

Mukaddime, 2018, 9(2), 135-153
DOI: 10.19059/mukaddime.376745

İŒe Gömülmürlük, İŒe AdanmıŒlık ve İŒten Ayrılma Niyeti İliŒkisi: Bir Alan ÇalıŒması

Tuba BüyükbeŒe¹ – Mehmet Oktay Gökaslan²

Öz: Günümüz çalıŒma hayatında en önemli unsur yetiŒmiş insan kaynağıdır. Örgütün iŒleyiŒini bilen, örgüt kültürünü benimseyen, kendisini iŒine adayan, örgütüne ve iŒine bağlı çalıŒanların buldukları iŒletmede çalıŒmaya devam etmek isteyecekleri varsayılmaktadır. ÇalıŒanların iŒten ayrılmaları iŒletmeler açısından önemli bir problem olmaktadır. Yeni iŒgören istihdamı, çalıŒanlar ve iŒletmeler açısından bağlılık ve kültürel yönlerde uyum problemleri doğurabilmektedir. Yeni iŒe giren iŒgörenin tecrübe ve deneyimleri ne kadar fazla olursa olsun girmiş olduğu ortama uyum sağlaması, orayı benimsemesi zaman almaktadır. Bu süreçte iŒinden memnun kalması kesin gözükmemektedir. Mevcut iŒgörenin bağlılıkla iŒine devam etmesi iŒletmeler için hayati önem taŒımaktadır. Bu araŒtırmada Diyarbakır'da büyük ölçekli bir tekstil fabrikasında çalıŒanların iŒe gömülmürlük ve iŒe adanmıŒlık algıları ile iŒten ayrılma niyetleri arasındaki iliŒkinin test edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla öncelikle iŒe gömülmürlük, iŒe adanmıŒlık ve iŒten ayrılma niyeti kavramları teorik olarak açıklanmıştır. Daha sonra bir anket formu oluşturularak belirlenen örneklem üzerinde uygulanmış ve elde edilen veriler SPSS 23 programı ile analiz edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İŒe gömülmürlük, İŒe adanmıŒlık, İŒten ayrılma niyeti.

135

The Relationship Between Job Embeddedness, Job Engagement, And Intention To Quit: A Field Study

Abstract: The most important element in today's working life is a qualified human resource. It is assumed that the employees who know the system of the organization, have adopted the culture of the organization, and are devoted to their organization and work will continue working in their current organization. It is a real problem for organizations when employees leave their jobs. The process of hiring new employees may lead to problems in terms of commitment and organizational culture for both the employees and the organizations. No matter how much practice and experience a new

¹ Doç. Dr., Hasan Kalyoncu Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İŒletme Bölümü, tuba.buyukbese@hku.edu.tr

² Öğr. Gör., Mardin Artuklu Üniversitesi, Savur Meslek Yüksekokulu, Finans Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, oktaygokaslan@artuklu.edu.tr

employee might have, it takes a considerable amount of time to adapt to the new working environment. Moreover, in this process, it is not certain for the new employee to be pleased with the job. It is vital for organizations to have the employees who work with a commitment to the organization. The current study aims to determine the relationship between employees' job embeddedness, job engagement, and intention to quit job in a large-scaled textile factory in Diyarbakır. With this aim, we, first, explained job embeddedness, work engagement, and intention to quit the job theoretically, and then prepared the questionnaire, conducted it on a sample group, and analyzed the data we obtained using IBM SPSS 23.

Keywords: Job Embeddedness, Job Engagement, Intention to Quit.

Giriş

Entelektüel sermaye için Özcan'ın (2005:78) T. Stewart'tan (1991) aktardığı "işletmeye piyasada rekabet avantajı sağlayan, işgörenlerin bildiği her şeyin toplamı" tanımı ve Ulrich'in (1998) "işgörenlerin yetenekleri ve bağlılıklarının çarpımı" tanımlarından yola çıkarak işgörenlerin ve bağlılıklarının işletmeler açısından önemli olduğu sonucuna varılabilmektedir (Ölçer ve Şanal, 2007:480). İşletmelerin etkin bir şekilde faaliyet göstermelerinde sahip oldukları işgörenler önemli bir faktördür (Obi-Nwosu vd., 2013: 482). Ayrıca işgörenlerin işletmeler için rekabet avantajı da sağladığı düşünülmektedir (Kim ve Lee, 2015: 26). İşgörenlerin çalışmış oldukları işletmelere bağlılıkları ne kadar fazla ise işletmelerde çalışan devir hızı o derece az olmaktadır (Gökaslan, 2010: 180). İşletmesine bağlı yüksek performansa sahip olan çalışan, işletmenin verimliliğine ve etkinliğine doğrudan etki yapmaktadır (Zincirkıran vd., 2015: 59).

Çalışanların işlerinde uzun süre kalmalarını ve ayrılma niyetlerini etkileyen çeşitli faktörler mevcuttur. İşe gömülmüslük ve işe adanmışlık da bu kavramlardandır. İşe gömülmüslük, işgörenin işletmedeki kalma veya ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin toplamıdır (Kanten vd. 2016: 69). İşe adanmışlık ise çalışanın iş rolleri ile tamamen fiziksel, bilişsel ve duygusal bir şekilde bağlantılı olması şeklinde tanımlanmaktadır (Yıluzar, 2016: 15). İşten ayrılma niyeti için ise yapılan tanımlardan biri, işten ayrılma davranışının en önemli habercisidir şeklindedir (Tett ve Meyer, 1993: 259'dan aktaran Şanlı, 2016: 25).

Bu çalışmada; işgörenlerin işe gömülmüslük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki incelenmektedir. Bu bağlamda öncelikle işe gömülmüslük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti kavramları teorik olarak açıklanmış, daha sonra kavramlar arasındaki ilişkiler açıklanarak yapılan alan araştırması ile çalışma hipotezleri test edilmiştir.

1. İşe Gömülmüslük

İşe gömülmüslük; sosyal bilimcilerin yıllardır sorduğu "insanlar niye kalır" ve "niye ayrılır" sorularının işletme yazınısında cevap arayan bir kavramdır (Mitchell vd., 2001: 1102). İşe gömülmüslük genellikle memnuniyet ve bağlılık gibi tutum ölçümleri tarafından yansıtıldan daha kapsamlı bir işçi-işveren ilişkisini ortaya

çıkarmak için geliŖtirilen bir yapıdır (Holtom ve O'Neill, 2004: 5). İŖe gömülmürlük çalırlanların örgütlerinde kalmalarını sağlayan tüm unsurlar olarak ifade edilmektedir (Birsell vd. 2012: 51). Kesen ve Akyüz'ün (2016: 236) Lee vd. (2004)'den aktardığına göre iŖe gömülmürlü bireylerin mevcut iŖlerinde ve iŖyerlerinde kalma noktasında motive olduklarını ve böylece yüksek performans göstermeye yöneldiklerini belirtmektedirler.

Mitchell vd., (2001: 1106) tarafından iŖe gömülmürlük üç sacayak üzerine kurulmuŖtur. Bunlar fit, link ve sacrifice'dir. Kesen ve Akyüz bu kavramları Türkçeye; uygunluk (fit), bağlantılar (links) ve fedakarlık (sacrifice) olarak çevirmiŖtir. Dedeoğlu vd. (2016: 137); bağlantılar (links), uyum (fit) ve feda edilenler (sacrifice) olarak çevirmiŖlerdir. Kanten ve Dünder (2016: 69); uyum (fit), bağ (links) ve fedakarlık (sacrifice) olarak çevirmiŖlerdir. Akgündüz, Güzel ve Harman (2016: 352); uyum (fit), iliŖki (links) ve fedakarlık (sacrifice) olarak çevirmiŖlerdir. Diğer yandan Ŗanlı (2016: 19); uyum (fit), iliŖki (links) ve fedakarlık (sacrifice) olarak çevirmiŖtir. Bu çalırlmada Ŗanlı'nın yapmıŖ olduğu uyum, iliŖki ve fedakarlık tanımları kullanılacaktır. Ayrıca Ŗanlı (2016: 19)'da Holtom ve O'Neill (2004: 8)'a dayandırdığı görüŖte bu üç boyutun iki alt boyutundan bahsetmiŖtir. Bu boyutlar örgütsel ve toplumsal boyutlardır. Örgütsel gömülmürlük boyutu kiŖinin bulunduğu örgütüne nasıl bağlı kaldığı; toplumsal gömülmürlük ise kiŖinin içinde yaŖadıđı topluma nasıl bağlı kaldığıyla alakalıdır (Crossley, Bennett, Jex ve Burnfield, 2007: 1031, aktaran Ŗanlı, 2016: 19).

İliŖki; bir kiŖinin baŖka kurum veya insanlarla kurduğu resmî ya da gayri resmî bağlantılardır. Gömülmürlük, çalırlanı ve ailesini sosyal, psikolojik ve finansal ağlara bağlar. Bu ağlar iŖ ve iŖ dırlındaki arkadaŖları, grupları, toplulukları ve yaŖadıđı fiziksel çevreyi de kapsar. KiŖiyle ađ arasındaki bağlantılar ne kadar kuvvetliyse çalırlan iŖe o kadar bağlıdır (Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski ve Erez, 2001: 1104).

Uyum; bireyin yetenekleri ile örgütsel ihtiyaçların birbiriyle eŖleŖme derecesi ve bireyin çıkarlarının örgütsel ödülllerle örtüŖme seviyesi ile ilgilidir (Kesen, Akyüz, 2016: 236). Uyum, iŖgörenin örgütü ile ya da içinde yaŖadıđı toplulukla uyumlu olması veya yaŖantısındaki rahat yaŖama olanağını açıklar (Dedeoğlu vd. 2016: 137). Çalırlanın kiŖisel değerlerinin, iŖ bilgisinin ve yeteneğinin, kariyer hedeflerinin ve gelecekteki planlarının Ŗu anda çalırlığı kuruma uyması zorunludur. Bir iŖgörenin kendi amaç ve hedefleri çalırlığı iŖyerinin amaç ve hedefleriyle uyumlu olması gerekir (Dedeoğlu vd. 2016: 137). Uyumu yüksek olan personelin kurumuyla olan bağı güçlenir (Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski ve Erez, 2001: 1104).

Fedakarlık; iŖgörenin iŖinden ayrıldığı taktirde kaybedeceğı maddi ve manevi kazançların maliyetidir (Dedeoğlu vd. 2016: 137). Örneğin iŖgörenin iŖinden ayrılması, çalırlma arkadaŖlarından, faaliyet gösterdiğı projelerden ve diğer getirilerden vazgeçmesi demek olacaktır. İŖgörenin örgütünden ayrılması ile feda edeceklerinin sayısı arttıkaça, örgütten bağını koparması da zorlaŖacaktır (Dedeoğlu vd. 2016: 137).

Yapılan çalışmalarda işe gömülmüşlük kavramı işten ayrılma niyetiyle negatif yönde, işte tutma, işe katılım, örgütsel vatandaşlık ve iş performansı ile pozitif yönde ilişkilidir (Şanlı, 2016: 21).

2. İşe Adanmışlık

Adanma; bir görev ya da amaç için kararlı olmak, o amaca yoğunlaşmak olarak tanımlanabilir (Ulukapı, Çelik ve Yılmaz, 2014: 65-66). Kahn'a (1990: 694) göre ise adanmışlık örgüt üyelerinin görevleri sırasındaki rollerini oynarken fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kendilerini örgütte istihdam etmelerini ifade eden bir tanımdır. Caymaz vd. (2013:133) Schaufeli (2006)'dan aktardığına göre adanmışlık; bireyi tatmin eden, pozitif, iş odaklı düşünme ile karakterize edilen gayret, işe bağlılık ve kendini işe verme olarak tanımlanmaktadır.

İşe adanmışlık kavramı çalışanların kendilerine verilen iş rollerini uygulaması ve onlara verilen iş rollerindeki performansları sırasında kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak ifadesidir (May vd.,2004:13). İşe adanmışlık, bir çalışanın işindeki ilgisi ve katılımı olarak tanımlanmaktadır. İşlerine son derece bağlı olan çalışanlar şahsen işle özdeşleşirler ve işin kendisi tarafından motive edilirler. Onlar, diğerlerinden daha fazla ve daha üretken çalışmaya eğilim gösterirler ve müşterilerin ve kuruluşların istediği sonuçları üretme olasılıkları daha fazladır (Roberts ve Davenport, 2002: 21). Örgütlere rekabet avantajı sağladığı düşünülen işe adanmışlık ile örgütler; çalışanlarından işlerine adanmalarını ve enerji olmalarını isterler (Yılmaz: 2016: 12-13).

Ayrıca işe adanmışlıkla ilgili literatürde yapılan taramalarda “work engagement” (Qing ve Zhou, 2017, Kim, Park ve Kwon, 2017, Gupta ve Shaheen, 2017, Keyko vd, 2016, Yucheng vd. 2017, vb) ve “employee engagement” (Anand, 2017, Kaur, 2017, Stoyanova ve Iliev, 2017, Prathiba, 2016, Mozammel ve Haan, 2016, Schneider, 2008, vb.) şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Türkçe karşılığı olarak araştırmacılar tarafından işe cezbolma, işe angaje olma, işe kapılma, işe bağlanma, işe tutkunluk ve işe gönülden adanma şeklinde çevrilmiştir (Çakıl, 2011: 28).

“Pozitif, tatmin edici, çalışmayla ilgili ruh hali” olarak tanımlanan işe adanmışlığın dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma olmak üzere üç alt boyutu mevcuttur (Schaufeli, vd. 2002: 74). Dinçlik; işgörenin işini yaparken zihinsel dayanıklılığının enerji düzeyinin yüksekliğini (Çakıl, 2011: 32), adanmışlık; işgörenin yaptığı iş neticesinde ortaya çıkan ilham duyguları motivasyon ve işe karşı oluşan yüksek bağlılığı (Yılmaz, 2016: 13), yoğunlaşma ise işgörenin mutlu bir şekilde çalışması, yaptığı işe kendini vermesi hatta çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlayamaması dolayısıyla da işine ara vermekte zorlanması şeklinde ifade edilmiştir (Turgut 2011: 156).

İşe adanmışlık konusunda iki yaklaşım bulunmaktadır. Bunlardan birincisi enerji, bağlılık ve kişisel başarıdır. Bunlar tükenmişliğin tam karşıtı boyutlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalar sonucunda bireylerin tükenmişlik duygusunu tecrübe ettiklerinde enerjinin bitkinliğe, bağlılığın

isteksizliğe ve kişisel başarının ise başarısızlığa dönüştüğü ileri sürülmektedir. İkinci yaklaşımda ise işe adanmışlık ve tükenmişlik kavramları birbirinden bağımsız ruh hallerini ifade etmektedir ve aralarında negatif ilişki bulunmaktadır (Çakıl, 2011: 30)

3. İşten Ayrılma Niyeti

Çalışanların, çalışma ortamlarından yeterince tatmin olamamaları durumunda işten ayrılma niyeti ortaya çıkar, iş tatmini yüksek olduğunda ise işten ayrılma niyeti azalış gösterir (Seyrek ve İnal, 2017: 64). İşten ayrılma tanımı örgütten ayrılma modellerinden oluşmuştur. Örgütten ayrılma modellerinden başlıcaları sırasıyla March ve Simon'ın 1958'de ortaya attığı "örgütsel denge teorisi" ile başlamaktadır daha sonra Porter ve Steers'in 1973'de geliştirdiği "beklentilerin gerçekleşmesi teorisi" ile devam etmiştir. Mobley 1977'de March ve Simon'un "örgütsel denge teorisi"nden esinlenerek "bağlantı modeli"ni kurmuştur. Bu üç modelden çıkarılan ortak kanı çalışanların işten ayrılma isteğindeki iş tatminidir. Algılanan ayrılma kolaylığı ise yaş, cinsiyet, medeni durum ve kıdem gibi kişisel faktörlerle ve alternatif iş imkanları ile ilişkilendirilmiştir (Kaya ve Abdioğlu, 2010: 132-133).

İşten ayrılma için literatürde farklı tanımlar yapılmıştır. Bunlardan bazılarını Şanlı (2016: 25) şöyle belirtmiştir:

- İşten ayrılma niyeti işten ayrılma davranışının en önemli habercisidir (Tett ve Meyer, 1993: 259).
- İşten ayrılma, bir çalışanın kendi isteğiyle ile içinde bulunduğu örgütten ayrılma eğilimidir (Price, 1977'den aktaran Gaertner 1999: 479).
- İşten ayrılma niyeti, örgütlerdeki işgörenlerin mevcut iş koşullarından tatminsiz olmaları neticesinde sergilemiş oldukları aktif ve yıkıcı eylemlerdir (Rusbult, Farrell, Rogers, Mainous, 1988: 599).
- İşten ayrılma niyeti, bir örgütte çalışan kişinin yakın bir zamanda o işi bırakmasıyla ilgili düşüncesidir (Mobley, 1982: 10'dan aktaran Şahin, 2011: 279)

Ayrıca Rusbult vd. (1988) işgörenlerin çalıştıkları işyeri şartlarından memnun olmama durumunda ortaya koydukları negatif ve aktif eylemlerdir, tanımını yapmışlardır (Zincirkıran vd., 2015: 61). Çalışanlar emeklilik, ölüm, hastalık, askerlik, eğitim, evlilik ve hamilelik, ikamet değişikliği gibi bireysel nedenlerle işlerinden ayrılabilirler gibi; ücret, kariyer ve terfi olanakları, teşvik ve ödüllendirme, iş tatmini, stres, işyerinde taciz olayları, işyerinin fiziki koşulları, iş garantisi ve sosyal güvenlik, yönetim anlayışı, işletmenin etik anlayışı gibi örgütsel nedenlerden dolayı da işten ayrılma eğiliminde olabilirler (Demirtaş ve Akdoğan, 2015:62). Ayrıca Kim'in (2015: 499) Houkes vd., (2003)'den aktardığına göre çalışanlar örgütlerinin kariyer gelişimleri açısından düşük seviyede destek sağladıklarını düşündüklerinde, işten

ayrılmayı kariyer gelişimleri açısından alternatif iş bulmak için geçerli bir sebep olarak görürler.

Yapılan çalışmalar neticesinde işle bütünleşme ile işten ayrılma niyeti arasında ve örgütsel bağlılıkla işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Literatürde de çalışanların örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyeti, çalışanların işten ayrılmalarının iki önemli yordayıcısı konumundadır (Loi, Hang-yue ve Foley, 2006:101). Çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarının artması işgücü devir oranını düşürecek, bağlılıklarının azalması da işgücü devir oranını ya da işten ayrılma niyetlerini arttıracaktır (Kartal, İşler ve Bilişli, 2015: 329).

İş adanmışlık, örgütsel davranış alanındaki araştırmaların popüler bir konusu haline gelmiştir. Çünkü değerli örgütsel çıktılarla ilişkili olduğu bulunmuştur. Örneğin, Harter, Schmidt ve Hayes (2002), 36 şirkette 7939 iş birimi inceleyerek iş adanmışlık konusunda bir meta-analiz yapmış ve işe adanmışlığın önemli ölçüde olumlu bir şekilde müşteri memnuniyeti, işçi üretkenliği, çalışanların alıkonulması, çalışanların güvenliği ve kâr gibi kilit sonuçlarla ilişkili olduğunu bulmuşlardır. İşe adanmışlıkla ilgili ampirik araştırmalar, adanmış işgücünün daha olumlu bir iş tutumuna (Harter ve diğerleri, 2002), daha düşük işten ayrılmaya (Bakker, Demerouti ve Schaufeli 2005) ve daha yüksek personel performansına (örn. Harter vd., 2002) etki ettiğini tespit etmişlerdir (Ringl, 2013: 12). İşgörenlerin adanmaları sonucunda işten ayrılma niyetinde düşüş söz konusudur (Bakker et al., 2008; Bakker & Demerouti, 2008, akt. Karatepe ve Ngeche 2012: 444).

İşe adanma ile ilgili çalışma yapan araştırmacılar, adanmanın kaynağının yapılan işin doğasından geldiğini savunmaktadırlar (De Lange, De Witte, & Notelaers, 2008; Hakanen, Schaufeli ve Ahola, 2008; Van Den Broeck, De Witte, Lens, & Vansteenkiste, 2008). Bu kaynaklar işe ya da işyerine bağımlı olabilir. (Örneğin, bazı kuruluşlarda veya belirli pozisyonlarda daha fazla esneklik tanınabilir.) Bir örnek olarak, fakültenin araştırma ve öğretim alanındaki katılımlarını arttırmak için kullanabilecekleri kaynakların çoğu üniversiteden üniversiteye benzerlik gösterir (Örneğin, beceri kullanımı ve görev özerkliği, Van den Broeck ve diğerleri, 2008). Tersine, işe gömülme kaynakları örgüt ve pozisyonla sınırlıdır. Bir kişi başka bir örgüte taşındığında, diğer insanlarla olan bağlantıları onunla taşınmayacaktır. Ayrıca, yeni çalışma ortamı nedeniyle algılanan uyum mutlaka değişecektir (Halbesleben, 2008: 244).

Ringl (2013: 48), araştırmasında işe gömülmüslük ve işe adanmışlık arasında ilişki olduğunu tespit etmiştir. İşe gömülmüslük boyutlarının tümünün işe adanmışlığı öngördüğünü, bununla birlikte örgütsel uyum ve fedakarlığın işe adanmışlığın ilerlemesinde örgütsel bağlardan daha etkili olduğu tespit edilmiştir.

Literatürde bir çalışanın işe gömülmüslük ve işe adanmışlık ile işine nasıl eklendiği incelenmektedir (Halbesleben, 2008: 244). Schaufeli ve Salanova (2007) adanmışlığı, tamamen anlık ve kısa sürmeyle birlikte özellikle istikrarlı olmayan bir ruh hali açısından karakterize etmektedirler. Öte yandan Mitchell vd. (2001) işe

gömülmürlüğü, daha yavaş gelişen ve muhtemelen daha radikal olaylara veya Ŗoklara neden olan bir kavram olduğundan bahsetmişlerdir. Bu açıdan anlık ve kısa sürmesi ile adanmırlığın, zaman içinde gelişen ve dolayısıyla daha kararlı olması gerektiği düşünölen gömülmürlük ile çeliştiği düşünölebilir.

Literatürden bu üç değişken arasında teorik bir ilişki bulunduğu açıktır. Halbesleben ve Wheeler (2008), işe gömölme ve işe adanmırlığın birbirinden farklı benzersiz yapılar olduklarını bulmuşlardır ve her ikisi de işten ayrılma niyetiyle olumsuz ilişkilidir. İşe gömülmürlük, işe adanmırlık ve işten ayrılma niyeti arasında belirgin bir ilişki olduğu varsayılmaktadır (Takawira, 2012: 39).

Takawira (2012: 39-40) işe gömülmürlük, işe adanmırlık ve işten ayrılma niyeti kavramlarının yazınsaldaki ilişkilerini incelendiği Tablo 1 aşağıdadır. Takawira'ya göre işe gömülmürlük, örgüt ve iş yeri ile ilgilidir. Gömülmürlük seviyesi yüksek işgörenlerin daha düşük işten ayrılma niyeti taşıdıkları ve daha düşük ayrılma sergilediklerini görölmektedir. İşe adanmırlık ise işgörenin çalırlmasına verdiği enerji ve psikolojik bağlılığı ile ilgilidir. İşe adanmırlığı yüksek olan bir işgörenin işine harcadığı yüksek enerji ve işi ile özdeşleşme durumu neticesinde işten ayrılması zor olabilmektedir. Dolayısıyla hem işe gömülmürlük hem de işe adanmırlık çalırlanların işten ayrılma niyetleri ile alakalıdır (Takawira, 2012: 39).

Tablo 1. İşe gömülmürlük, işe adanma ve işten ayrılma niyetinin teorik olarak 141 karşılaştırılması

	İşe Gömülmürlük Mitchell vd. (2001); Yao vd. (2004: 159)	İşe adanmırlık Schaufeli vd. (2002: 74)	İşten ayrılma niyeti Sousa-Poza & Henneberger (2002: 1)
Tanım	İşe gömülmürlük "bir kişinin işinden ayrılmasını önleyen birleşik güçler" olarak tanımlanır.	"Dinçlik, yoğunlaşma ve adanma ile karakterize, olumlu, tatmin edici, işle alakalı bir zihin halini" ifade eder.	İşten ayrılma niyeti, "bir kişinin belirli bir süre içinde işini değiştireceği (öznel) olasılığının" belirtisi olarak tanımlanır.
Boyutlar	İlişki, uyum ve fedakarlık	Dinçlik, adanmırlık, yoğunlaşma	Ŗoklar, senaryolar, iş arama, görüntü ihlalleri ve iş doyumu
Değişkenler	Yaş, ırk, cinsiyet, medeni durum ve görev süresi	Yaş, ırk, cinsiyet, medeni durum ve görev süresi	Yaş, ırk, cinsiyet, medeni durum ve görev süresi
Alkoymaya yönelik uygulamalar için etkiler	Kalmak veya ayrılmak için (alıkonma faktörü): *Sosyalizasyon sürecinde rol modelleri ve rehberlik *Olumlu geribildirim *Bir aidiyet duygusu geliştiren *Esnek çalırlma politikaları	Kalmak veya ayrılmak için (alıkonma faktörü): * Danışmanlık ve koçluk *Özerklik * Öğrenme fırsatları sağlanması * Kişisel ve mesleki gelişim	Kalmak veya ayrılmak için (alıkonma faktörü): *Eğitim ve Geliştirme *Karşılıklı güven ve saygılığın teşvik edilmesi *Yönetim tarzını, ödüllerini ve tanımayı uyarlama *Bağlılığı destekleyen seçme ve seçme politikaları

Bu çalışmanın amacı işe gömülmüşlük, işe adanmışlık (dinçlik, adanmışlık, yoğunlaşma) ve işten ayrılma niyeti arasında ilişkiyi belirlemektedir. Çalışmanı amacı doğrultusunda aşağıdaki hipotezler kurgulanmıştır.

H1: İşe gömülmüşlük ile işe adanmışlık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır.

H1a: İşe gömülmüşlük ile işe adanmışlık boyutlarından dinçlik arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır.

H1b: İşe gömülmüşlük ile işe adanmışlık boyutlarından adanmışlık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır.

H1c: İşe gömülmüşlük ile işe adanmışlık boyutlarından yoğunlaşma arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır.

H2: İşe gömülmüşlük ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı ilişki vardır.

H3: İşe adanmışlık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı ilişki vardır.

H4: İşe adanmışlık boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı ilişki vardır.

4. Yöntem

4.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Diyarbakır Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren orta büyüklükteki tekstil giyim üretimi yapan firmaların çalışanları oluşturmaktadır. Orta büyüklükteki firma seçiminde “Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmeliğin” 4/c maddesi dikkate alınmıştır. Diyarbakır Organize Sanayi Bölgesi’nde belirtilen kriterlere uyan 3 adet firma olup bunlardan 1 tanesinden anket için izin alınabilmiştir. Bu firmada çalışanların tamamına (112 kişi) anket dağıtılmış ve %100 geri dönüş sağlanmıştır. Araştırmada toplanan veriler, SPSS 23 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

4.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, ankete katılanların profilleri hakkında bilgi edinme amacıyla oluşturulan cinsiyet, yaş ve medeni durum gibi demografik sorulardan oluşmaktadır. Diğer bölümlerde yer alan işe gömülmüşlük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ölçeklerine ait bilgiler aşağıda yer almaktadır. Bu ölçeklerde yer alan ifadelerin katılımcılar tarafından değerlendirilmesinde ise beşli likert ölçeği (1: Kesinlikle katılmıyorum....5: Kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır.

İkinci bölümde katılımcıların işe gömülmürlük düzeyini belirlemek amacıyla Crossley, Bennet, Jex ve Burnfield (2007) tarafından geliştirilen Akgündüz ve Cin (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılmırl olan yedi maddeli Global İşe Gömülmürlük Ölçeğinden yararlanılmırltır. Ölçek, "Kendimi bu kuruma bağlı hissediyorum", "Bu kurumdan ayrılmak benim için zor olurdu", "Kurumumdan ayrılamayacak kadar işime düşkünüm" gibi ifadelerden oluşmaktadır. Alınan yüksek puanlar, yüksek düzeyde işe gömülmürlüğe işaret etmektedir. Yapılan faktör analizi sonucu işe gömülmürlük ölçeğinin tek faktörde toplandığı ve toplam varyansın % 56,24'ünü açıkladığı bulgusuna ulaşılmırltır. Ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach alpha değerlerine bakılmırltır. İşe gömülmürlük için bu katsayının 0,807 olduğu görülmektedir (Tablo 2.).

Üçüncü bölümde katılımcıların işten ayrılma niyetlerini belirlemek amacıyla Wayne, Shore ve Liden (1997) tarafından geliştirilen ve Küçükusta (2007) tarafından Türkçe'ye çevrilerek kullanılan üç maddeden oluşan işten Ayrılma Niyeti Ölçeğinden yararlanılmırltır. Ölçek, "Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum", "Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım", "Sıklıkla bu işten ayrılmayı düşünüyorum" ifadelerinden oluşmaktadır. Alınan puanın yüksek olması, yüksek düzeyde işten ayrılma niyetine işaret etmektedir. İşten ayrılma ölçeği tek boyutlu olup, yapılan güvenilirlik testinde sorulardan biri güvenilirlik düzeyini düşürdüğünden ölçekten çıkarılmırl, Cronbach alpha katsayısı 0,575'ten, 0,692'ye yükselmiştir.

Dördüncü bölümde katılımcıların işe adanmırlık düzeylerini belirlemek amacıyla Schaufeli vd. (2002) tarafından geliştirilen ve Turgut'un (2011) Türkçeye uyarlamırl olduğu on yedi maddelik UWES (Utrecht Work Engagement Scale) işe adanmırlık ölçeği kullanılmırltır. Ölçek, "İşteyken enerjiyle dolup taştığımı hissediyorum", "Yaptığım işi anlamlı ve amacıma uygun buluyorum" ve "Çalırlırken zaman uçup gidiyor" gibi ifadelerden oluşmaktadır. Alınan yüksek puanlar, yüksek düzeyde işe adanmırlığa işaret etmektedir. İşe adanmırlık ölçeği, daha önceki çalışmalarda olduğu gibi 3 faktörlü (Toplam varyansın % 60,735'ini açıklamaktadır) yapıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Güvenilirlik katsayılarının da yüksek güvenilirlik kabul edilen 0,70'in üzerinde olduğu belirlenmiştir (Dinçlik: 0,766; adanmırlık: 0,757; yoğunlaşma: 0,854; işe adanmırlık genel: 0,920). Ölçekteki 5 madde birden fazla faktöre yüklendiği için ölçekten çıkarılmırltır.

Tablo2. Ölçeklerin güvenilirliği

Ölçekler	Ortalama	Std. sapma	Cronbach alpha	Soru sayısı
İşe gömülmürlük	3,187	,844	0,807	7
İşten ayrılma niyeti	2,500	1,079	0,692	2
Dinçlik	3,612	,907	0,766	4

Adanmışlık	3,282	1,017	0,757	3
Yoğunlaşma	3,482	,879	0,854	5
İşe Adanmışlık(genel)	3,476	,777	0,920	17

4.3. Verilerin Analizi

Analizler SPSS 23 programında yapılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerin normal dağılıma uygunluğunun belirlenmesi için çarpıklık basıklık değerleri hesaplanmıştır. Ölçeklerden elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olması normal dağılım için yeterli görülmektedir (Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986; Hopkins ve Weeks, 1990; De Carlo, 1997). Ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ile -2 arasında olduğu belirlenmiştir. Buna göre ölçeğin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir. Çalışmada frekans analizi, korelasyon, bağımsız gruplar t testi ve ANOVA testi kullanılmıştır.

4.4. Demografik Özellikler

Araştırmaya katılanlara ilişkin demografik özellikler Tablo 3'de verilmiştir. Tablo 3'de görüldüğü üzere katılımcıların 77'si (%68,8) kadınlardan oluşurken 71 (%63,4) kişi 18-25 yaş aralığındadır. Katılımcılardan 84 (%75) kişi bekar ve 48 (%42,9) kişi ilkökul ve ortaokul dengi bir eğitim düzeyine sahip iken, 32 (%28,6) kişi makineci olarak görev yapmaktadır. Katılımcıların mevcut işyerinde çalışma sürelerine bakıldığında 1-5 yıl arası çalışanlar 41 (%36,6) kişi iken meslekte çalışma süresi ise 1 yıldan az 50 (%44,6) kişi mevcuttur.

Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Değişkenler	Sayı	%	Değişkenler	Sayı	%	Değişkenler	Sayı	%
Cinsiyet			Meslek			Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi		
Kadın	77	68,8	Makineci	32	28,6	1 yıldan az	29	25,9
Erkek	35	31,3	Büro Personeli	24	21,4	1-5 yıl	41	36,6
Yaş			Nakış Ustası	21	18,8	6-10 yıl	30	26,8
18-25	71	63,4	Kesimhane	12	10,7	10 yıldan fazla	12	10,7
26-35	29	25,9	Paketleme	8	7,1	Meslekte Çalışma Süresi		
36-45	12	10,7	Kalite Kontrol	5	4,5	1 yıldan az	50	44,6
Medeni Durum			Depo	4	3,6	1-5 yıl	37	33,0
Bekar	84	75,0	Sevkiyat	3	2,7	6-10 yıl	20	17,9
Evli	28	25,0	Güvenlik	3	2,7	10 yıldan fazla	5	4,5
Eğitim Durumu								
İlkokul veya Ortaokul	48	42,9						

Lise	39	34,8
Önlisans	16	14,3
Lisans	9	8,0

AraŒtırmaya katılan firma iŒgörenlerinin iŒe gömülmürlük, iŒten ayrılma niyeti ve iŒe adanmırlıkları arasındaki iliŒkiyi incelemek için korelasyon analizi yapılmırltır. Korelasyon katsayısının negatif olması negatif iliŒkiyi, pozitif olması pozitif iliŒkiyi, 0 olması iliŒki olmadığını gösterir. Buna göre 0,00-0,25 arasındaki iliŒki çok zayıf düzeyde, 0,26-0,49 arasındaki iliŒki zayıf düzeyde, 0,50-0,69 arasındaki iliŒki orta düzeyde, 0,70-0,89 arasındaki iliŒki yüksek düzeyde, 0,90-1,00 arasındaki iliŒki çok yüksek düzeyde iliŒki olarak yorumlanmaktadır (Kalaycı, 2010: 116). DeęiŒkenlere iliŒkin yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır. Tabloya göre iŒe gömülmürlük ve iŒten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir iliŒki yoktur. İŒe gömülmürlük ve iŒe adanmırlık (genel) arasında ise pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir iliŒki vardır ($r=0,713$ $p\leq 0,01$). İŒe adanmırlığın alt boyutlarından olan dinçlik ve yoęunlaŒma ile iŒe gömülmürlük arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir iliŒki vardır (dinçlik $r=0,632$, yoęunlaŒma $r=0,637$ $p\leq 0,01$). İŒe adanmırlığın bir diğer alt boyutu olan adanmırlık ile iŒe gömülmürlük arasında da pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir iliŒki vardır ($r=0,483$ $p\leq 0,01$). İŒten ayrılma niyeti ile iŒe adanmırlık (genel) ve alt boyutları olan dinçlik, adanmırlık ve yoęunlaŒma arasında istatistiksel açıdan anlamlı iliŒki bulunmamaktadır ($p\geq 0,05$).

Tablo 4. Korelasyon Tablosu

	İŒe gömülmürlük	İŒten ayrılma niyeti	Dinçlik	Adanmırlık	YoęunlaŒma	İŒe Adanmırlık (genel)
İŒe gömülmürlük	1					
İŒten ayrılma niyeti	-,140	1				
Dinçlik	,632**	-,037	1			
Adanmırlık	,483**	-,001	,531**	1		
YoęunlaŒma	,637**	,037	,624**	,555**	1	
İŒe Adanmırlık(genel)	,713**	-,024	,886*	,792**	,801**	1

$p\leq 0,01$ **

Buna göre, iŒe gömülmürlük ile iŒe adanmırlık (H1), iŒe gömülmürlük ile dinçlik (H1a), iŒe gömülmürlük ile adanmırlık (H1b), iŒe gömülmürlük ile yoęunlaŒma (H1c) arasında pozitif yönlü anlamlı iliŒki olduğu tespit edilmiŒ ve ilgili hipotezler kabul edilmiŒtir. Ayrıca iŒten ayrılma ile diğer deęiŒkenler arasında anlamlı iliŒkiye rastlanmamırltır. Dolayısıyla (H2), (H3) ve (H4) hipotezleri reddedilmiŒtir. Korelasyon analizi sonucunda aralarında iliŒki bulunan deęiŒkenlerle regresyon analizi yapılmırltır. İŒe gömülmürlüğün iŒe adanmırlık boyutları üzerinde etkisi olup olmadığını belirlemek için yapılan regresyon analizi sonuçları aŒaęıdadır.

Tablo5. İşe Gömülmüşlüğü İşe Adanmışlık Boyutları Üzerindeki Etkisi

Değişkenler		Düzeltilmiş	Standart	t	P	F
Bağımlı	Bağımsız	R ²	Beta			
İşe adanmışlık	İşe gömülmüşlük	0,503	0,713	10,656	0,000	113,546
Dinçlik	İşe gömülmüşlük	0,393	0,632	8,543	0,000	72,975
Adanmışlık	İşe gömülmüşlük	0,226	0,483	5,779	0,000	33,396
Yoğunlaşma	İşe gömülmüşlük	0,400	0,637	8,665	0,000	75,088

Tablo 5 incelendiğinde işe gömülmüşlüğü işe adanmışlık ve alt boyutları üzerinde olumlu yönde ve anlamlı etkisi olduğu görülmektedir. İşe gömülmüşlük işe adanmışlık boyutlarından en çok yoğunlaşma boyutu üzerinde etkilidir. İşe gömülmüşlük, genel işe adanmışlık algısının % 50'sini açıklamaktadır (F=113,546; p<0,00).

İşe gömülmüşlük, işten ayrılma niyeti ve işe adanmışlığın sosyo demografik özelliklere göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan t testi ve ANOVA testi sonuçları Tablo 6.'da verilmiştir.

Analiz sonucuna göre işe gömülmüşlük ve işe adanmışlık, cinsiyete, yaşa, eğitim durumuna, meslekte çalışma süresine ve mevcut işyerinde çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. İşten ayrılma niyeti cinsiyete, eğitim durumuna, meslekte çalışma süresine ve mevcut işyerinde çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermezken yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir (F=3,479; p<0,05). Analiz sonucuna göre 26-35 yaş grubunun işten ayrılma niyeti en yüksek iken 18-25 yaş grubundakilerin en düşüktür.

Tablo 5. T Testi ve ANOVA Testi Sonuçları

		İşe Gömülmüşlük				İşten Ayrılma Niyeti				İşe Adanmışlık			
		Ort	ss	Test İstatistiği	p değeri	Ort	ss	Test İstatistiği	p değeri	Ort	ss	Test İstatistiği	p değeri
Cinsiyet	Kadın	3,1	0,8	-1,474	0,143	2,5	0,9	0,538	0,591	3,4	0,7	-1,043	0,299
	Erkek	3,3	0,8			2,4	0,9			3,5	0,8		
Yaş	18-25 Yaş Arası	3,0	0,8	1,895	0,155	2,3	0,8	3,479	0,034*	3,3	0,7	2,824	0,064
	26-35	3,3	0,7			2,9	0,9			3,6	0,7		
	36-45	3,4	1,1			2,5	1,1			3,7	0,9		
Eğitim Durumu	İlkokul Veya Ortaokul	3,0	0,9	0,836	0,477	2,4	0,9	0,743	0,529	3,2	0,8	2,052	0,111
1	9	4	9			7	9			3			

	Lise	3,2 6	0,7 5		2,6 4	1,0 0		3,5 6	0,7 7			
	Önlisans	3,1 0	0,9 0		2,5 8	0,8 0		3,5 7	0,6 8			
	Lisans	3,5 2	0,5 9		2,1 5	0,4 4		3,8 9	0,5 3			
Meslekte Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	3,0 4	0,8 7		2,3 1	0,8 4		3,3 9	0,7 8			
	1-5 Yıl	3,1 7	0,7 8	0,798	0,453		1,471	0,234	3,3 6	0,7 6	1,374	0,257
	5 Yıldan Fazla	3,3 0	0,8 9		2,6 9	1,0 2		3,6 3	0,7 8			
Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	3,1 1	0,8 2		2,3 9	0,8 1		3,5 2	0,8 1			
	1-5 Yıl	3,1 4	0,7 8	1,110	0,333		1,200	0,305	3,3 2	0,6 9	1,099	0,337
	5 Yıldan Fazla	3,4 1	0,9 6		2,7 2	1,0 4		3,6 0	0,8 3			

*p<0,05

Sonuç

Emek yoğun sektörlerde yetişmiş insan gücünün önemi yadsınamaz. Durum böyle olunca da yetişmiş insan gücünün kaybı ya da işten ayrılması da başlı başına bir problem olarak ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmada işgörenlerin işlerine ve iş yerlerine bağlı kalmalarını esas alan işe gömülmürlük ve işe adanmırlık ile işten ayrılma fiilinin ortaya çıkmasına neden olan işten ayrılma niyeti kavramları teorik olarak açıklanmaya çalışılmıştır. Bu açıklamalar neticesinde emek yoğun sektörlerden olan tekstil sektöründe ampirik bir çalışma yapılmıştır.

Araştırma sonucuna göre işe gömülmürlük ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişki yoktur. İşe adanmırlık ve ayrılma niyeti arasında da bir ilişki bulunamamıştır. İşe gömülmürlükle işe adanmırlık ve alt boyutları arasında ise anlamlı ilişki bulunmuştur. İşe gömülmürlüğün işe adanmırlık ve alt boyutlarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların demografik özelliklerinden olan cinsiyet, yaş, eğitim durumu, meslekte çalışma süresi ve mevcut işyerinde çalışma süresi ile işe gömülmürlük ve işe adanmırlık arasında da anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. İşten ayrılma niyeti için ise cinsiyet, eğitim durumu, meslekte çalışma süresi ve mevcut işyerinde çalışma süresi açısından herhangi bir anlamlı farklılık bulunmazken işten ayrılma niyetinin 18-25 yaş grubundaki çalışanlarda daha düşük iken, 26-35 yaş grubundaki çalışanlarda daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Bu araştırma sonuçları literatürdeki diğer araştırma sonuçlarıyla tam olarak örtüşmemektedir. Şöyleki; işe gömülmürlük ve işten ayrılma niyeti arasında Takawira (2014: 6), So-Young ve Jeong Sil (2015: 180), Ha ve Kim (2010: 8) ve Skelton (2017: 68-69) ilişki tespit etmişlerdir. Skelton (2017: 68), Amerika Birleşik Devletlerinin Güneydoğu imalat sanayiinde yapmış olduğu araştırma neticesinde

işe gömülmüşlüğü, işten ayrılma niyetinin önemli bir belirleyicisi olduğunu ileri sürmektedir. Lee vd. (2004) işe gömülmüşlüğü boyutlarının işten ayrılma ile olan negatif ilişkisinden bahsetmişlerdir.

İşe gömülmüşlük ve işe adanmışlık arasında araştırma neticesinde çıkan pozitif yönlü ilişki literatür ile uyumludur (Ringl 2013, Takawira 2014).

İşe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti hakkında yapılan çalışmalarda (De Lange, De Witte ve Notelaers (2008), Van Schalkwyk vd. (2010), Gupta ve Shaheen (2017)) işe adanmışlık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucu, bu çalışmalarla uyumlu çıkmamıştır.

İşe adanmışlık ve işe gömülmüşlük demografik özelliklere göre farklılık arz etmemektedir. Araştırmadan çıkan en net ve literatür ile uyum içersindeki sonuç, işe gömülmüşlük ve işe adanmışlık arasındaki pozitif yönlü ilişkidir. Özetle bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini azaltmak isteyen işverenlerin ve yöneticilerin, işgörenlerinin adanmışlık ve gömülmüşlüklerini arttırmaları önerilmektedir. İşe gömülmüşlük ve işe adanmışlık arasındaki bu ilişki neticesinde işgörenlerin gömülmüşlüklerinin arttırılabilmesi için Akgündüz vd. (2016: 359) tarafından yapılan tavsiyeler aşağıda sunulmuştur:

- Örgütün kariyer imkanları ile ilgili daha geniş bilgiler sağlanabilir,
- Kişisel değerleri örgütün değerleri ile uyumlu olan çalışanlar örgüte dahil edilebilir,
- Çalışanların hangi takım ya da projeye katılacağını seçimine izin verilebilir,
- Çalışanların bireysel ihtiyaçlarını (kafeterya gibi) giderecek hizmetler sağlanabilir,
- Kıdeme bağlı ikramiye ya da teşvik sağlanabilir,
- İşletmede çocuk bakımı hizmeti sunulabilir,
- Kâr paylaşılabilir,
- Çalışanların örgüt kutlamalarını planlamalarına izin verilebilir,
- Tesislerin çevresindeki sosyal alanlar iyileştirilebilir,
- Çalışanların toplumsal aktivitelerden haberdar olmaları sağlanabilir,
- Yerel ulaşım desteği sağlanabilir,
- Boşalan kadrolara örgüt dışından transfer gerektirmeyen durumlarda çalışanlara terfi imkanı verilebilir,
- Çalışanlara işletmenin arabalarını kullanmalarına imkan verilebilir.

Yazınsaldaki diğer çalışmaların ışığında sonuç olarak iş görenlerin işlerine ve örgütlerine bağlı olmaları örgütlerinin amaç ve hedefleri doğrultusunda çalışmaları önem arz etmektedir. Bu sebepten adanmış veya gömülmüş işgörenler kurumların ihtiyaı olan işgören devir hızının azalmasına sebep olan faktörlerdir.

Bu araştırmada literatürdeki diğer çalışmalardan farklı sonuçların çıkmasının nedeni; kullanılan dar örneklem ve araştırma değişkenlerine ilişkin ölçeklerin, cevaplayıcıların subjektif yargılarına son derece açık olmasından ve çalışma ortamından kaynaklanan kişisel sıkıntılardan kaynaklanmış olabilir. Bu araştırma, sonraki araştırmalarda kullanılacak büyük örneklerle ve araştırmaların başka blgelelerde yapılması ile daha doğru genellemelerin yapılabilmesini sağlayacaktır.

Kaynakça

- Akgündüz, Y. ve Cin, F. M. (2015). Job embeddedness as a moderator of the effect of manager trust and distributive justice on turnover intentions, *Anatolia*, 26:4, 549-562.
- Akgündüz, Y., Güzel, T., Harman, S., (2016). Yöneticiye güven ve dağıtımsal adalet çalışanların işe gmlmşlğrn nasıl etkiler. *Ege Akademik Bakış*, 16(2), 351-362.
- Anand, G. (2017). Corporate excellence through governance and employee engagement a brief analysis. *Journal of Commerce&Management Thought*, Vol. 8-3, 554-562.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Taris, T. W. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *An International Journal of Work, Health&Organisations*, 22:3, 187-200.
- Birsel, M., Br, D., İslamoğlu, G., Yurtkoru, E. S. (2012). Job embeddedness in relation with different socio demographic characteristics. *neri*, C.10, S. 37, 51-61.
- Caymaz, E., Erenel, F. ve Grer, B. (2013). Liderlik karizması, adanmışlık ve gruba aidiyetin gnll çalışma performansına etkiler: AKUT arama kurtarma derneği rneği. *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 129-147.
- akıl, E. (2011). *niversite hastanesinde çalışan hemşire ve asistanlarda mobbing'in işe gönülden adanma üzerine etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Zonguldak.
- De Lange, A.H., De Witte, H., & Notelaers, G. (2008). Should I stay or should I go? Examining longitudinal relations among job resources and work engagement for stayers versus movers. *Work & Stress*, 22, 201223.
- Dedeoğlu, T., zdevocioğlu, M., Oflazer, S. (2016). Örgütlerde işe gmlmşlğrn (job embeddedness) çalışanların iş ve yaşam kalitesi üzerindeki etkisi: iyimserliğin rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 47, 135-146
- Demir, . (2005). Entelektel sermayenin işletmelerin piyasa değerlerine olan etkisi. *Doğu Anadolu Blgesi Araştırmaları*, 77-82.

- Demirtaş, Ö., Akdoğan, A. A. (2015). The effect of ethical leadership behavior on ethical climate, turnover intention, and affective commitment. *J Bus Ethics*, 130, 59-67.
- Ferres, N., Travaglione, A., & Firms, I. (2003). Attitudinal differences between generation-x and older employees. *International Journal of Organisational Behaviour*, 6(3), 320-333.
- Gong, Y., Choe, I.H., & Ahlstrom, D. (2010). Cultural diversity in China: Dialect, job embeddedness and turnover. *Asia Pacific Journal of Management*, 28, 221-238.
- Gökaslan, M. O., (2010). *Birleşme sonrasındaki örgütsel kültürün örgütsel bağlılık üzerine etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Gupta, M., Shaheen, M. (2017). The relationship between psychological capital and turnover intention: Work engagement as a mediator and work experience as a moderator. *Jurnal Pengurusan*, 49, 1-14.
- Ha, Dong-Hyun, Kim, Seong-Min. (2010). Effects of job embeddedness on job satisfaction, organizational commitment and turnover intention-focused on employees of Hotel F&B division. *Korean J. Food Cookery SCI*, 26(1), 1-12.
- Hakanen, J.J., Schaufeli, W.B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22, 224-241.
- Halbesleben, J. R. B., & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work and Stress*, 22, 242-256.
- Holtom, B. ve O'Neill, B. S. (2004). Job embeddedness: a theoretical foundation for developing a comprehensive nurse retention plan. *The Journal of Nursing Administration*, Vol. 34, No. 5, 216-227.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kanten, P., Kanten, S., DüNDAR, G. (2016). Ücret tatmini ve işin özelliklerinin işe gömülmüşlük üzerindeki etkisinde mutluluğun rolü. *Journal of Business Research Turk*, 8(3), 64-88.
- Karatepe, O. M., Ngeche, R. N., (2012). Does job embeddedness mediate the effect of work engagement on job outcomes? a study of hotel employees in Cameroon. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 21:4, 440-461
- Kartal, H., İşler, L., Bilişli, Y. (2015). Örgütsel bağlılık ve işle bütünleşmenin işten ayrılma niyetine etkisi: Çağrı merkezi örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Kasım- BÜROKON Özel Sayısı, 325-338.
- Kaur, S. (2017). Antecedents and consequences of employee engagement: A literature review. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, Vol. XVI, No. 3, 7-32.
- Kaya, H. ve Abdioğlu, H. (2010). Çalışanların örgütten ayrılma eğilimleri üzerine bir araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 43, Sayı 4 (Aralık), 129-165.

- Kesen, M., Akyüz, B., (2016). Duygusal emek ve prososyal motivasyonun işe gömülmüşlüğüne etkisi: sağlık çalışanları üzerine bir uygulama. *Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 233-250.
- Keyko, K., Cummings, G. G., Yonge, O.i Wong, C. A. (2016) Work engagement in Professional nursing practice : A systematic review, *International Journal of Nursing Studies*, Volume 61, September 2016, 142-164
- Kim, Gu-Ne ve Lee, Young-Min, (2015). Towards high performance organization: the impacts of job characteristics and job crafting. *Advanced Science and Technology Letters*, 114, 26-32.
- Kim, J. (2015). That increase public employees' turnover intention?. *Public Personnel Management*, 44(4). 496-519.
- Kim, W. H., Park, J. G., Kwon, B. (2017). Work engagement in South Korea: Validation of the Korean version 9-item Utrecht Work Engagement Scale. *Psychological Reports*, Vol. 120(3). 561-578.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C.(2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47, 711-722. <http://dx.doi.org/10.2307/20159613>
- Loi, R., Hang-yue, N., Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: the mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 101-120.
- May, D. R., Gilson, R. L., Harter, L. M.(2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational Psychology*, 77, 11-37.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W. Erez, M. (2001). Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44 (6), 1102-1121.
- Mozammel, S. ve Haan, P. (2016). Transformational leadership and employee engagement in the banking sector in Bangladesh. *The Journal of Developing Areas*, 50(6), 43-55.
- Obi-Nwosu, H., Chiamaka O, Joe-A., Tochukuwu M, O. (2013). Job characteristics as predictors of organizational commitment among private sector workers in Anambra State, Nigeria. *International Journal of Asian Science*, 3(2), 482-491.
- Ölçer, F., Şanal, M., (2007). İşletmelerde entelektüel sermayenin yönetimi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 479-500.
- Prathiba, S. (2016). A study on impact of employee empowerment and employee engagement on organisational commitment. *SIES Journal of Management*, December, 12(2), 45-54.
- Qingji G. ve Zhou, E. (2017). Bidirectional work-family enrichment mediates the relationship between family-supportive supervisor behaviors and work engagement. *Social Behavior and Personality*, 45(2), 299-308.
- Reitz, O.E., Anderson, M.A., & Hill, P.D. (2010). Job embeddedness and nurse retention. *Journal of Nurses Administration*, 34(3), 190-200.

- Ringl, R. W. (2013). "The Relationship between Job Embeddedness and Work Engagement" Master's Theses. 4361. http://scholarworks.sjsu.edu/etd_theses/4361
- Roberts, D. R. ve Davenport, T. O. (2002). Job engagement: Why it's important and how to improve it. *Employment Relations Today*, Autumn, 21-29.
- Schaufeli, W.B. & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S. W. Gilliland, D.D. Steiner, D.P. Skarlicki (Eds.). *Managing social and ethical issues in organizations* (pp. 135-177). Charlotte, NC: Information Age Publishing.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Seyrek, İ. H., İnal, O. (2017). İşten ayrılma niyeti ile ilişkili faktörler: bilgi teknolojisi çalışanları üzerine bir araştırma. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1/1, 63-74.
- Skelton, A. R. (2017). *Job satisfaction and job embeddedness as predictors of manufacturing employee turnover intentions*. (Doktora tezi, Walden Üniversitesi,) Erişim adresi: <http://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/4176/>
- Sousa-Poza, A., & Henneberger, F. (2002). Analyzing job mobility with job turnover intentions: An international comparative study. *Research Institute for Labour Economics and Labour Law*, 82, 1-28.
- So-Young, Son, Jeong Sil, Choi. (2015). Effect of job embeddedness and job satisfaction on turnover intention in nurses. *Korean Journal of Adult Nursing*, 27(2), 180-187.
- Stewart, Thomas A. (1991). "Brainpower", *Fortune*, Vol. 123 No.11,42-60, 3 Haziran 1991,s.42.
- Stoyanova, T., Iliev, I. (2017). Employee engagement factor for organizational excellence. *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research*, Vol. 10, No. 1, 23-29.
- Sutherland, J. (2002). Job-to-job turnover and job-to-non-employment movement: A case study investigation. *Personnel Review*, 31(6), 710-721.
- Şanlı, S. C., (2016). İşgören avukatlığı ve algılanan örgütsel desteğin çalışanların işe gömülmüşlük ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: otel çalışanları üzerine bir araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Mersin.
- Takawira, N., Coetzee, M., & Schreuder, D. (2014). Job embeddedness, work engagement and turnover intention of staff in a higher education institution: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 12(1) Art. #524, 10 pages. <http://dx.doi.org10.4102/sajhrm.v12i1.524>
- Takawira, Ndayiziveyi, (2012). Job embeddedness, work engagement and turnover intention of staff in a higher education institution. University of South Africa Industrial and Organisational Psychology,

- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Ulrich, D. (1998), "Intellectual Capital=CompetenceXCommitment", *Sloan Management Review*, 39 (2): 15-26.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W., (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22, 277-294.
- Van Schalkwyk, S., Du Toit, D.H., Bothma, A.S., & Rothmann, S. (2010). Job insecurity, leadership empowerment behaviour, employee engagement and intention to leave in a petrochemical laboratory. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 8(1), Art. #234, 7 pages. DOI: 10.4102/sajhrm.v8i1.234
- Sunu, W., Rizky, A., Angga, PKK. ve Meiyanti, S. (2012). "The Effect of Job Embeddedness on Work Engagement and Innovative Behavior" (November 26, 2012). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2180736> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2180736>
- Yao, X., Lee, T.W., Mitchell, T.R., Burton, J.P., & Sablinski, C.S. (2004). Job embeddedness: Current research and future directions. In R. Griffeth & P. Hom (Eds.), *Understanding employee retention and turnover* (pp.153-187). Greenwich, CT: Information Age.
- Yılmaz, H. (2016). *Kişi-örgüt uyumu ile işe adanmışlık ve örgütsel bağlılık ilişkisi: sağlık sektöründe bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Zhang, Y., Guo, Y., Newman, A. (2017). Identity judgements, work engagement and organizational citizenship behavior: The mediating effects based on group engagement model. *In Tourism Management*. August 2017 61, 190-197.
- Zincirkıran, M., Çelik, G. M., Ceylan, A. K., ve Emhan, A., (2015). İşgörenlerin örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve iş tatmininin örgütsel performans üzerindeki etkisi: enerji sektöründe bir araştırma. *Finans Politik&Ekonomik Yorumlar*, 52(600), 59-71.