time perspective) ise işten ayrılma niyeti üzerinde dolaylı etkisinin olduğu yönündedir. Ayrıca çalışmada, mesleki öz yeterliliğin işten ayrılma niyeti üzerinde kariyer bağlılığı ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin aracılığıyla negatif yönde dolaylı etkisinin olduğu bulgulanmıştır.

DOI: <https://doi.org/10.38120/banusad.816592> *BANÜSAD, 2020; 3(2), 178-200*

Öztürk, Eryeşil ve Damar (2018) psikolojik sermaye, iş doyumunu, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri açığa çıkarmaya yönelik bir çalışma yapmışlardır. Bu amaç doğrultusunda, çalışanlara anket uygulaması yapılmıştır. Araştırma sonucunda, çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça, işten ayrılma niyetlerinde ve tükenmişlik düzeylerinde azalışlar olduğu saptanmıştır.

Yukarıdaki çalışmalar ve açıklamalar ışığında çalışanların öz yeterlilik algıları arttıkça işten ayrılma niyetlerinin azalacağı beklenebilir. Bu doğrultuda, yukarıdaki çalışmalar ve Sosyal Değişim Kuramı çerçevesinde oluşturulan hipotezler şöyledir:

H1. Öz yeterlilik algısı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2. Öz yeterlilik algısının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı negatif bir etkisi vardır.

4.METODOLOJİ

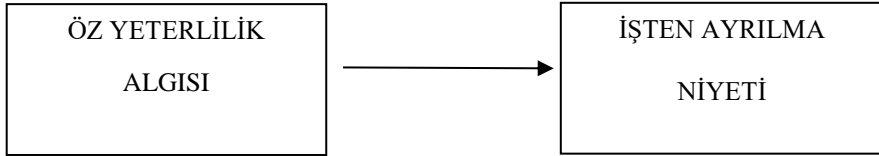
4.1. Araştırmanın Amacı ve Araştırma Modeli

Literatürde öz yeterlilik algısının daha çok iř tatmini, iře adanmışlık, yüksek performans gibi örgüt lehine olumlu değişkenler üzerindeki etkisine değinilmiştir. Ancak ilgili literatürde öz yeterlilik algısının örgüt aleyhinde olan olumsuz değişkenler üzerindeki etkisi göz ardı edilmiştir. Bu açıdan, bu çalışmanın literatürdeki bu boşluğu doldurmak amacıyla yapıldığı ifade edilebilir. Araştırmada bu amaç istikametinde, yiyecek ičecek hizmetleri

DOI: <https://doi.org/10.38120/banusad.816592> *BANÜSAD, 2020; 3(2), 178-200*

sektöründe çalışanların öz yeterlilik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu doğrultuda geliştirilen araştırma modeli ise şöyledir:

Şekil 1. Araştırma Modeli



4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Balıkesir ili Bandırma ilçesinde faaliyet gösteren yiyecek içecek işletmeleri oluşturmaktadır. Veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Bandırma ilinde faaliyet gösteren 12 adet restoranda çalışan 150 çalışan evrenimizi oluşturmuştur. 125 kişiden dönüş sağlanmıştır. Toplanan anketlerden 10 tanesi bilgilerde eksiklik içerdiği için, 7 tanesi de güvenilirliği düşük olduğu için değerlendirme dışı tutulmuştur. Toplam 108 kişilik örneklemden elde edilen veriler değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmanın örneklemi 200 kişiden az sayıda olduğu için faktör analizi yapılmamıştır. Çünkü faktör analizi 200'den az sayılarda doğru çalışmamaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2017).

Araştırmanın en önemli kısıtı, az sayıda örnekleme gerçekleştirilmesidir. Bir diğer kısıtı da sadece yiyecek içecek sektöründe çalışanlara uygulanmasıdır. Araştırma sonuçları sadece örneklemi temsil ettiği için sonuçların genelleştirilmesi mümkün olmayacaktır.

4.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada çalışanların öz yeterlilik algılarını ve işten ayrılma niyetlerini ölçmek için anket kullanılmıştır. Araştırma için hazırlanan anket

DOI: <https://doi.org/10.38120/banusad.816592> *BANÜSAD, 2020; 3(2), 178-200*

formu iki bölümden ibarettir. Birinci bölümde araştırmaya konu olan çalışanların Öz yeterlilik algılarını ve işten ayrılma niyetlerini ölçmeye yönelik toplam 13 sorudan oluşan 2 ayrı ölçeğe yer verilmiştir. Ankette yer alan ifadeler 5’li likerte göre (Kesinlikle Katılmıyorum 1 ... Kesinlikle Katılıyorum 5) düzenlenmiştir. İkinci bölümde demografik özelliklerin tespit edilmesine yönelik toplam 5 soru yer almaktadır.

Öz yeterlilik ölçeği: Çalışanların işle ilgili öz yeterlilik algıları Riggs, Warka, Babasa, Betancourt ve Hooker (1994) tarafından geliştirilen 10 maddelik bir ölçek ile ölçülmüştür. 6 madde olumsuz ifade edilmiş olup; öz yeterlilik puanı hesaplanırken bunlar ters kodlamaya tabi tutulmuştur. Kültürler arası çalışmalar ölçeğin yapısal geçerliliğini ve farklı kültürlerde kullanılabilirliğini desteklemekte; tek faktör yapısına sahip olduğunu ve içsel tutarlılığının iyi düzeyde olduğunu işaret etmektedir (Riggs ve diğerleri, 1994). Ölçek sorularının Türkçe formu için Özgöç’ün (2019) çalışmasından yararlanılmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Araştırmada çalışanların işten ayrılma niyetlerini ortaya koymak ve ölçmek için Tepper ve diğerlerinin (2009) geliştirdiği 3 sorulu işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Ölçek sorularının Türkçe formu için Gizlier’in (2018) çalışmasından yararlanılmıştır.

4.4. Güvenilirlik Testi

Yiyecek-İçecek sektöründe çalışanlarının öz yeterlilik algıları ile işten ayrılma niyeti düzeylerinin ölçülmesi amacıyla uygulanan anket tekniğinde, her iki değişken için de güvenilirliği kabul gören hazır ölçekler kullanılmıştır. Konu ile ilgili geçmiş birçok yüksek lisans ya da doktora tezlerinde aynı

DOI: <https://doi.org/10.38120/banusad.816592> *BANÜSAD, 2020; 3(2), 178-200*

ölçeğe rastlanmaktadır. Bir ölçeğin genel olarak güvenilir kabul edilmesi için ilgili ölçeğe ait Cronbach's Alpha katsayısı en az 0,70 olmalıdır (Gürbüz ve Şahin, 2017). Güvenilirliği bozduğu ya da normal dağılımı etkilediği tespit edilen herhangi bir soru olmadığı için ölçekteki soruların tamamı aynen değerlendirmeye alınmıştır.

Tablo 1. Öz Yeterlilik ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeklerinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Soru Sayısı	Cronbach's Alpha
Öz Yeterlilik Ölçeği	10	0.762
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	3	0.954

Öz yeterlilik ölçeği için güvenilirlik oranı %76.2 iken işten ayrılma niyeti ölçeği için güvenilirlik oranı %95.4'tür. Bu doğrultuda bu çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğu hatta yüksek derecede güvenilirliği sağladığı görülmektedir. Ayrıca verilerin normal dağılıp dağılmadığının tespiti için de çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Normalliğe ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2. Ölçeklerin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçekler	Çarpıklık değeri	Basıklık değeri
Öz Yeterlilik Ölçeği	-.971	1.124
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	,760	-.738

Her iki ölçek için de elde edilen değerler -1.5 ile +1.5 aralığını sağladığı için verilerin normal dağıldığını ve parametrik testler için uygun olduğunu söylemek mümkündür (Gürbüz ve Şahin, 2017).

5. ARAşTIRMADA ELDE EDİLEN BULGULAR VE YORUMLAR

5.1 Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Anket çalışmasındaki katılımcılar hakkında kişisel bilgilerin yer aldığı birinci bölümde; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum ve örgütte çalışma süresine ilişkin soruların frekans dağılımları tablo 3’te gösterildiği gibidir.

Tablo 3. Demografik Bulgular

Yaş	Frekans	%	Cinsiyet	Frekans	%
18-24	50	46,3	Kadın	41	38,0
25-31	36	33,3	Erkek	67	62,0
32-38	12	11,1	Medeni Durum	Frekans	%
39-45	6	5,6	Bekâr	77	71,3
+46	4	3,7	Evli	31	28,7
Çalışma Süresi	Frekans	%	Eğitim Durumu	Frekans	%
1 Yıdan Az	48	44,4	İlköğretim	4	3,7
1-5 Yıl Arası	31	28,7	Ortaokul	2	1,9
6-10 Yıl Arası	18	16,7	Lise	15	13,9
11-15 Yıl Arası	6	5,6	Ön Lisans	18	16,7
16 +	5	4,6	Lisans	45	41,7
			Yüksek Lisans	22	20,4
			Doktora	6	1,9

Araştırmaya katılanların %38’si 41 kişi ile kadın, %62’i 67 kişi ile erkeklerden oluşmaktadır. Bunlardan, 50 kişi “18-24 yaş”; 36 kişi “25-31 yaş”; 12 kişi “32-38 yaş”; 6 kişi “39-45 yaş”; 4 kişi “46 yaş ve üzeri” katılımcılardır. Katılımcıların %71,3’ünü oluşturan 77 kişi bekâr iken, %28,7’sini oluşturan 31 kişi ise evlidir. %3,7’sini oluşturan 4 kişi ilköğretim, %1,9’ünü oluşturan 2 kişi ortaokul, %13,9’unu oluşturan 15 kişi lise, %16,7’sini oluşturan 18 kişi ön lisans, %41,7’sini oluşturan 45 kişi lisans, %20,4’ünü oluşturan 6 kişi yüksek lisans, %1,9’ünü oluşturan 6 kişi doktora mezunudur. Kurumda çalışma sürelerinin, %44,4’ü “1 yıldan az; %28,7’si

DOI: <https://doi.org/10.38120/banusad.816592> BANÜSAD, 2020; 3(2), 178-200

“1-5 yıl arası”; %16,7’si ‘6-10 yıl arası; %5,6’sı “11-15 yıl arası; %4,6’sı “16 yıl ve üzeri” çalışanlardan oluşmaktadır.

5.2. Korelasyon Analizi Bulguları

Korelasyon analizi ile değişkenler arasında ki ilişki derecesi ve yönü testi yapılmıştır. Korelasyonda ilişki derecesi, korelasyon katsayısının 1’e ya da 0’a olan yakınlığına bakılarak belirlenir. Katsayının 1’e yaklaşması ilişki düzeyinin yüksek olduğu; 0’a yaklaşması ise ilişki düzeyinin zayıf olduğu anlamına gelmektedir. Yapılan analizde, değerlendirme açısından korelasyon analizi tercih edilmiştir. Analiz sonuçları aşağıda tabloda gösterildiği gibidir.

Tablo 4. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

	Öz yeterlilik algısı	İşten ayrılma niyeti
Öz yeterlilik algısı	1	-,235*
İşten ayrılma niyeti	-,235*	1

*İlişki 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren Pearson Korelasyon analizi çıktıları Tablo 4’de yer almaktadır. Elde edilen sonuçlara göre, öz yeterlilik ve işten ayrılma niyeti ($r=-,235$, $p<0.01$) arasında anlamlı ve negatif yönlü birlikte değişim ilişkisi saptanmıştır.

Bu sonuca göre H1 hipotezi (*H1. Öz yeterlilikle işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.*) kabul edilmiştir.

5.3. Regresyon Analizi Bulguları

Öz yeterlilik algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. Basit Regresyon Analizi Sonuçları

	B	BETA	t değeri	Anlamlılık Düzeyi (p)
Öz yeterlilik algısı	-.517	-.235	-1.625	.015
Bağımlı değişken: işten ayrılma niyeti				
R: ,235; R ² : ,055; F:6,175				
* p < 0.05				

Yukarıdaki tabloya göre kurulan basit regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu, modelin açıklama gücünün ise %5,5 olduğu görülmüştür (F:6,175; p<0.05; R²: ,055). Anlamlılık düzeyi istatistiksel anlamda yeterli olsa da öz yeterliliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin düşük olduğu görülmektedir. Beta değerinin negatif olması etkinin ters yönlü gerçekleştiğini göstermektedir. Fakat bu etkinin çok zayıf olduğu ifade edilebilir (R=-0.235). Yani, öz yeterlilik algısı bir birim artarsa işten ayrılma niyetinin %23,5 oranında azalacağını söylemek mümkündür.

Bu sonuca göre H2 hipotezi (*H2. Öz yeterliliğin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*) kısmen kabul edilmiştir.

6.SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma öz yeterlilik algısı ve işten ayrılma niyeti arasında ilişki bulunup bulunmadığını ve öz yeterliliğin işten ayrılma niyetini etkileyip etkilemediğinin tespiti amacıyla Balıkesir ili Bandırma ilçesinde yiyecek içecek işletmelerinde çalışan 108 kişiye anket uygulanarak gerçekleştirilmiş olup sonuçlar için çeşitli analizler yapılmıştır. Ankette kullanılan ölçüm araçlarının güvenilirliği test edilmiş olup, sosyal bilimler için geçerli olan güvenilirlik oranını yüksek düzeyde sağladığı görülmüştür. Ayrıca, çarpıklık ve basıklık değerleri incelenerek verilerin normal dağılıma sahip oldukları da belirtilmiştir.

DOI: <https://doi.org/10.38120/banusad.816592> *BANÜSAD, 2020; 3(2), 178-200*

Yiyecek içecek işletmelerinde çalışanların öz yeterlilik algıları ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla yapılan korelasyon analizinde, çalışanların öz yeterlilik algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönde ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Regresyon analizinde ise yiyecek-içecek hizmeti sektöründe çalışanların öz yeterlilik algılarının işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde kısmi etkisinin olduğu bulgulanmıştır.

z yeterlilik, bireyin sahip olduğu yetenek ve kabiliyetlere inanarak bu yetenek ve kabiliyetleri kullanabileceğine dair inancı olarak tanımlanabilir. Kendisini bu yönde yeterli hisseden bireyler kendi yaşamları üzerinde etkili, yetkili ve yeterli yetenek-kabiliyetlere sahip olduğuna inancı olan bireylerdir (Bandura, 1997). Mevcut araştırmada yiyecek içecek hizmetlerinde çalışanların da genelinin öz yeterliliğinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu da onların yeteri kadar beceriye sahip olduğunu ve yetkin olduklarını göstermektedir.

Yiyecek içecek işletmeleri küreselleşme ile gelişmiş olup, en fazla emek yoğun odaklı faaliyet gösteren sektörlerden olduğu söylenebilir. Bu sektörde çalışanlar zamanlarının çoğunu işlerinde geirmekteler. Bu yüzden çalışanlar açısından psikolojik iyi oluş, kendine güvenme ve güzel bir iş ortamının önemli olduğu ifade edilebilir (Bal, 2008). Bu faktörlerin sağlanamaması durumunda gerek bireysel gerekse sektör açısında önemli kayıpların olacağı ileri sürülebilir. İşinden memnun olmayan ve iş için yeterli olmadığını hisseden çalışanlar kendilerini o sektörden dışlanmış hissedebilirler. z yeterliliği yüksek olan çalışanlar ise iş doyumuyla beraber, iş için fazlasıyla yeterli olduklarını hissederek işten ayrılmak istemezler.

DOI: <https://doi.org/10.38120/banusad.816592> *BANÜSAD, 2020; 3(2), 178-200*

Yiyecek ve içecek sektörü çalışanları yaptıkları işlerin tekniklerini çok iyi bilmelidirler. Güler yüz, nazik davranış, güzel bir sunum başarı ve kıdem için gerekli ilk adımlardır. İşinin gerektirdiği sorumlulukları ve görevleri bilen, örgüt ruhunu benimsemiş ve güzel ilişkiler içinde çalışanlar, çalıştıkları işletme tarafından takdir görebilirler ve ödüllendirilebilirler. Bu ödül güdüsüyle de çalışanın motivasyonu artıp, bu doğrultuda çalışanın işe bağlılığı ve işini iyi bir şekilde yaptığına dair inancı yükselebilir. Çalışanın motivasyonunun artması, öz yeterliliğinin de artmasına yardımcı olup bu yönde çalışanın işten ayrılma niyeti azalabilir. Bu sebeple işletme yöneticileri motivasyon artırıcı faaliyetlerde bulunarak çalışanlarının öz yeterliliklerini yükseltip işten ayrılma niyetlerini azaltabilirler.

Çalışanlar toplu olarak ve bireysel anlamda başarılarını gelecek doğrultusunda gerçekleştirme eğilimindedir. Çalışanlar hedef olarak koydukları bu başarıları gerçekleştirip, kendilerini başarılı olarak atfediyorlarsa işten ayrılma gibi bir niyete sahip olmayabilirler. Ancak çalışanlar koydukları hedefleri gerçekleştiremeyip başarısız olduklarında verimlilikleri düşmekte ve işten ayrılma gibi bir niyete sahip olabilmektedirler (Polat ve Meydan, 2010). Bundan dolayı, öz yeterlilik algısı yüksek olan çalışanlar hedeflerini gerçekleştirdiklerinde işten ayrılma niyetlerinin oldukça düşük olabileceği söylenebilir.

Bandırma son yıllarda oldukça gelişen bir ilçedir. 2015 yılında üniversitenin kurulmasıyla birlikte de nüfus artışı hayli fazladır. Bu durumun, ilçede yeni yiyecek içecek işletmelerinin açılmasına ve bu sektörde rekabetin artmasında sebep olduğu ifade edilebilir. Rekabetin arttığı bu sektördeki işletmelerde çalışan personelin işten ayrılma niyetinin yüksek olması işletmeleri olumsuz etkileyip, işletmelere ekstra maliyet unsuru olarak

DOI: <https://doi.org/10.38120/banusad.816592> *BANÜSAD, 2020; 3(2), 178-200*

yansıyabilir. Sürekli personel değişimi yapılmasındansa aynı personelin uzun yıllar çalışması özellikle müşteriyle yakın temas halinde olan bu işletmeler için oldukça faydalıdır. Bu doğrultuda, işletme yöneticileri çalışanları işte tutabilecek faaliyetlerde bulunarak çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltma çabasında olmalıdırlar. Ayrıca, insan kaynakları yöneticileri, işe alımda bulunurken adayların işe uygunluğunu ve kişilik özelliklerini göz önüne alarak öz yeterlilik algıları yüksek olan bireylere öncelik verebilirler. Bu bağlamda, yiyecek içecek işletmelerinin oldukça yoğun olduğu Bandırma açısından bu araştırmanın önemli olduğu söylenebilir.

Bu alışma, öz yeterliliğin işten ayrılma niyetine olan etkisinin olup olmadığını ve işletmeler açısından bu durumun önemini vurgulamaktadır. Diğer çalışmalara benzer şekilde bu çalışmanın da birtakım sınırlılıkları söz konusudur. İlk olarak, veri toplamadaki zaman kısıtından ötürü Bandırma'daki her yiyecek içecek işletmesi bu araştırma kapsama alınamamıştır, bazı işletmeler kapsam dışında bırakılmıştır. Gelecek araştırmacılara, araştırmalarını daha fazla restoran, kafe, lokanta, bar gibi yiyecek içecek hizmetinde bulunan işletmeleri de dâhil ederek tasarımları önerilmektedir. Araştırmanın diğer bir kısıtı ise, örneklem sayısıdır. Daha sonraki araştırmaların daha uzun bir zaman diliminde, örneklem sayısı artırılarak yapılması önerilmektedir. Yapılan araştırma sadece Balıkesir ili Bandırma ilçesinde gerçekleşmiştir ve sonuçlar Türkiye bazında genellenemeyecektir. Araştırmacılara sonuçların ülke bazında genellenebileceği çalışmalar yapması önerilmektedir.

Çalışmada sadece iki değişken kullanılmış olup, çalışmada öz yeterlilik algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine bakılmıştır. Daha geniş çerçevede daha fazla değişkenle işten ayrılma niyetine olan diğer etkiler



DOI: <https://doi.org/10.38120/banusad.816592> *BANÜSAD, 2020; 3(2), 178-200*

araştırabilir. Bu çerçevede, modele aracı ya da düzenleyici değişkenler dâhil edilerek daha kapsamlı bir araştırma dizayn edilebilir.

KAYNAKÇA

Albrecht, S. L. ve Marty, A. (2017) "Personality, Self-Efficacy And Job Resources And Their Associations With Employee Engagement Affective Commitment And Turnover Intentions", *The International Journal of Human Resource Management*, 31(5): 657–681.

Bal, E. A. (2008) "Self-Efficacy, Contextual Factors And Well-Being: The Impact Of Work Engagement", Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bandura, A. (1994) "Self-Efficacy, In VS Ramachaudran (Ed.) *Encyclopedia Of Human Behavior*", New York: Academic Press.

Bandura, A. (1997) "Self-Efficacy: The Exercise Of Control", New York: Freeman.

Cheng, M. N. (2008) "Job Stress, Self-Efficacy, Burnout, And Intention To Leave Among Kindergarten Teachers In Taiwan", Unpublished Doctoral Dissertation, Lynn University, USA.

De Simone, S., Planta, A., ve Cicotto, G. (2018) "The Role Of Job Satisfaction, Work Engagement, Self-Efficacy And Agentic Capacities On Nurses' Turnover Intention And Patient Satisfaction", *Applied Nursing Research*, 39: 130-140.

Gizlier, Ö. (2018) "Çalışanların Aşırı Niteliklilik Algılarının Sonuçlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.



DOI: <https://doi.org/10.38120/banusad.816592> *BANÜSAD*, 2020; 3(2), 178-200

Güçlü, A. (2014) "Cerrahi Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi İle İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Gürbüz, S. ve şahin, F. (2017) "Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri", Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Karagonlar, G. ve Öztürk, E. B. (2015) "İlk Yöneticinin Çalışanı Baltalamasının Öz Yeterlilik Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisinde Yönetici Yetkinliğinin Zararlı Etkisi", İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi, 26(79): 156-179.

Karagonlar, G., Öztürk, E. B. ve Özmen, Ö. N. (2015) "Çalışanın Örgütle Sosyal Mübadele Algısı Ve İşten Ayrılma Niyeti: İşe Cezbolmanın Ve Öz Yeterliliğin Rolü", METU Studies in Development, 42(3): 411-433.

Kılıç, T. (2013) "Bireysel Ve Kolektif Yeterlilik Süreci, Belirleyicileri Ve Sonuçlarına İlişkin Bir Model Önerisi", Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Kotaman. (2008) "Öz-Yeterlilik İnancı Ve Öğrenme Performansının Geliştirilmesine İlişkin Yazın Taraması", Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21(1): 111-133.

Lai, M.C. ve Chen, Y.C. (2012) "Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance", International Journal of Innovation, Management and Technology, 3(4): 387-391.

DOI: <https://doi.org/10.38120/banusad.816592> *BANÜSAD, 2020; 3(2), 178-200*

Özdevecioğlu, M. (2004) "Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri", *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4): 97-115.

Özel, N. (2015) "Algılanan Yeni İş Fırsatları ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler Üzerinde Sosyal Desteğin Aracılık Etkisi: Bolu Beyaz-Et Sektör Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", *Research Journal of Politics, Economics & Management/Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(2): 79-90.

Özerkan, E. (2007) "Öğretmenlerin Öz-Yeterlik Algıları İle Öğrencilerin Sosyal Bilgiler Benlik Kavramları Arasındaki İlişki", *Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.*

Özgöç, Ö. A. (2019) "Yeni İş Fırsatları, Sosyal Destek, Öz Yeterlilik Ve Kişi-Örgüt Uyumunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi", *Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*

Öztürk, M., Eryeşil, K. ve Damar, A. (2018) "Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi", 2. *International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress*, (s. 1360-1368), Nevşehir.

Park, I.J. ve Jung, H. (2015) "Relationships Among Future Time Perspective, Career And Organizational Commitment, Occupational Self-Efficacy, And Turnover Intention", *Social Behavior And Personality*, 43(9): 1547–1561.

Polat, M. ve Meydan, C. (2010) "Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1): 145-172.



DOI: <https://doi.org/10.38120/banusad.816592> *BANÜSAD, 2020; 3(2), 178-200*

Riggs, M. L., Warka, J., Babasa, B., Betancourt, R. ve Hooker, S. (1994) "Development And Validation Of Self-Efficacy And Outcome Expectancy Scales For Job-Related Applications", *Educational and Psychological Measurement*, 54(3): 793-802.

Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G. ve Mainous III, A. G. (1988) "Impact Of Exchange Variables On Exit, Voice, Loyalty, And Neglect: An Integrative Model Of Responses To Declining Job Satisfaction", *Academy of Management Journal*, 31(3): 599-627.

Stajkovic, A. D. ve Luthans, F. (1998) "Self-Efficacy And Work-Related Performance: A Meta-Analysis", *Psychological Bulletin*, 124(2): 240-261.

Tepper, B. J., Carr, J. C., Breaux, D. M., Geider, S., Hu, C. ve Hua, W. (2009) "Abusive Supervision, Intentions To Quit, And Employees' Workplace Deviance: A Power/Dependence Analysis", *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 109(2): 156-167.