

Araştırma Makalesi

İşe Adanmanın İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Mühendislik Fakülteleri Örneği

Emine ÇETİNEL

Sorumlu Yazar, Çankırı Karatekin Üniversitesi, İİBF
eminecetinel@karatekin.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5957-5886

Sevdiye ERSOY YILMAZ

Çankırı Karatekin Üniversitesi, İİBF
sevdiyeyilmaz@karatekin.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1476-3944

Öz

Bu çalışma, nitelikli iş gücünü işletmede tutmak için kullanılabilir araçlardan biri olarak değerlendirilen işe adanmanın ve alt boyutları olan enerjik olma, kendini adama ve özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisi olup olmadığı sorusuna yanıt bulmayı amaçlamaktadır. Nicel araştırma yöntemleri kullanılarak tasarlanan çalışma kapsamında, Türkiye'de devlet ve vakıf üniversitelerinin mühendislik fakültelerinde çalışan 302 öğretim elemanından anket aracılığıyla veri toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 20 İstatistik Programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda işe adanmanın ve alt boyutlarının işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Ancak yapılan analizlerde işe adanma ve alt boyutlarının işten ayrılma niyetini açıklama gücünün zayıf kaldığı görülmüştür.

Anahtar kelimeler: İşe adanma, enerjik olma, kendini adama, özdeşleşme, işten ayrılma niyeti
JEL Sınıflandırma Kodları: M1, M10, M19

The Effect of Work Engagement on Turnover Intention: Example of Engineering Faculties¹

Abstract

This study aims to find an answer to the question of whether work engagement, which is considered one of the tools that can be used to keep a qualified labor force in the organization, and its sub-dimensions of vigor, dedication and absorption have an effect on turnover intention. Within the scope of the study, which was designed using quantitative research methods, data were collected from 302 academic staff working in engineering faculties of state and foundation universities in Turkey through a questionnaire. The data obtained were analyzed through the SPSS 20 Statistical Program. As a result of the analysis, it was determined that work engagement and its sub-dimensions have a significant and negative effect on turnover intention. However, the analyses revealed that the explanatory power of work engagement and its sub-dimensions on turnover intention was weak.

Keywords: Work engagement, vigor, dedication, absorption, turnover intention
JEL Classification Codes: M1, M10, M19

¹ Extended abstract is presented at the end of the article

Geliş Tarihi (Received): 05.03.2024 – Kabul Edilme Tarihi (Accepted): 03.08.2024

Atıfta bulunmak için / Cite this paper:

Çetinel, E. ve Ersoy Yılmaz, S. (2024). İşe adanmanın işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: mühendislik fakülteleri örneği. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 657-676. doi: 10.18074/ckuiibfd.1447397

1. Giriş

Günümüz dünyası her alanda olduğu gibi çalışanların tutum ve tercihlerinde de değişimlere neden olmaktadır. Gerçekten de günümüz çalışma hayatının iş gücü profiline bakıldığında çok değil bundan 20 yıl önceki iş gücü profilinden çok farklı bir yapılanma karşımıza çıkmaktadır. Buna göre geçmişte çalışma hayatına girdikten sonra çok sık iş değiştirmekten kaçınan çalışanların oluşturduğu iş gücünün oldukça radikal sayılabilecek bir değişim geçirdiği görülmektedir. Öyle ki günümüz iş gücü piyasalarının kendilerini fiziksel, duygusal ve bilişsel olarak tatmin edebilecek uygun bir çalışma ortamı uğruna (Waseem, Frooghiy ve Khan, 2016, s.112) sıklıkla iş değiştirmekten kaçınmayacak çalışanlardan oluştuğunu söylemek çok da yanlış olmayacaktır. Yetenekli profesyonellerin iş değiştirmek için çok sayıda fırsata sahip oldukları günümüz ekonomilerinde bu durumun işletmelerde iş gücü devir oranının önceki yıllara kıyasla önemli ölçüde artmasına neden olacağı ise açıktır (Santhanam ve Srinivas, 2020). Bununla birlikte sürekli bir değişimin kaçınılmaz olduğu günümüz ekonomisinde işletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajı edinebilmeleri ancak kaliteli insan kaynağına sahip olmaları ile mümkündür. Şöyle ki işletmenin sahip olduğu insan kaynağı, hem işletme hakkında önemli bir bilgi birikimine hem de iş arkadaşları, yöneticiler ve müşterilerle işletmenin başarısı için paha biçilmez olan ilişki ağlarına sahip olduklarından işletme için son derece önemli paydaşlardır. Bu bağlamda işletmenin kurumsal hafızasını temsil eden çalışanların işletmeyi terk etme kararı almaları, yeni çalışanların işe alınması sürecinde ortaya çıkacak doğrudan maliyetlerin çok ötesinde kurumsal hafızanın kaybedilmesinden kaynaklanan dolaylı maliyetler açısından da işletmeler için önemli dezavantajları beraberinde getirebilmektedir (Kang ve Sung, 2019; Belete, 2018). Bu nedenledir ki nitelikli çalışanları elde tutmak ve böylece iş gücü devir oranının düşük olmasını sağlamak amacıyla çalışanlarda işten ayrılma niyetinin oluşmasına sebep olan koşulların tespit edilmesi ve önleyici tedbirlerin alınması insan kaynağını kaybetmek istemeyen işletmeler için büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda bu çalışma, yüksek üretkenliğe sahip iş gücünü işletmede tutmak için kullanılabilir araçlardan biri olarak değerlendirilen işe adanmanın (Gupta ve Shaheen, 2017) işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisi olup olmadığı sorusuna yanıt bulmayı amaçlamaktadır. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmada ilk olarak işten ayrılma niyeti olgusu incelenmiştir. İkinci bölümde işe adanma ve iki kavram arasındaki ilişki tartışılmaktadır. Üçüncü bölüm ise Türkiye'de devlet ve vakıf üniversitelerinde eğitim ve öğretim faaliyetlerine devam eden mühendislik fakültelerinde görev yapan akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen ampirik çalışma sonuçlarını içermektedir. Araştırma bulgularına ilişkin değerlendirmeler sonuç bölümünde tartışılmıştır.

2. İşten Ayrılma Niyeti

Yetenekli çalışanların sıklıkla iş değiştirmesi ve işten ayrılırken hem mesleki hem de kurumsal hafızaya ilişkin bilgi birikimlerini beraberlerinde götürmeleri son yıllarda işletmelerin karşı karşıya kaldığı en önemli sorunlardan biridir (Lehtonen, Nokelainen, Rintala, ve Puhakka, 2022). Bu nedenledir ki çalışanların bir örgütten gönüllü olarak ayrılma düşünceleriyle ilgili bir kavram olan işten ayrılma niyeti (Gupta ve Shaheen, 2017, s. 118) hem araştırmacıların hem de sahada faaliyet gösteren insan kaynakları uzmanlarının ilgisini çeken bir konudur. Buna göre kavrama ilişkin literatür kapsamında yapılan tanımlara bakıldığında işten ayrılma niyetinin sıklıkla "*çalışanın daha iyi bir iş bulma gerekçesiyle bilinçli ve kasıtlı olarak örgütten ayrılma isteği*" olarak tanımlandığı görülmektedir (Lestari ve Margaretha, 2021, s. 16; Kim, 2017, s. 412; Mxenge, Dywili ve Bazana, 2014, s. 131; Noermijati, Wongviboonrath, Itlay, ve Sudiro, 2020, s. 4). Tanımdan da anlaşılacağı üzere işten ayrılma niyeti, çalışanın yakın gelecekte örgütten ayrılma eğilimini ifade eden bir kavramdır (Santhanam ve Srinivas, 2020; Kim, 2017). Bu bağlamda çalışanların iş gücü piyasasında hem işletmeler arasında hem de kendi istihdam ve işsizlik durumları arasındaki rotasyonuna ilişkin bir kavram olan işten ayrılma niyeti, çalışanın başka bir yerde iş bulma ve örgütten ayrılma arzusunun bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Noermijati vd., 2020; Mxenge vd., 2014).

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın yakın gelecekte bir işletmeden ayrılma yönündeki bilinçli arzusu çerçevesinde geri çekilme davranışını yansıtmaları nedeniyle bireyin örgütten ayrılmaya yönelik davranışsal niyetinin de önemli bir göstergesidir (Putri ve Hasanati, 2022; Lestari ve Margaretha, 2021; Lim, Loo, Joshua ve Lee, 2017; Arshad ve Puteh, 2015). Buna göre işten ayrılma niyeti, bilinçli ve kasıtlı olarak örgütten ayrılma isteğine sahip olan çalışanın işle yetersiz özdeşleşme gibi bir dizi geri çekilme davranışının ardından işten ayrılmaya kesin olarak karar verme sürecinin son aşamasını temsil eder (Lim vd., 2017; Mxenge vd., 2014). Dolayısıyla işten ayrılma niyeti ile fiili işten ayrılma arasında güçlü bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Nitekim literatür kapsamında yapılan araştırmalar da işten ayrılma niyetinin iş gücü devrinin bir öncülü ve çalışanın gelecekteki davranışının güçlü bir göstergesi olduğunu gösteren bulgular ortaya koymaktadır (Santhanam ve Srinivas, 2020; Kang ve Sung, 2019; Gupta ve Shaheen, 2017; Kim, 2017; Lim vd., 2017; Mxenge vd., 2014). Fiili iş gücü devir oranının artmasına sebep olmanın ötesinde işten ayrılma niyetine sahip olan çalışanlar geri çekilme davranışları da sergiledikleri için işten ayrılma niyeti, istenmeyen çalışan tutum ve davranışlarını da beraberinde getirmektedir. Buna göre literatür kapsamında işten ayrılma niyetinin performansın azalması, işe geç kalma ve devamsızlığın artması, çalışanların işlerine karşı ilgisiz kalmaları gibi olumsuz davranışlara neden olduğunu ortaya koyan araştırma bulgularına rastlamak mümkündür (Lestari ve Margaretha, 2021; Jaharuddin ve Zainol, 2019, s. 108). İşten ayrılma niyeti gerçek bir işten ayrılmaya dönüştüğünde ise işe alım ve eğitim, çalışanların geliştirilmesi, korunması ve işletmede tutulmasıyla ilgili maliyetler nedeniyle örgüt için son

derece yüksek maliyetli sonuçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Jaharuddin ve Zainol, 2019, s. 108). Buna göre örgütü terk eden çalışanlar yerine yeni çalışanların işe alınma süreci ve bu çalışanların örgütsel adaptasyonları ile ilgili maliyetlere ek olarak, literatür aynı zamanda karmaşık mekanizmalar aracılığıyla zaman içinde inşa edilen örgütsel hafızanın kaybını da vurgu yapmaktadır (De Oliveira ve da Costa Rocha, 2017, s. 420).

Görüldüğü üzere işten ayrılma niyeti işletmeler için son derece olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir. Ancak bu noktada işten ayrılma kararının sadece işletmeler için önemli sonuçları olan bir davranış olmadığına dikkat çekmek gerekmektedir. Bir diğer ifadeyle işten ayrılma kararı, çalışanların hayatlarında da arkadaşlıkların kaybı, aile bütünlüğünün bozulması gibi pek çok olumsuz sonucu beraberinde getirebilecek önemli bir karardır (Arshad ve Puteh, 2015). Dolayısıyla bireylerin genellikle bir dizi faktörü göz önünde bulunduracakları bir sürecin sonucunda işten ayrılma gibi büyük bir karar vereceklerini söylemek mümkündür (Mxenge vd., 2014). Buna göre işten ayrılma niyeti süreci, mevcut işi değerlendirmeye yönelik bilişsel süreçle başlar. Bu süreç sonucunda olumsuz bir değerlendirmeye ulaşılması bireyde, iş tatminsizliğine ve işten ayrılma düşüncesine yol açacaktır. Birey daha sonra işten ayrılmanın getireceği başka bir şehre taşınmak gibi finansal ve yeni bir iş ortamına uyum sağlamak gibi psikolojik maliyetlerini değerlendirecektir (Lim vd., 2017; Cho ve Lewis, 2012). Bu değerlendirmeler sonucunda bireyler, daha yüksek ücret, daha iyi sosyal haklar gibi finansal ve daha tatmin edici bir iş, daha iyi bir çalışma ortamı psikolojik ödüllerin işten ayrılmanın finansal ve psikolojik maliyetleri aşacağı beklentisine ulaştıklarında iş değiştirme kararı vereceklerdir (Cho ve Lewis, 2012, s.7).

Daha önce de değinildiği üzere araştırma sonuçları işten ayrılma niyetinin, çalışanın gelecekteki işten ayrılma davranışının güçlü bir göstergesi olduğunu ortaya koymaktadır (Lim vd., 2017:28). Bu doğrultuda işten ayrılma davranışının hem örgütsel hem de bireysel düzeyde ortaya çıkardığı olumsuz sonuçlar da göz önünde bulundurulduğunda çalışanlarda işten ayrılma niyetinin oluşmasına neden olan faktörlerin neler olduğunu belirlemek önem arz etmektedir. Ancak böylece işletmelerin çalışanlarının müşterilerini, tedarikçilerini ve iş arkadaşlarını tanıyacak kadar uzun süre işletmede kalarak işletmenin değer yaratan bir üyesi haline gelmelerine imkân sağlayacak politikalar geliştirmeleri mümkün olacaktır (Gupta ve Shaheen, 2017). Dolayısıyla literatür kapsamında araştırmacılar çalışanların işletmeden ayrılma niyetlerinin neden kaynaklandığı sorusuna cevap bulmak üzere pek çok araştırma gerçekleştirmiş ve bireylerin bir işletmeden diğerine gönüllü olarak geçmelerinin veya işletmeden ayrılmayı tercih etmelerinin birçok nedeni olduğunu ortaya koymuşlardır (Mxenge vd., 2014). Buna göre iş talepleri-iş kaynakları modeli işten ayrılma niyetini açıklamak için geliştirilen çeşitli modeller arasında en sık kullanılanlardan biridir. Şöyle ki iş talepleri, yapılan işin fiziksel, bilişsel veya duygusal çaba gerektirmesi nedeniyle fizyolojik veya psikolojik maliyetlerine ilişkin boyutları olarak tanımlanır. Model kapsamında, yapılan işin

bu maliyetleri azaltan fiziksel, psikolojik, sosyal veya örgütsel boyutları ise iş kaynaklarına atıfta bulunur (Schaufeli ve Bakker, 2004). Buna göre iş kaynaklarının sınırlı, iş taleplerinin ise yüksek olduğu durumlar çalışanlarda işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Lehtonen vd., 2022). Şöyle ki iş kaynaklarının sınırlı olmasının işin fizyolojik veya psikolojik maliyetlerini karşılama noktasında çalışanlar üzerinde baskı yaratacağı açıktır. Bu anlamda çalışanların işle ilgili konularda strese maruz kalacaklarını söylemek mümkündür. Literatür kapsamında yapılan çalışmalar da işle ilgili strese yol açan çeşitli faktörlerin çalışanlarda işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasına neden olduğunu ortaya koymaktadır (Medina-Garrido, Biedma-Ferrer ve Rodríguez-Cornejo, 2021; Mxenge vd., 2014). Nitekim işyeri yalnızlığına maruz kalan (Hernandez, Stanley ve LaDeitrich, 2014) veya iş ve özel yaşamları arasında çatışmalar yaşayan (Jaharuddin ve Zainol, 2019) çalışanlarda ortaya çıkan iş stresinin işten ayrılma niyetinin artmasına neden olduğunu gösteren araştırma sonuçları da bu düşüncüyü desteklemektedir. Tam tersi şekilde algılanan örgütsel destek (Asghar, Tayyab, Gull, Zhijie, Shi ve Tao, 2021) veya kişi-örgüt ve kişi-iş uyumu (Saleem, Rasheed, Malik ve Okumus, 2021) gibi bireyde stres azaltıcı etkiler ortaya çıkaran bireysel ve örgütsel faktörler ise çalışanların işten ayrılma niyetini azaltıcı bir etki göstermektedir. Bu çerçevede davranış spektrumunda çalışanlar arasında devamsızlık ve işten ayrılma niyeti açısından örgütler üzerinde olumsuz bir etki yaratan tükenmişlik olgusunun karşı ucuna yerleştirilen bir diğer çalışan davranışı ise işe adanmadır (Kang ve Sung, 2019; Waseem vd., 2016; Hernandez vd., 2014).

3. İşe Adanma

Tükenmişliğin pozitif antitezi olarak kabul edilen işe adanma, örgütsel davranış literatüründe 21. yüzyılın başlarında ortaya çıkan pozitif psikoloji akımının bir sonucu olarak ilk defa Khan (1990) tarafından kavramsallaştırılan ve akademik tartışmaya açılan bir çalışan davranışıdır (Markos ve Dibekulu, 2021). Buna göre Khan (1990) işe adanmayı, “*bireylerin iş rollerini yerine getirmeleri esnasında kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak ortaya koymaları ve ifade etmeleri*” olarak tanımlamaktadır (Kahn, 1990, s. 694). Kahn (1990) işe adanmanın, çalışanların iş rollerini yerine getirmeleri esnasında kendi benliklerini ortaya koydukları, kişisel enerji harcadıkları ve işleriyle duygusal bir bağ yaşadıkları bir durumu temsil ettiğini öne sürmüştür (Gupta ve Shaheen, 2017, s. 118). Buna göre işe adanma düzeyleri yüksek çalışanların, iş rollerini yerine getirirken fiziksel katılım, bilişsel farkındalık ve duygusal bağlantılar yoluyla kendilerini ifade ederken işe adanma düzeyleri düşük çalışanların ise kendilerini iş rollerinden uzaklaştırdıkları işlerinin fiziksel, bilişsel ve duygusal boyutlarına ilişkin bireysel katılımlarını bastırdıkları ifade edilmektedir (Jaharuddin ve Zainol, 2019, s.107). İşe adanma konusunda literatür kapsamında sıklıkla tekrarlanan bir diğer tanım Schaufeli, Martínez, Pinto, Salanova ve Bakker (2002) tarafından yapılmıştır. Bu bağlamda Schaufeli ve diğerleri (2002) işe adanmayı, “*işle ilişkili olarak enerjik olma, kendini adama ve özdeşleşme ile karakterize edilen pozitif ve tatmin edici ruh*

hali” olarak tanımlamışlardır. Buna göre işe adanma, anlık veya belirli bir duruma özgü olmanın ötesinde belirli bir nesne, olay, birey veya davranışa odaklanmaksızın ortaya çıkan kalıcı bir duygudurumdur (Saks, 2006). Dolayısıyla işe adanma, bireyin tam ve eksiksiz benliğinin ve fiziksel, bilişsel ve duygusal tüm kaynaklarının iş rollerinin yerine getirilmesinde eşzamanlı olarak değerlendirilmesini içerdiğinden, iş tatmini gibi diğer pozitif çalışan tutum ve davranışları ile karşılaştırıldığında benliğin daha eksiksiz ve bütünsel bir temsiline atıfta bulunur (Saks, Gruman ve Zhang, 2022, s. 21). Böylece işe adanma davranışı gösteren çalışanlar iş rolleriyle güçlü bir şekilde özdeşleşecek ve bu doğrultuda diğer çalışanlara nazaran daha yaratıcı, daha üretken ve bir işin gerçekleşmesi için fazladan çaba göstermeye istekli olacaklardır (Peng, Yin-Ling ve Mei-Man, 2014).

Literatür kapsamında işe adanma davranışını inceleyen çalışmalara bakıldığında kavramın genellikle “*enerjik olma*”, “*kendini adama*” ve “*özdeşleşme*” olmak üzere üç boyutlu olarak ele alındığı görülmektedir (Saks vd., 2022; Schaufeli vd., 2002; Kahn, 1990). Buna göre kavramın ilk boyutu olan enerjik olma, “*yüksek düzeyde enerji, coşku, dayanıklılık ve zorluklar karşısında bile çalışma isteği*” olarak tanımlanmaktadır (De Oliveira ve da Costa Rocha, 2017; Gupta ve Shaheen, 2017; Mxenge vd., 2014). Yüksek düzeyde enerjiye sahip çalışanların iş rollerini yerine getirirken bir zorlukla karşılaşmaları halinde bu zorluklar karşısında hissettikleri hayal kırıklığını yenilikçi çözümler geliştirmeye kanalize etme eğiliminde olacakları dile getirilmektedir (Kang ve Sung, 2019). İşe adanma davranışının ikinci boyutu olan kendini adama, bireyin işini yaparken anlamlı bir iş yaptığı duygusuna sahip olması, coşku ve yaptığı işle gurur duymasına atıfta bulunmaktadır (Asghar vd., 2021; Kang ve Sung, 2019; De Oliveira ve da Costa Rocha, 2017). Buna göre kendini adama boyutunu, “*bireyin anlamlılık, önem ve gurur duygularıyla iç içe geçmiş bir şekilde kendini yaptığı işle güçlü bir şekilde ilişkilendirmesi*” olarak tanımlamak mümkündür (Kang ve Sung, 2019). “*Bireyin kendini işten koparmakta zorlanacağı ve zamanın nasıl geçtiğini anlamayağı ölçüde tam bir konsantrasyon ile kendini işine kaptırması*” olarak tanımlanan özdeşleşme ise işe adanma davranışının son boyutunu oluşturmaktadır (Kang ve Sung, 2019; Gupta ve Shaheen, 2017). Sonuç olarak işi ile özdeşleşmiş bir çalışan, kendini derinlemesine işine kaptırarak büyük bir konsantrasyonla çalışacaktır (Kang ve Sung, 2019; Mxenge vd., 2014).

Yukarıda verilen bilgilerden de anlaşılacağı üzere işe adanan çalışanlar iş rollerini yerine getirirken fiziksel, bilişsel ve duygusal enerjilerini birbirleriyle eşgüdümlü olarak kullanırlar. Buna göre iş rolleri ile derinlemesine özdeşleşen ve işlerine yönelik yüksek düzeyde enerji sergileyen çalışanların verimliliklerinin ve performanslarının büyük oranda artacağı ise açıktır (Saks vd., 2022; Miao, Rhee ve Jun, 2020; Kim, 2017; Hernandez vd., 2014). Araştırma sonuçları ayrıca işe adanmanın çalışanların daha yüksek düzeyde ekstra rol davranışı sergilemesinin ve iş sorumluluklarının ötesine geçen eylemler gerçekleştirmesinin de önünü açtığını göstermektedir (De Oliveira ve da Costa Rocha, 2017). İşe adanmanın bireysel ve

örgütsel bir diğer olumlu sonucu ise çalışanların stres ve tükenmişlik düzeyleri üzerinde ortaya çıkmaktadır. Şöyle ki işe adanmış çalışanların iş rollerini yerine getirirken fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak iş rolleri ile bağdaşmalarının bir sonucu olarak işle ilgili psikolojik ihtiyaçlarını karşıladıkları dile getirilmektedir. İşle ilgili psikolojik ihtiyaçları karşılanmış bireylerin ise iş faaliyetlerinde uzun süreli stresin varlığını daha iyi yönettikleri ve sonuç olarak diğer çalışanlara nazaran daha az tükenmişlik davranışı sergileyecekleri söylenebilir (Santhanam ve Srinivas, 2020). İş rolleri ile ilgili uzun süreli stresin çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi dikkate alındığında ise işe adanmanın çalışanların stres ve tükenmişlik düzeyleri üzerinde ortaya çıkardığı bu olumlu etki daha da önem kazanmaktadır. Bunun yanı sıra Markos ve Dibekulu (2021)'in de belirttiği üzere işe adanma, bireylerin iş rollerine yönelik tutumları, niyetleri ve davranışları ile ilgili bir kavramdır. Buna göre fiziksel, bilişsel ve duygusal enerjilerinin önemli bir kısmını iş rollerine aktarmalarının bir sonucu olarak işe adanma düzeyleri yüksek çalışanların benlikleri iş rolleriyle özdeşleşir. İş rolleri kimliklerinin önemli bir parçası haline gelen bu çalışanlar ise daha iyi çalışma koşulları, daha yüksek ücret gibi iş kaynakları için işlerinden ayrılmayı düşünmeyeceklerdir (Edwards-Dandridge, Simmons ve Campbell, 2020; Kim, 2017; Peng vd., 2014). Nitekim literatür kapsamında yapılan çalışmalar da işe adanmanın çalışanlarda işten ayrılma niyetini azaltıcı bir etki yaptığını ortaya koymaktadır (Markos ve Dibekulu, 2021; Jaharuddin ve Zainol, 2019; Sheehan, Tham, Holland ve Cooper, 2019; De Oliveira ve da Costa Rocha, 2017; Kim, 2017). Bu durumda işe adanma düzeyleri düşük çalışanların ise daha yüksek ücret veya daha esnek çalışma koşulları sunan bir iş için işten ayrılma olasılıklarının daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür (Markos ve Dibekulu, 2021).

4. Araştırma Metodolojisi

Çalışmanın bu bölümünde araştırma yöntemi, hipotezler, örneklem, veri toplama araçları, verilerin analizi ve yapılan analizler sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Yöntem

Bu çalışma “*işe adanmanın işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisi var mıdır?*” sorusuna yanıt almak amacıyla tasarlanmıştır. Bunun yanı sıra “*işe adanmanın alt boyutları olan enerjik olma, kendini adama ve özdeşleşme boyutları katılımcıların işten ayrılma niyetlerini etkiler mi?*” sorusu da araştırmanın cevabını aradığı bir diğer sorudur. Bu iki soruya yanıt bulabilmek amacıyla gerçekleştirilen araştırmanın tasarımında nicel araştırma yöntemleri arasında yer alan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Literatürde de ifade edildiği üzere ilişkisel tarama araştırmaları, iki veya daha fazla değişkenin birlikte değişiminin varlığını ve düzeyinin belirlemeye dönük olarak gerçekleştirilir (Karasar, 2016). İlişkisel tarama modeli bağlamında şekillendirilen araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

H1. İşe adanma işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif yönde etkiler.

H2. İşe adanmanın enerjik olma boyutu işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif yönde etkiler.

H3. İşe adanmanın kendini adama boyutu işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif yönde etkiler.

H4. İşe adanmanın özdeşleşme boyutu işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif yönde etkiler.

4.2. Örnek Seçimi ve Veri Toplama

Türkiye'de devlet ve vakıf üniversitelerinin mühendislik fakültelerinde çalışan öğretim elemanları bu araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Mühendislik mesleğinin doğası bu çalışmanın mühendislik fakültelerinde yapılmasının temel nedenini oluşturmaktadır. Şöyle ki mühendislik hem özel hem de kamu sektöründe iş bulma potansiyeli yüksek olan profesyonel meslekler arasında önde gelmektedir. Bu bağlamda mühendislik fakültelerinde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının akademisyen kimliğinin yanında mühendislik kimliğine de sahip olmaları iş gücü piyasasında diğer çalışanlara nazaran daha fazla seçeneğe sahip olacakları anlamına gelmektedir. Dolayısıyla mühendislik fakültelerinde çalışan öğretim elemanlarının işe adanmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ortaya koymayı amaçlayan bu çalışma için uygun bir örneklem olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda araştırmanın evrenini oluşturan akademisyenlerin e-mail adreslerine üniversitelerin web siteleri aracılığıyla ulaşılmıştır. Araştırma kapsamında hazırlanan anket, 25 Ekim 2022 tarihli etik kurul izninin ardından katılımcıların e-mail adreslerine gönderilmiş ve 302 katılımcıdan geri dönüş sağlanmıştır.

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Bu bağlamda kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümü katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan, idari görev, çalışma süresi ve çalıştıkları üniversite türü hakkında bilgi elde etmeye dönük olarak hazırlanan sorulardan oluşmaktadır. Anketin ikinci bölümünde Schaufeli ve Bakker (2003) tarafından geliştirilen ve yazarların web sitesinde Türkçe formu bulunan İşe Adanma Ölçeği (*Utrecht Work Engagement Scale- UWES*) yer almaktadır. İşe Adanma Ölçeği enerjik olma, kendini adama ve özdeşleşme olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Anketin üçüncü bölümü ise Cammann, Fichman, Jenkins ve Klesh (1983) tarafından geliştirilen ve Mimaroglu (2008) tarafından Türkçeye çevrilen İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğini içermektedir.

Elde edilen verilerin analizinde SPSS 20 İstatistik Programı kullanılmıştır. Bu kapsamda İşe Adanma Ölçeği ve İşten Ayrılma Ölçeklerinin güvenilirliklerini belirleyebilmek için Cronbach alfa analizi yapılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin veriler frekans analizi ile incelenmiştir. Veri setinin normal

dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. Araştırmanın hipotezleri ise korelasyon analizi ve basit doğrusal regresyon analizleriyle test edilmiştir.

5. Bulgular ve Tartışma

Katılımcıların işe adanma düzeylerini belirleyebilmek amacıyla kullanılan İşe Adanma Ölçeği daha önce de ifade edildiği üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Buna göre ölçek, “enerjik olma” boyutu 6 ifade, “kendini adama” boyutu 5 ifade ve “özdeşleşme” boyutu kapsamında 6 ifade olmak üzere toplamda ise 17 ifadeden oluşmaktadır. Bu kapsamda İşe Adanma Ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 1’de sunulmuştur. Yapılan analiz neticesinde İşe Adanma Ölçeği alfa katsayısının 0,936 olduğu görülmüştür. Bilindiği üzere alfa değeri 0 ile 1 arası değerler alır ve kabul edilebilir bir değer en az 0,7 olması arzu edilir (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2004, s. 115). Bu değerler göz önünde bulundurulduğunda İşe Adanma Ölçeğinin içsel tutarlılık düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir. Araştırmada kullanılan bir diğer ölçek olan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ise 3 ifadeden oluşan tek boyutlu bir yapıya sahiptir. İşten ayrılma niyeti ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucu Tablo 1’de gösterilmiştir. Buna göre 0,721 olarak hesaplanan alfa katsayısının kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Faktörler	Madde Sayısı	Cronbach Alfa
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	3	,721
Enerjik Olma Boyutu	6	,876
Kendini Adama Boyutu	5	,906
Özdeşleşme Boyutu	6	,881
İşe Adanma Ölçeği Toplam	17	,933

Araştırmaya katılan 302 akademisyenin demografik özelliklerine ilişkin bulgulara Tablo 2’de yer verilmiştir. Tablo incelendiğinde katılımcıların %66,6’sının “erkek”, %34,8’inin “31-40” yaş aralığında yer aldığı ve %66,9’unun ise “evli” olduğu görülmektedir. Yapılan analizler katılımcıların %31,8’inin “doktor öğretim üyesi” unvanına sahip olduğunu, %72,2’sinin “idari bir görevinin bulunmadığını” ve %43’ünün “1-5 yıl” çalışma süresi aralığında yer aldığını göstermektedir. Ayrıca katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%83,4) “devlet üniversitesi” statüsündeki üniversitelerde çalışmaya devam etmektedirler.

Tablo 2: Katılımcılara İlişkin Frekans ve Yüzdeler

Değişken	Kategori	f	%
Cinsiyet	Kadın	101	33,4
	Erkek	201	66,6
Yaş	20-30	56	18,5
	31-40	105	34,8
	41-50	74	24,5
	51-60	45	14,9
	61 ve üzeri	22	7,3
Medeni Durum	Bekar	100	33,1
	Evli	202	66,9
Görev Unvanı	Arş. Gör.	79	26,2
	Öğr. Gör.	5	1,7
	Arş. Gör. Dr.	17	5,6
	Öğr. Gör. Dr.	7	2,3
	Dr. Öğr. Üyesi	96	31,8
	Doç. Dr.	42	13,9
	Prof. Dr.	56	18,5
İdari Görev	Var	84	27,8
	Yok	218	72,2
Çalışma Süresi	1-5 yıl	130	43,0
	6-10 yıl	53	17,5
	11-15 yıl	47	15,6
	16-20 yıl	19	6,3
	21 yıl ve üzeri	53	17,5
Çalışılan Üniversite Türü	Devlet	252	83,4
	Vakıf	50	16,6
TOPLAM		302	100

Katılımcıların işe adanma ve alt boyutları ile işten ayrılma niyetlerinin düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına Tablo 3'te yer verilmiştir. Tabloda ayrıca verilerin normal dağılıp dağılmadıklarını belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçları da gösterilmiştir. Bu kapsamda yapılan analizlerde elde edilen bulgulara göre katılımcıların genel işe adanma düzeyleri ($\bar{x}=4,02$) oldukça yüksek olduğu belirlenmiştir. İşe adanma ölçeğinin alt boyutları incelendiğinde en büyük ortalamanın kendini adama boyutuna ($\bar{x}=4,28$) ait olduğu görülmektedir. Bununla birlikte yapılan analizler katılımcıların işten ayrılma niyeti ortalamalarının ($\bar{x}=2,59$) ise orta düzeyde olduğunu da ortaya koymuştur.

Tablo 3: Tanımlayıcı İstatistikler

(n=302)	Min.	Max.	\bar{x}	S	Skewness	Kurtosis
Enerjik Olma Boyutu	1.00	5.00	4,0050	,76120	-,952	,939
Kendini Adama Boyutu	1.00	5.00	4,2861	,83575	-1,284	1,151
Özdeşleşme Boyutu	1.00	5.00	3,8284	,87639	-,796	,227
İşe Adanma Ölçeği	1.00	5.00	4,0253	,71020	-1,138	1,567
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	1.00	5.00	2,5993	,85291	-,037	-,151

Araştırma kapsamında istatistiksel analizler yapılmadan önce elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini ortaya koymak amacıyla değişkenler ve alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. İşe adanma ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin normallik dağılımını belirleyebilmek amacıyla yapılan teste ilişkin bulgular değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin -2 ile +2 aralığında yer aldığını göstermektedir. Literatürde de ifade edildiği gibi çarpıklık ve basıklık katsayıları $-\infty$ ile $+\infty$ arasında değerler alabilmektedir. Eğer bu değerler -2 ile +2 aralığında ise verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilir (Berber, Cerit ve Sarı, 2010:53). Buna göre araştırmada kullanılan iki ölçeğin de normal dağılım şartlarını karşıladığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla veri setinin parametrik analizler için uygun bir yapıya sahip olduğu yönünde değerlendirme yapılmıştır.

Tablo 4: Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

(n=302)	1	2	3	4	5
1. İşe Adanma	1				
2. Enerjik Olma	,867**	1			
3. Kendini Adama	,864**	,691**	1		
4. Özdeşleşme	,856**	,573**	,589**	1	
5. İşten Ayrılma	-,308**	-,275**	-,310**	-,221**	1

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı ($p<0.01$)

Bilindiği gibi korelasyon türü ilişkisel tarama çalışmalarında en az iki değişken arasında bir ilişki olup olmadığı sorusu cevaplanmaya çalışılır. Bu sorunun cevaplanmasında korelasyon analizleri kullanılır. Korelasyon ilişkisinin yüksek bulunduğu durumlarda değişkenler birlikte artar ya da birlikte azalır, ancak değişkenler birbirlerindeki değişimin nedensel olarak açıklayıcısı değildir (Karadavut, 2021:376). Buna göre korelasyon katsayısı 0–0.30 arasında değer alırsa değişkenler arasında düşük düzey, 0.31–0.70 arasında değer alırsa değişkenler arasında orta düzey ve 0.71–1.00 arasında değer alırsa değişkenler arasında yüksek

düzyer ilişkinin bulunduğu kabul edilir (Büyüköztürk, Çakmak, Karadeniz ve Demirel, 2016). Bu katsayı değerleri göz önünde bulundurulduğunda araştırma değişkenleri arasında düşük ve orta düzeyde ilişkiler tespit edildiği görülmektedir. Buna göre elde edilen sonuçlar katılımcıların işe adanmaları ile işten ayrılma niyetleri arasında ($r=-.308$; $p<0.01$) negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte işe adanma ölçeğinin alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyon sonuçlarına göre orta ve düşük düzeyde negatif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre kendini adama boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında ($r=-.310$; $p<0.01$) orta düzeyde, enerjik olma boyutu ($r=-.275$; $p<0.01$) ve özdeşleşme boyutu ($r=-.221$; $p<0.01$) ile işten ayrılma niyeti arasında ise düşük düzeyde negatif yönlü ilişki belirlenmiştir.

Tablo 5: İşe Adanmanın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

$R^2= ,095$	$Düzeltilmiş R^2=,092$	$F=31,387$	$p=,000$	
Bağımsız Değişken	B	β	t	Std. Error
İşe Adanma	-,370	-,308	-5,602	,066
Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti				$y=-0,308x-0,370$
$R^2= ,076$	$Düzeltilmiş R^2=,073$	$F=24,535$	$p=,000$	
Bağımsız Değişken	B	β	t	Std. Error
Enerjik Olma	-,308	-,275	-4,953	,062
Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti				$y=-0,275x-0,308$
$R^2= ,096$	$Düzeltilmiş R^2=,093$	$F=31,898$	$p=,000$	
Bağımsız Değişken	B	β	t	Std. Error
Kendini Adama	-,316	-,310	-5,648	,056
Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti				$y=-0,310x-0,316$
$R^2= ,049$	$Düzeltilmiş R^2=,046$	$F=15,470$	$p=,000$	
Bağımsız Değişken	B	β	t	Std. Error
Özdeşleşme	-,216	-,221	-3,933	,055
Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti				$y=-0,221x-0,216$

İşe adanmanın işten ayrılma niyetini ne düzeyde etkilediğini ortaya koymak üzere bu çalışma kapsamında dört hipotez geliştirilmiştir. Bu hipotezlerin test edilmesinde bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisine tek tek bakılacağı için basit regresyon analizinden faydalanılmıştır. Buna göre yapılan analizlerde işe adanma ile enerjik olma, kendini adama ve özdeşleşme alt boyutları bağımsız değişken, işten ayrılma niyeti ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Yapılan analizlerde ulaşılan sonuçlar Tablo 5'te özetlendiği gibidir. Analiz

sonuçlarına göre modelin anlamlı ($F=31,387$; $p<0.05$) olduğu ANOVA testi bulguları ile desteklenmekte ve katılımcıların işe adanma davranışlarının işten ayrılma niyetlerini negatif yönde ($\beta=-0,308$) etkilediği görülmektedir. Diğer bir ifadeyle katılımcıların işe adanma düzeyleri yükseldikçe işten ayrılma niyetleri azalış göstermektedir. Buna göre H1 hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca bu kapsamda işe adanma değişkeninin işten ayrılma niyeti değişkenini açıklama düzeyinin %9,2 olduğu tespit edilmiştir. Çalışma kapsamında oluşturulan diğer hipotezlerin sınanması amacıyla yapılan analizlerde elde edilen bulgular enerjik olma ($F=24,535$; $\beta=-0,275$; $p<0.05$), kendini adama ($F=31,898$; $\beta=-0,310$; $p<0.05$) ve özdeşleşme ($F=15,470$; $\beta=-0,221$; $p<0.05$) boyutlarının işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Buna göre enerjik olma boyutu işten ayrılma niyetini %7,3 oranında etkilerken, kendini adama boyutu %9,3 ve özdeşleşme boyutu ise işten ayrılma niyetini %4,6 gibi düşük bir düzeyde işten ayrılma niyetini açıklamaktadır. Sonuç olarak elde edilen bu bulgular göz önüne alındığında H2, H3 ve H4 hipotezlerinin kabul edildiği anlaşılmaktadır.

6. Sonuç

Günümüz iş gücü piyasaları geleneksel piyasalarına nazaran sıklıkla iş değiştirmekten çekinmeyen çalışanlardan oluşmaktadır. Bu yeni çalışan profili, nitelikli çalışanları işletme bünyesinde tutmak isteyen işletmeler için göz ardı edilmemesi gereken bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Dolayısıyla çalışanlarda işten ayrılma niyetinin azalmasına neden olan faktörlerin belirlenmesi işletmeler için bir gereklilik arz etmektedir. Bu çıkış noktasından hareketle bu çalışmanın amacı işe adanmanın ve alt boyutları olan enerjik olma, kendini adama ve özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Bu bağlamda nicel araştırma yöntemleri arasında yer alan ilişkisel tarama modeli kullanılmak suretiyle bir araştırma tasarlanmış ve Türkiye'de devlet ve vakıf üniversitelerinin mühendislik fakültelerinde çalışan öğretim elemanlarından anket aracılığıyla veri toplanmıştır. Daha önce de ifade edildiği üzere mühendislik hem özel hem de kamu sektöründe iş bulma potansiyeli yüksek olan profesyonel meslekler arasında yer alması nedeniyle bu çalışma için uygun bir örneklem olarak değerlendirilmiştir. Çalışma kapsamında üniversitelerin web siteleri araştırmanın evrenini oluşturan akademisyenlerin e-mail adreslerine ulaşılmış ve 302 öğretim elemanı gönderilen anketleri doldurarak araştırmaya katılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 20 İstatistik Programı yardımıyla Cronbach alfa, frekans, tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve basit doğrusal regresyon analizleri kullanılmak suretiyle analiz edilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda katılımcıların genel işe adanma düzeylerinin ($\bar{x}=4,02$) oldukça yüksek işten ayrılma niyeti ortalamalarının ise ($\bar{x}=2,59$) orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bir diğer ifadeyle çalışmaya katılan öğretim elemanlarının işlerine yüksek düzeyde adanmış olduklarını söylemek mümkündür. Nitekim bu veriler iş gücü piyasasında kendi çalışma alanlarında kolaylıkla iş bulabilecek bir

meslek grubunun üyeleri olmalarına rağmen katılımcıların yüksek düzeyde adanmışlıkla işlerine devam ettiklerini göstermektedir. Katılımcıların işten ayrılma niyeti ortalamalarının orta düzeyde kaldığı göz önüne alındığında araştırmaya katılan akademisyenlerin işlerinin akademik boyutunu ön planda tuttuklarını düşünmek mümkündür. Araştırma kapsamında iki değişken arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda katılımcıların genel işe adanma düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılan analizler aynı zamanda kendini adama boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde, enerjik olma boyutu ve özdeşleşme boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında ise düşük düzeyde negatif yönlü ilişkiler ortaya koymuştur. Bu bulgunun katılımcıların işlerinin akademik boyutunu ön planda tuttukları varsayımını destekler nitelikte olduğunu söylemek mümkündür. Şöyle ki daha önce de değinildiği üzere kendini adama boyutu bireyin anlamlılık, önem ve gurur duygularıyla iç içe geçmiş bir şekilde kendini yaptığı işle güçlü bir şekilde ilişkilendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Kang ve Sung, 2019). Bu bağlamda katılımcıların mühendis kimliklerinin yanı sıra akademik kimliğine sahip olmalarının getirdiği anlamlılık, önem ve gurur duygularıyla işten ayrılma niyetleri orta düzeyde olmasına rağmen yüksek düzeyde adanmışlıkla işlerine devam ettiklerini söylemek mümkündür.

İşe adanmanın işten ayrılma niyetini ne ölçüde açıkladığını ortaya koymak üzere yapılan analizler sonucunda katılımcıların genel işe adanma davranışlarının işten ayrılma niyetlerini negatif yönde etkilediği tespit edilmiş ve H1 hipotezi kabul edilmiştir. Yapılan analizler aynı zamanda işe adanmanın alt boyutları olan enerjik olma, kendini adama ve özdeşleşme boyutlarının işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif yönde etkilediğini de ortaya koymuştur. Dolayısıyla H2, H3 ve H4 hipotezleri kabul edilmiştir. Bu noktada araştırma kapsamında geliştirilen hipotezleri kabul edilmiş olmasına rağmen bağımsız değişken ve alt boyutlarının bağımlı değişkeni açıklama gücünün zayıf kaldığına dikkat çekilmektedir. Buna göre işe adanma değişkeninin işten ayrılma niyeti değişkenini açıklama düzeyinin %9,2 olduğu tespit edilmiştir. Enerjik olma boyutu ise işten ayrılma niyetini %7,3 oranında, kendini adama boyutu %9,3 ve özdeşleşme boyutu %4,6 gibi düşük bir düzeyde açıklamaktadır. Literatür kapsamında yapılan diğer çalışmalara bakıldığında iki kavram arasında herhangi bir ilişki tespit edilemeyen çalışmaların (Büyükbese ve Gökaslan, 2018; Mxenge vd., 2014) yanı sıra işe adanmanın işten ayrılma niyetini %25 ila %45 arasında değişen düzeylerde açıkladığını ortaya koyan meta analiz çalışmalarına (Peng vd., 2014) da rastlamak mümkündür. Bir diğer ifadeyle literatür kapsamında konuya ilişkin çelişkili sonuçlar olduğu da göz önünde bulundurularak araştırma sonuçlarının literatürle uyumlu olduğu söylenebilir. Buna göre araştırma kapsamında işe adanmanın işten ayrılma niyetini düşük düzeyde açıkladığı bulgusu, işten ayrılma niyetinde işe adanma dışında farklı faktörlerin devreye girdiğini ve çalışanlarda işten ayrılma niyetinin daha güçlü bir şekilde ortaya çıkmasına neden olduğunu akla getirmektedir. Özellikle akademisyenlerin son yıllarda üniversite sanayi işbirliği

çerçevesinde projelere dahil olarak özel sektörde de çalışma imkanı bulabilmeleri ve içinde bulunduğumuz ekonomik şartlar bağlamında alternatif iş bulmada yaşanabilecek güçlükler de konunun açıklığa kavuşturulmasında yeni bakış açıları sunabilir. Bu bağlamda bundan sonra yapılacak araştırmalar için ekonomik, örgütsel ve kültürel faktörlerin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin araştırılması yönünde tavsiyede bulunulabilir.

Kaynakça

- Altunışık, R., R. Coşkun, S. Bayraktaroğlu ve E. Yıldırım (2004). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, 3. Baskı, Sakarya Kitabevi, Sakarya.
- Arshad, H. ve Puteh, F. (2015). Determinants of turnover intention among employees. *Journal of Administrative Science*, 12(2), 1-15.
- Ashgar, M., Tayyab, M., Gull, N., Zhijie, S., Shi, R. ve Tao, X. (2021). Polychronicity, work engagement, and turnover intention: The moderating role of perceived organizational support in the hotel industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 49(2021), 129–139. Doi: 10.1016/j.jhtm.2021.09.004.
- Belete, A. (2018). Turnover intention influencing factors of employees: An empirical work review. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 5(7), 23-31.
- Berber, Cerit, N. ve Sarı, M. (2010). Kavramsal Değişime Dayalı Öğretim Stratejilerinin Fizik Dersine Yönelik Bazı Duyuşsal Özelliklerin Gelişimine Etkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 45-64.
- Büyükbeşe, T. ve Gökaslan, O. M. (2018). İşe Gömülmürlük, İşe Adanmışlık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Alan Çalışması. *Mukaddime*, 9(2), 135-153, Doi: 10.19059/mukaddime.376745
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Cammann, C., M. Fichman, D. Jenkins, J. Klesh (1983). "Assessing organizational change: A guide to methods, measures, and practices," Assessing the attitudes and perception of organizational members, Derl.: Seashore, S., E. Lawler, P. Mirvis, C. Cammann (New York: John Wiley & Sons.)
- Cho, Y. J. ve Lewis, G. B. (2012). Turnover intention and turnover behavior: Implications for retaining federal employees. *Review of Public Personnel Administration*, 32(1), 4-23. Doi: 10.1177/0734371X11408701.

- De Oliveira, L. B. ve Da Costa, R. J. (2017). Work engagement: Individual and situational antecedents and its relationship with turnover intention. *Review of Business Management*, São Paulo, 19(65), 415-431, Doi: 10.7819/rbgn.v19i64.3373.
- Edwards-Dandridge, Y., Simmons, B. D. ve Campbell, D. G. (2020). Predictor of turnover intention of registered nurses: Job satisfaction or work engagement? *International Journal of Applied Management and Technology*, 19, 87– 96. Doi: 10.5590/IJMAT.2020.19.1.07.
- Gupta, M. ve Shaheen, M. (2017). The relationship between psychological capital and turnover intention: Work engagement as mediator and work experience as moderator. *Jurnal Pengurusan*, 49, 117-126. Doi: 10.17576/pengurusan-2017-49-10.
- Hernandez, B., Stanley, B. ve LaDeitrich, M. (2014). Job embeddedness and job engagement: Recommendations for a supportive social work environment. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 38:4, 336-347, Doi: 10.1080/23303131.2013.878013.
- Jaharuddin, N. S. ve Zainol, L. N. (2019). "The impact of work-life balance on job engagement and turnover intention, *The South East Asian Journal of Management*, 13(1), Article 7. Doi: 10.21002/seam.v13i1.10912.
- Kang, M. ve Sung, M. (2019). To leave or not to leave: The effects of perceptions of organizational justice on employee turnover intention via employee-organization relationship and employee job engagement, *Journal of Public Relations Research*, 31:5-6, 152-175, Doi: 10.1080/1062726X.2019.1680988.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. Doi: 10.2307/256287.
- Karadavut, T. (2021). Bağımsız Korelasyon Katsayıları İçin Hipotez Testleri: SPSS ve Microsoft Excel Uygulamaları. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(2), 375-389. Doi: 10.17240/aibuefd.2021.21.62826-810642
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Nobel Akademi Yayınları, Ankara.
- Kim, W. (2017). Examining mediation effects of work engagement among job resources, job performance, and turnover intention. *Performance Improvement Quarterly*, 29 (4), 407-425. Doi: 10.1002/piq.21235.

- Lehtonen, E. E., Nokelainen, P., Rintala, H. ve Puhakka, I. (2022). Thriving or surviving at work: how workplace learning opportunities and subjective career success are connected with job satisfaction and turnover intention?, *Journal of Workplace Learning*, 34(1), 88-109. Doi 10.1108/JWL-12-2020-0184.
- Lestari, D. ve Margaretha, M. (2021). Work life balance, job engagement and turnover intention: Experience from Y generation employees. *Management Science Letters*, 11 (2021), 165–170. Doi: 10.5267/j.msl.2020.8.019.
- Lim, A., Loo J. P., Joshua T. K. ve Lee, P. H. (2017). The impact of leadership on turnover intention: The mediating role of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 1(1), 27-41.
- Markos, S. ve Dibekulu, T. (2021). Relationship between employee engagement and turnover intention - an empirical evidence, *Journal of Organisation and Human Behaviour*, 10(1), 09-22.
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M. ve Rodríguez-Cornejo, M. V. (2021). I quit! Effects of work-family policies on the turnover intention, *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18(1893), 1-21. Doi:0.3390/ijerph18041893.
- Miao, S., Rhee, J. ve Jun, I. (2020). How much does extrinsic motivation or intrinsic motivation affect job engagement or turnover intention? A comparison study in china. *Sustainability*, 12(3630), 1-18. Doi:10.3390/su12093630.
- Mxenge, S. V., Dywili, M. ve Bazana, S. (2014). Job engagement and employees' intention to quit among administrative personnel at the university of fort hare in south africa. *International Journal of Research in Social Sciences*, 4(5), 129-144.
- Noermijati, N., Wongviboonrath, S., Itlay, W. ve Sudiro, A. (2020). Work-family conflict, job engagement, emotional exhaustion: Their influence on the turnover intention of indigenous Papuan female employees. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(1), 1-13. Doi:10.21776/ub.jam.2020.018.01.01.
- Peng, J.-C., Yin-Ling, L. ve Mei-Man, T. (2014). Person-organization fit and turnover intention: Exploring the mediating effect of work engagement and the moderating effect of demand-ability fit. *The Journal of Nursing Research*, 22(1), 1-11. Doi: 10.1097/jnr.0000000000000019.
- Putri, G. C. ve Hasanati, N. (2022). Individual and situational factors: Literature review predictors of turnover intention. *American Research Journal of Humanities & Social Science (ARJHSS)*, 5(1), 63-68.

- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement, *journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619. Doi 10.1108/02683940610690169.
- Saks, A. M., Gruman, J. A. ve Zhang, Q. (2022). Organization engagement: A review and comparison to job engagement. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(1), 20-49. Doi 10.1108/JOEPP-12-2020-0253.
- Saleem, S., Rasheed, M. I., Malik, M. ve Okumus, F. (2021). Employee-fit and turnover intentions: the role of job engagement and psychological contract violation in the hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 49(2021), 385–395. Doi: 10.1016/j.jhtm.2021.10.009.
- Santhanam, N. ve Srinivas, S. (2020). Modeling the impact of employee engagement and happiness on burnout and turnover intention among blue-collar workers at a manufacturing company. *Benchmarking: An International Journal*, 27(2), 499-516. Doi 10.1108/BIJ-01-2019-0007.
- Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M. ve Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464-481. Doi:10.1177/0022022102033005003.
- Schaufeli, W. B. ve Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315. Doi: 10.1002/job.248.
- Sheehan, C., Tham, T. L., Holland, P. ve Cooper, B. (2019). Psychological contract fulfilment, engagement and nurse professional turnover intention. *International Journal of Manpower*, 40(1), 2-16. Doi 10.1108/IJM-08-2017-0211.
- Waseem, S. N., Frooghiy, B. R. ve Khan, S. (2016). Empirical assessment of the constructs: Workplace engagement, job burnout and turnover intention. *Journal of Education & Social Sciences*, 4(2), 112-131. Doi:10.20547/jess0421604203.

Etik Beyanı: Yazarlar, bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu beyan etmektedirler. Çalışma için, Çankırı Karatekin Üniversitesi Fen, Matematik ve Sosyal Bilimler Etik Kurulu tarafından 25.10.2022 tarihli toplantıda onay verilmiştir. Bilimsel etik konuları ile ilgili aksi bir durumun tespiti halinde tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına ait olup, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu bulunmamaktadır.

The Effect of Work Engagement on Turnover Intention: Example of Engineering Faculties

Extended Abstract

1. Introduction

In today's business world, significant changes are observed in the attitudes and preferences of employees. Accordingly, it is seen that employees who avoided changing jobs frequently in the past prefer to change jobs frequently for the sake of suitable working environments that can satisfy them. It is clear that the abundance of opportunities for skilled professionals to change jobs will lead to a significant increase in turnover compared to previous years (Santhanam and Srinivas, 2020). Accordingly, businesses that want to achieve sustainable competitive advantage should closely monitor their turnover rates and implement practices that will ensure the continuity of talented employees. For this reason, it is of great importance for businesses that do not want to lose their human resources to identify the conditions that cause the intention to leave the job and to take preventive measures in order to ensure that the turnover rate is low by keeping qualified employees. Therefore, this study aims to answer the question of whether work engagement, which is considered one of the tools that can be used to keep a highly productive workforce in the organization (Gupta & Shaheen, 2017), has an effect on turnover intention.

2. Method

Within the scope of the study designed using quantitative research methods, data were collected from 302 academic staff working in engineering faculties of state and foundation universities in Turkey through a questionnaire. The data obtained were analyzed through the SPSS 20 Statistical Package Program. Cronbach's alpha analysis was performed to determine the reliability of the Work Engagement Scale and Turnover Scale used in the study. Data on the demographic characteristics of the participants were analyzed by frequency analysis. Descriptive statistics were used to determine whether the data set was normally distributed. The hypotheses of the study were tested with correlation analysis and simple linear regression analysis.

3. Findings

According to the findings obtained from the analyzes, it was determined that the participants' general level of work engagement ($\bar{x}=4.02$) was quite high and their average level of turnover intention ($\bar{x}=2.59$) was moderate. In addition, as a result of the analyses, it was determined that work engagement and its sub-dimensions of dedication, vigor and absorption had a significant and negative effect on turnover intention. As a result of the analyses, it was also found that the level of explanation of the work engagement variable for the turnover intention variable was 9.2%.

4. Conclusion and Discussion

As a result of the analyzes, it was determined that the participants' general level of work engagement ($\bar{x}=4.02$) was quite high and their average level of turnover intention ($\bar{x}=2.59$) was moderate. Therefore, it can be said that the academic staff participating in the study are highly dedicated to their jobs. As a result of the correlation analysis conducted within the scope of the research, it was determined that there was a negative and low-level significant relationship between the participants' work engagement levels and their turnover intentions ($r=-.308$; $p<0.01$). The analyses also revealed moderately negative significant relationships between dedication and turnover intention ($r=-.310$; $p<0.01$), and lowly negative significant relationships between vigor ($r=-.275$; $p<0.01$) and

absorption ($r=-.221$; $p<0.01$) and turnover intention. It is possible to say that this finding supports the assumption that the participants prioritize the academic dimension of their jobs.

As a result of the analyses conducted to reveal the extent to which work engagement explains turnover intention, it was determined that the participants' work engagement behaviors negatively affected their turnover intention ($\beta=-0.308$). The analyses also revealed that the sub-dimensions of work engagement such as being vigor ($F=24,535$; $\beta=-0,275$; $p<0.05$), dedication ($F=31,898$; $\beta=-0,310$; $p<0.05$) and absorption ($F=15,470$; $\beta=-0,221$; $p<0.05$) significantly and negatively affected turnover intention. However, it should be noted that the explanatory power of the independent variable and its sub-dimensions for the dependent variable is weak. Accordingly, it was determined that the level of explanation of the work engagement variable for the turnover intention variable was 9.2%. When we look at the other studies conducted within the scope of the literature, it is possible to come across meta-analysis studies (Peng et al., 2014) that reveal that work engagement explains turnover intention at levels ranging from 25% to 45% (Büyükbeşe and Gökaslan, 2018; Mxenge et al., 2014) as well as studies in which no relationship between the two concepts was found. Therefore, considering that there are contradictory results in the literature, it can be said that the results of the research are in line with the literature.