



Atıfta Bulunmak İçin / Cite This Paper: Ulutaş, M. (2019). “Sık İş Değiştirme Olgusu ve Alternatif İş Bulabilme Algısının İşgörenlerin İşten Ayrılma Eğilimi Üzerine Etkisi: Bişkek Yiyecek İçecek İşletmeleri Üzerine Bir Alan Araştırması”, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (4): 3470-3482.

Geliş Tarihi / Received Date: 9 Nisan 2019

Kabul Tarihi / Accepted Date: 28 Eylöl 2019

Araştırma Makalesi

SIK İş DEğİşTİRME OLGUSU VE ALTERNATİF İş BULABİLME ALGISININ İşGÖRENLERİN İşTEN AYRILMA EğİLİMİ ÜZERİNE ETKİSİ: BIşKEK YİYECEK İÇECEK İşLETMELERİ ÜZERİNE BİR ALAN ARAşTIRMASI

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ULUTAş

Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu
Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Niğde Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu
mulutas@ohu.edu.tr

ORCID: 0000-0002-6838-2506

Öz

Sık iş değiştirme, Ghiselli'nin daha iyi bir alternatif iş teklifi yapılıp yapılmadığına bakmaksızın, bir işten diğerine geçmek için doğal bir iç güdüye sahip olduğu düşünölen işgörenlerin, ortada mantıklı bir sebep olmaksızın, sırf eğlenceli olduğu düşüncesiyle iş değiştirmesi olarak tanımlanmaktadır. Araştırmada, sık iş değiştirme ve alternatif iş bulabilme algısının işgörenlerin işten ayrılma eğilimleri ile ilişkisi incelenmiştir. Örneklemler olarak Kırgızistan'ın başkenti Bişkek'te faaliyet gösteren yiyecek içecek işletmeleri seçilmiştir. Verilere faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmıştır. Analizlerin sonucunda, sık iş değiştirme algısı ile işten ayrılma eğilimi arasında pozitif yönde anlamlı ve alternatif iş bulabilme algısı ile işten ayrılma eğilimi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sık iş değiştirme, Alternatif iş bulabilme algısı, İşten ayrılma eğilimi

THE IMPACT OF JOB HOPPING AND PERCEIVED ALTERNATIVE EMPLOYMENT OPPORTUNITIES ON EMPLOYEES TURNOVER INTENTIONS: A FIELD SURVEY ON FOOD AND BEVERAGE OUTLET'S IN BISHKEK

Abstract

Job hopping is defined as the change of job with the idea that employees, who are thought to have a natural instinct to move from one job to the next, regardless of whether or not is offered a better alternative job, is just because it is fun. In this study, the relationship between job hopping and perceived alternative employment opportunities are examined. Food and beverage outlets operating in Bishkek, the capital of Kyrgyzstan, were selected as a sample. Factor analysis, correlation analysis and regression analysis were conducted. As a result of the analysis, a positive and significant relationship was found between job hopping and turnover intention and between perceived alternative employment opportunities and turnover intentions.

Key Words: Job hopping behaviour, Perceived alternative employment opportunities, Turnover intention

1. GİRİş

Günümüzde, işletmelerin işgörenleri açısından yaşadığı en büyük problemlerin başında işgören devri gelmektedir. İşbaşı eğitimi alan, işletmenin kendisine maddi ve manevi

olarak yatırım yaptığı çalışanlarının, çeşitli sebeplerle işten ayrılmaları, işletmelere önemli zararlar vermektedir.

Yönetim bilimi araştırmacıları, işgören devrinin zararlarını matematiksel olarak hesaplamanın yöntemlerini geliştirirken, örgütsel davranış alanında da işgöreni böyle bir davranışa iten sebepler üzerine birtakım araştırmalar yapılmıştır. Akova vd. (2015: 87), sözkonusu sebeplere ilişkin yaptıkları araştırmada, çalışma süresi, çalışma saati, kariyer beklentisi ve kendini mutlu hissedememe gibi iş hayatına dair özelliklerin işgören devir hızı açısından temel risk faktörlerini oluşturduğunu ortaya koymuşlardır. Sık iş değişirme, alternatif iş bulabilme ve işten ayrılma eğilimi kavramları, bu araştırmalar sonucunda literatüre kazandırılmıştır.

Doğal olarak işletmelerin, bir taraftan işini yaparken, diğer taraftan gözü dışarıda olan, başka işletmelerde daha iyi şartlarda iş bulabilmenin hayalini kuran, hatta dışarıda iş aramaya devam eden işgörenlerden verim alması mümkün değildir. Literatürde bu duruma alternatif olarak, örgütsel bağlılık, işe adanmışlık, örgütsel vatandaşlık gibi kavramlar geliştirilerek, işgören ile örgütün bütünleşmesinin işletmeye kazandıracakları üzerine sayısız araştırma sonuçları yayınlanmıştır (Avcı ve Küçükusta, 2009: 33).

Bu çalışma, bağlılık, adanmışlık kavramlarının aksi yönde bir kavram olan sık iş değişirme (job hopping) ya da bir işten diğerine atlama olarak ifade edilen işgörenlerin iş değişirme alışkanlıklarını, alternatif iş bulabilme ve işten ayrılma eğilimi ile birlikte ele alarak literatüre katkı sağlamayı hedeflemektedir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Khatri vd. (1999), sık iş değişirme olgusunun tanımına ilişkin olarak iki ayrı yaklaşımdan bahsetmektedir. Bunlardan ilki, insanlar işlerini değiştirirler çünkü yeni şeyler denemek için bir güçlü bir isteğe sahiptirler; çünkü bunu yapmak, yani iş değiştirmek onları için çok eğlenceli bir şeydir. Bu konuda ilk çalışmayı yapan Ghiselli, (1974), bazı çalışanların, bazen daha iyi bir alternatif iş teklifi yapıp yapılmadığına bakmaksızın, ortada mantıklı bir neden olmaksızın bir işten diğerine geçmek için doğal bir iç güdüye (natural internal impulse) sahip olduklarını ifade etmektedir. Serseri sendromu (hobo sendrom) davranışı olarak adlandırdığı bu tutumu, bir çeşit periyodik güçlü istek (the periodic itch) olarak tanımlamaktadır (Feng ve Angeline, 2010; Khatri vd., 1999). Sık iş değişirme ile ilgili ikinci yaklaşım ise, sosyal etkiler ya da işten ayrılma kültürünü (turnover culture) içermektedir.

Fallick vd. (2006), Silikon Vadisi'ndeki sık iş değişirme davranışını araştırmışlar ve işgörenlerin rakip firmalar arasındaki hareketliliğinin (mobility) yüksek olduğu ortaya

koymuşlardır. Sık iş değiştirme ya da “bir işten diğer işe atlama” olarak adlandırılan şirketler arası personel trafiği, özellikle üstün yetenekli insanların transfer edilmesi ve beceri kaynaklarının yeniden dağıtımının temini bakımından büyük önem ifade etmektedir. Silikon Vadisi bilgisayar endüstrisindeki üniversite mezunu erkeklerin, eyaletin dışındaki bilgisayar endüstrileriyle kıyaslandığında çok daha yüksek iş değiştirme eğilimine sahip olduğunu tespit etmişlerdir.

Gao vd. (2015), yaptıkları çalışmada, 1993'ten 2011'e kadar 510 üst düzey yönetici iş değiştirme istatistiğine dayanarak, şirketlerin sık iş değiştirme eylemiyle yöneticilerini kaybettikten sonra, görevdeki yöneticilerinin işten ayrılmamaları için ücret artışı biçiminde önemli ölçüde ödeme yaptığını tespit etmişlerdir. Tambe ve Hitt (2010), bilgi teknolojileri (IT) sektöründeki sık iş değiştirme olgusunu inceledikleri çalışmalarında, sık iş değiştirmenin işletme performansları üzerinde negatif yönde son derece önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır.

Nzukuma ve Bussin (2011), Güney Afrika'da Afrikalı siyahi üst düzey yöneticilerin sık iş değiştirme alışkanlıkları üzerine yaptıkları çalışmada, sözkonusu yöneticilerin kendi kişisel kariyer gelişimleri açısından kurumlarına güvenmediklerini, bu sebeple, bir şirketten diğerine geçerek beceri ve yetkinlik repertuarlarını kendilerinin inşa etmeye çalıştığını ve kendi kişisel kariyer gelişimlerini kendilerinin kontrol etmeyi tercih ettiğini ortaya koymuşlardır. Kendi kariyerlerinden sorumlu olmak isteyen bu yönetici grubunun, üst düzey yönetim kadrolarında Afrikalı siyahi yönetici istihdam eden kuruluşlar için derin olumsuz etkiler yarattığını ifade etmektedirler.

Literatürde sık iş değiştirme olgusunun alternatif iş bulabilme algısı ve işten ayrılma eğilimi ile ilişkisine dair çeşitli araştırmalar yer almaktadır. Khatri vd. (1999), yaptıkları çalışmada, alternatif iş bulabilme algısı ile işten ayrılma eğilimi arasında zayıf düzeyde pozitif bir ilişki tespit etmişlerdir. Öte yandan aynı çalışmada sık iş değiştirme algısı ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiyi de incelemiş ve özellikle perakende sektörü ve yiyecek içecek endüstrisinde güçlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Pathak (2014), Hindistan'daki Delhi/NCR bölgesindeki bilgi teknolojileri (IT) çalışanları üzerine yapmış olduğu çalışmada, sık iş değiştirme olgusu ile işten ayrılma eğilimi arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit etmiştir.

Feng ve Angeline (2010: 425), Malezya'da müzik öğretmenleri üzerine yaptıkları bir çalışmada, tükenmişlik sendromu yaşayan ve iş tatmini düşük olan çalışanların sık iş değiştirme eğiliminde olduğunu ortaya koymuşlardır.

3. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın amacı ve modeline yer verilmekte, araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular ortaya konulmaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

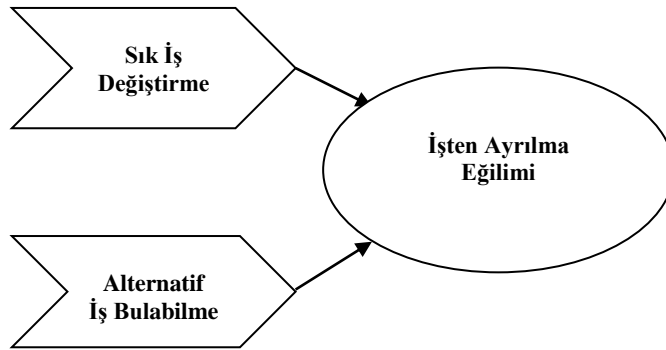
Araştırmada “sık iş değiştirme” ve “alternatif iş bulabilme” bağımsız değişken; işten ayrılma eğilimi ise bağımlı değişken olarak seçilmiştir. Araştırma ile bağımsız değişken ve bağımlı değişkenler arasında herhangi bir ilişki bulunup bulunmadığı ve bir ilişki varsa bu ilişkinin niteliğinin ölçülmesi amaçlanmaktadır.

Bu amaçla, öncelikle literatür taranmış ve konu ile ilgili olarak bazı çalışma ve bulguların olduğu tespit edilmiştir (Khatri vd., 1999; Pathak, 2014). Literatür taramasının sonuçları doğrultusunda, araştırma için aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir;

H₁: İşgörenlerin sık iş değiştirme algısı ile işten ayrılma eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki vardır

H₂: İşgörenlerin alternatif iş bulabilme algısı ile işten ayrılma eğilimleri stresleri anlamlı bir ilişki vardır

Araştırma modeli olarak aşağıdaki gibi simgesel bir model kullanılmıştır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli: Sık İş Değiştirme ve Alternatif İş Bulabilme Algısı ile İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi

3.2. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Araştırmada bir anket formu kullanılmıştır. Anket, dört bölümden oluşmakta, ilk bölümde demografik sorular yer alırken, diğer bölümlerde ise sık iş değiştirme, işten ayrılma eğilimi ve alternatif iş bulabilme algısı değişkenlerini ölçen sorular yer almaktadır. Anket sorularına verilen cevaplar, “5’li Likert tipi (1: Kesinlikle Katılmıyorum; 2: Katılmıyorum; 3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum; 4: Katılıyorum; 5: Kesinlikle Katılıyorum) ölçek vasıtasıyla alınmıştır”.

Araştırmada kullanılan hem sık iş değiştirme ve alternatif iş bulabilme algısı ölçeği hem de işten ayrılma eğilimi ölçeği, Khatri vd. (1999) tarafından adapte edilmiş ve kullanılmış olan ölçeklerdir. Sık iş değiştirme algısı değişkenini ölçen sorular şu şekildedir;

“Bana göre, iş değiştirmek eğlencelidir”, “İş değiştiriyorum çünkü meslektaşlarım bunu yapıyor”, “İşimi herhangi bir sebep olmasa da değiştirmeye eğilimliyim”. İşten ayrılma eğilimi algısı değişkenini ölçen sorular şu şekildedir; “Muhtemelen önümüzdeki yıl aktif olarak yeni bir iş arayacağım”, “İşimden ayrılmayı sıklıkla düşünüyorum”, “Gelecek yıl büyük bir olasılıkla yeni bir iş ararım”. Alternatif iş bulabilme algısı değişkenini ölçen sorular şu şekildedir; “Şu anki işimden ayrılırsam, şimdikine benzer ya da şimdikinden daha iyi başka bir iş bulabilme şansım yüksek”, “Bu işten ayrılmak zorunda kalırsam, bir ay içinde bunun kadar iyi bir işim olur”, “İşimi bırakırsam, en az şimdiki kadar iyi bir iş bulabileceğimden hiçbir şüphem yok”, “Yaşım, eğitim durumum ve genel ekonomik koşullarım dikkate alındığında başka bir işletmede uygun bir pozisyon elde etme şansım zayıf (Ters Kod (Reverse Code)’lu Soru®)”

3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Kırgızistan’ın başkenti Bişkek’te bulunan yiyecek içecek işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Veriler, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemiyle, Tablo 1’de listelenmiş olan, Bişkek’te faaliyet gösteren yiyecek içecek işletmeleri çalışanlarından toplanmıştır.

Tablo 1. Anket Yapılan İşletmeler Tablosu

<i>İşletme Adı</i>	<i>İşletme Adı</i>
1 Hollywood pub	21 Ocak Köfte
2 Eminönü Balıkçı	22 Calal-Abad
3 Şaşlıkof	23 Sierra
4 Traveler Cafe	24 Huzur
5 Faiza	25 Sadu
6 Pekinskaya Utka	26 United Kitchen
7 Cookso	27 Felicita
8 Navat	28 Aliye Rogus
9 Dilan	29 KFC
10 Agirot	30 Ocak Kebap
11 Fresh Box Sushi	31 Cellini Cafe
12 Mangal Vefa	32 Grill Hause
13 Nur usta	33 Yah
14 Tzsi Syan	34 Love Juice
15 Dva Hurma	35 Southern Fried Chicken
16 Şükür Et	36 Domino
17 Jolty Slon	37 Adriano
18 Nathan’s Famous	38 Ulu Too
19 Imperia	39 City Cafe & Restaurant
20 Mir Kebaba	

Yönetici ve çalışan düzeyindeki 150 kişiye anket formları elden dağıtılmış ve bunların 142 adedi geri dönmüştür. Geri dönen anket formlarından 11’i, gelişigüzel doldurulması ve işaretlenmemiş soruların çok olması sebebiyle analizlere dâhil edilmemiş olup, toplam kullanılan anket formu sayısı 131 olmuştur. Örneklem sayısı az olsa da, farklı işletmelerde

çalışmakta olan 131 işgörenin, araştırmanın evrenini oluşturan Bişkek'te faaliyet gösteren yiyecek işletmeleri çalışanlarını temsil ettiği kanaatine varılmıştır.

3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

“Araştırmanın temel kısıtı, nispeten küçük bir örneklem üzerinde yapılmış olmasıdır ve bu sebeple sonuçlar genellenemeyecektir. Ayrıca, Türkçe ve Rusçaya çevrilmek suretiyle oluşturulan anket sorularının farklı milletlerden katılımcılar tarafından çeviri farklılıkları sebebiyle tam anlaşılammış olabileceği ya da kişilerin eğitim düzeyindeki farklılıkları çerçevesinde farklı algılamaların söz konusu olabileceği dikkate alınmalıdır”.

4. BULGULAR

Araştırmanın bulguları, başlıklar halinde aşağıda ele alınmıştır.

4.1. Demografik Bulgular

Tablo 2. Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

	<i>Değişkenler</i>	<i>n=131</i>	<i>%</i>
Cinsiyet	Erkek	48	36,6%
	Kadın	83	63,4%
	Toplam	131	100,0%
Yaş	18-35 yaş	105	80,2%
	36-50 yaş	23	17,6%
	50 yaş üstü	3	2,3%
	Toplam	131	100,0%
Medeni Hal	Bekâr	103	78,6%
	Evlî	28	21,4%
	Toplam	131	100,0%
Eğitim Durumu	İlkokul	4	3,1%
	Lise	51	38,9%
	Üniversite	76	58,0%
	Toplam	131	100,0%
Görev	İşçi (Mavi Yaka)	56	42,7%
	Memur (Beyaz Yaka)	61	46,6%
	Yönetici	14	10,7%
	Toplam	131	100,0%
Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	47	35,9%
	1-6 Yıl Arası	68	51,9%
	6 Yıldan Fazla	16	12,2%
	Toplam	131	100,0%
Kurum	Özel	126	96,2%
	Kamu	5	3,8%
	Toplam	131	100,0%

Tablo 2’den de görüleceği üzere, katılımcıların demografik özellikleri şu şekildedir; Ankete 48’i erkek (% 36,6), 83’ü kadın (% 63,4) olmak üzere toplam 131 kişi katılmıştır. Ankete katılanlar; yaş durumlarına göre % 80,2’si (105 kişi) 18-35, % 17,6’sı (23 kişi) 36-50 yaş grubunda; % 2,3’ü (3 kişi) 50 yaş üstü grupta bulunmaktadır. Ankete katılanların % 78,6’sı (103 kişi) bekâr, % 21,4’ü (28 kişi) evlidir. Eğitim durumlarına göre, ankete katılanlar

arasında en yüksek oran % 58,0 (76 kişi) ile üniversite mezunlarına aittir. Üniversite mezunlarını % 38,9 (51 kişi) ile lise mezunları takip etmektedir. Katılımcıların % 3,1'i (4 kişi) ise ilkokul mezunudur. Katılımcıların % 42,7'si (56 kişi) mavi yaka işçi; % 46,6'sı (61 kişi) idari görevlerde bulunan beyaz yaka çalışanlardan oluşmakta; % 10,7'si (14 kişi) ise yönetici grubunu temsil etmektedir. Katılımcıların % 35,9'u (47 kişi) 1 yıldan az süredir; % 46,6'sı (68 kişi) 1-6 yıl arası; % 12,2'si (16 kişi) ise 6 yıldan fazla süredir işletmelerinde görevini sürdürmektedir. Katılımcıların % 96,2'si (126 kişi) özel sektörde çalışmakta, % 3,8'i ise (5 kişi) kamu kurumlarında görev yapmaktadır.

4.2. Tanımlayıcı İstatistikler ve Frekans Verileri

Tablo 3. Tanımlayıcı İstatistikler

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maksimum</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>
Cinsiyetiniz	131	1	2	1,63	,484
Yaşınız	131	1	3	1,22	,469
Medeni Haliniz	131	1	3	1,23	,457
Eğitim Durumunuz	131	1	3	2,55	,558
Göreviniz	131	1	3	1,68	,659
Çalışma Süreniz	131	1	3	1,76	,654
Kurum	131	1	2	1,04	,192
Sık İş Değişirme	131	1,00	5,00	2,1807	,92843
İşten Ayrılma Eğilimi	131	1,00	5,00	2,7990	1,01331
Alternatif İş Bulabilme Algısı	131	1,00	5,00	3,2901	,97349

Tablo 3'te çalışmada elde edilen tanımlayıcı istatistikler gösterilmiştir; Katılımcıların “sık iş değiştirme” algısı ortalaması “2,1807” olarak gerçekleşmiş olup, “katılmıyorum”a yakın düzeydedir. İşten ayrılma eğilimi algısı ortalaması “2,7990” olarak gerçekleşmiş olup yine “ne katılıyorum ne katılmıyorum”a yakındır. Alternatif iş bulabilme algısı ortalaması “3,2901” olarak gerçekleşmiş olup yine “katılıyorum”a yakındır.

4.3. Faktör Analizi

Faktör analizinde, bağımlı ve bağımsız değişkenler ayrı ayrı ele alınarak analiz edilmiştir. Sık iş değiştirme algısı ölçeğinin faktör analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Sık İş Değişirme Algısı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

<i>Sorular</i>	<i>Eş Kökenlilik</i>	<i>Faktör Yükü</i>	<i>Özdeğer</i>	<i>Açıklanan Varyans %</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Güvenirlilik (Alfa)</i>
Sık İş Değişirme			1,776	59,199	2,1807	,608
İşimi herhangi bir sebep olmasa da değiştirmeye eğilimliyim.	,769	,877				
İş değiştiriyorum çünkü meslektaşlarım bunu yapıyor	,711	,843				
Bana göre, iş değiştirmek eğlencelidir	,296	,544				

Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varimax; Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği: % 55,6; Bartlett's Küresellik Testi için Ki- Kare: 73,750; df: 3; p<0,001

Sık iş değiştirme ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda tek faktör çıkmış olup, faktörün öz değeri 1,776'dır ve toplam varyansın % 59,199'unu açıklamaktadır. Faktörün güvenilirliği 0,608 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin Bartlett Testi için ki-kare 73,750 ve p anlamlılık değeri 0,001 olarak gerçekleşmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri 0,556'dır. Test sonucu elde edilen değerler, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. İşten ayrılma eğilimi ölçeğinin faktör analizi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Sorular	Eş Kökenlilik	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans %	Ortalama	Güvenirlik (Cronbach Alfa)
İşten Ayrılma Eğilimi			1,936	64,537	2,7990	,712
Gelecek yıl büyük bir olasılıkla yeni bir iş ararım.	,796	,892				
Muhtemelen önümüzdeki yıl aktif olarak yeni bir iş arayacağım.	,793	,890				
İşimden ayrılmayı sıklıkla düşünüyorum	,347	,589				

Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varimax; Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: % 57,9; Bartlett's Küresellik Testi için Ki- Kare: 113,297; df: 3; p<0,001

İşten ayrılma eğilimi ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda tek faktör çıkmış olup, Faktörün öz değeri 1,936'dır ve toplam varyansın % 64,537'sini açıklamaktadır. Faktörün güvenilirliği 0,712 olarak tespit edilmiştir. Bartlett Testi için ki-kare 113,297 ve p anlamlılık değeri 0,001 olarak gerçekleşmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri 0,579'dir. Test sonucu elde edilen değerler, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Alternatif iş bulabilme algısı ölçeğinin faktör analizi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Alternatif İş Bulabilme Algısı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Sorular	Eş Kökenlilik	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans %	Ortalama	Güvenirlik (Alfa)
Alternatif İş Bulabilme			2,023	67,437	3,2901	,753
İşimi bırakırsam, en az şimdiki kadar iyi bir iş bulabileceğimden hiçbir şüphem yok	,771	,878				
Bu işten ayrılmak zorunda kalırsam, bir ay içinde bunun kadar iyi bir işim olur.	,725	,852				
Şu anki işimden ayrılırsam, şimdikiye benzer ya da şimdikinden daha iyi başka bir iş bulabilme şansım yüksek	,527	,726				

Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varimax; Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: % 64,4; Bartlett's Küresellik Testi için Ki- Kare: 107,176; df: 3; p<0,001

Alternatif iş bulabilme algısı ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda tek faktör çıkmış olup, faktörün öz değeri 2,023'dür ve toplam varyansın % 67,437'sini açıklamaktadır. Faktörün güvenilirliği 0,753 olarak tespit edilmiştir. Bartlett Testi için ki-kare 107,176 ve p anlamlılık değeri 0,001 olarak gerçekleşmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri 0,644'dir. Test sonucu elde edilen değerler, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

4.4. Sık İş Değiştirme ile Alternatif İş Bulabilme Algısı ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki

İşgörenlerin sık iş değiştirme algısı ile alternatif iş bulabilme algıları ve işten ayrılma eğilimleri arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 7'de korelasyon analizine ilişkin sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 7. Sık İş Değiştirme ve Alternatif İş Bulabilme Algısı ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki

	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Std. Sapma</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
1. Sık İş Değiştirme	131	2,1807	,92843	1		
2. İşten Ayrılma Eğilimi	131	2,7990	1,01331	,227**	1	
3. Alternatif İş Bulabilme Algısı	131	3,2901	,97349	,060	,249**	1

**p<0,01

Tablo 7'ye göre; "Sık iş değiştirme algısı" ile "işten ayrılma eğilimi" arasında pozitif yönde ve orta derecede anlamlı (p=0,01) bir ilişki (r = ,227) olduğu görülmektedir ve bu sonuca göre "**H₁** Sık iş değiştirme algısı ile işgörenlerin işten ayrılma eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki vardır" hipotezi kabul edilir.

"Alternatif iş bulabilme algısı" ile işten ayrılma eğilimi arasında pozitif yönde ve orta derecede anlamlı (p=0,01) bir ilişki (r = ,249) olduğu görülmektedir ve bu sonuca göre "**H₂** Alternatif iş bulabilme algısı ile işgörenlerin işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır" hipotezi kabul edilir.

Korelasyon analizinin yanı sıra, söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin niteliğinin belirlenmesi amacıyla, ilişki tespit edilen bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında doğrusal regresyon analizi de yapılmıştır.

Tablo 8. Sık İş Değişirme Algısı'nın İşgörenlerin İşten Ayrılma Eğilimine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Anlam Düzeyi
	B	Std. Hata	Beta		
1 (Sabit)	2,259	,222		10,190	,000
Sık İş Değişirme	,248	,094	,227	2,647	,009

Bağımlı Değişken: İşten ayrılma eğilimi; R: ,227; R²: ,052; Düzeltilmiş R²: ,044; Model İçin F: 7,006, p<0,01

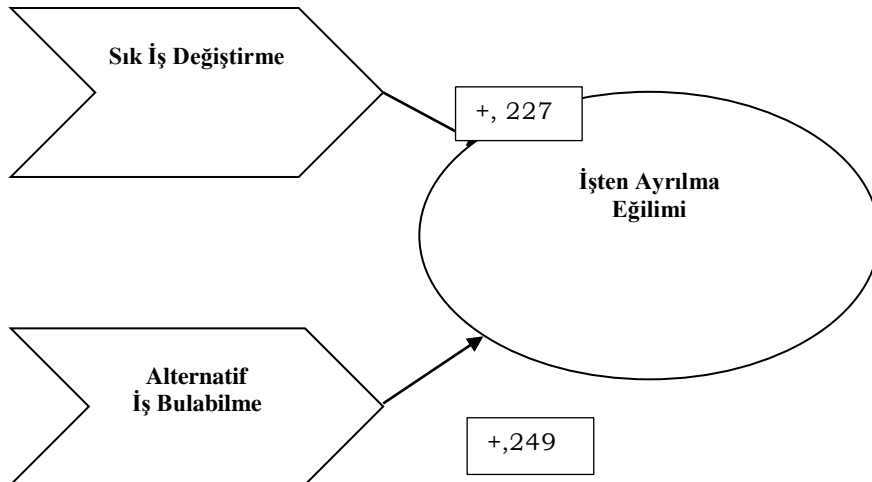
Tablo 8'deki regresyon analizi sonuçlarına göre; R² determinasyon katsayısı, işgörenlerin "işten ayrılma eğilimi" ile ilgili tutum değişikliğinin "sık iş değiştirme" algısı ile açıklanabileceğini göstermektedir. İşgörenlerin genel "sık iş değiştirme" algısındaki bir birimlik artış, "işten ayrılma eğilimi" algılarında 0,227 birimlik bir artışa yol açmaktadır.

Tablo 9. Alternatif İş Bulabilme Algısı'nın İşten Ayrılma Eğilimine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Anlam Düzeyi
	B	Std. Hata	Beta		
1 (Sabit)	1,945	,304		6,390	,000
Alternatif İş Bulabilme Algısı	,260	,089	,249	2,924	,004

Bağımlı Değişken: İşten ayrılma eğilimi ; R: ,249; R²: ,062; Düzeltilmiş R²: ,055; Model İçin F: 8,550, p<0,01

Tablo 9'daki regresyon analizi sonuçlarına göre; R² determinasyon katsayısı, işten ayrılma eğilimi ile ilgili tutum değişikliğinin alternatif iş bulabilme algısı ile açıklanabileceğini göstermektedir. İşgörenlerin alternatif iş bulabilme algısındaki bir birimlik artış, "işten ayrılma eğilimi" algısında 0,249 birimlik bir artışa yol açmaktadır. Bu sonuçlara göre araştırmanın bulguları aşağıdaki gibi simgesel bir model üzerinde gösterilmiştir.



Şekil 2. Araştırmanın Sonucu: Sık İş Değişirme ve Alternatif İş Bulabilme Algısı ile İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada, yapılan korelasyon ve regresyon analizlerinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

1. “Sık iş değiştirme algısı” ile “işten ayrılma eğilimi” arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Khatri vd. (1999), Pathak (2014) vb. de de yaptıkları çalışmalarda benzer sonuca ulaşmışlardır
2. “Alternatif iş bulabilme algısı” ile işten ayrılma eğilimi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Khatri vd. (1999) de yaptıkları çalışmada benzer sonuca ulaşmışlardır.

Sık iş değiştirme (job hopping) olgusu ya da başka bir adıyla “bir işten diğerine atlama” kavramı, kimi işgörenin iş değiştirme işini eğlence amaçlı yapması olarak ifade edilmektedir. İşgören, herhangi bir mantıklı gerekçesi olmasa bile, ya da işinden sıkılma, bunalma, işinden yeterince zevk alamama gibi psikolojik bahanelere sığınarak işinden ayrılabilirse, işletmelerin bu duruma karşı alacağı tedbirler sınırlıdır. Bu anlamda, işletmelerin, sık iş değiştirme olgusunu bir kişilik özelliği olarak dikkate almak dışında yapacakları fazlaca da bir şey söz konusu değildir.

Ancak işletmelerin, işe personel seçme ve alma süreçleri sırasında uygulayabileceği bir dizi tedbirler, sık iş değiştirme, alternatif iş bulabilme algısı ve işten ayrılma eğilimine dayalı olarak yaşayacakları olumsuz işgören devri tecrübelerinden korunmalarına yardımcı olabilecektir. Bu tedbirlerin başında, işgören özgeçmiş değerlendirmelerinin titizlikle yapılması gelmektedir. Özgeçmişinde, iş tecrübeleri başlığı altında daha önce çalıştığı işletmeleri sıralayan işgörenin, bu işletmelerde hangi sürelerle çalıştığı tespit edilirse, sıkça iş değiştiren bir kişiliğe sahip olduğu ortaya çıkabilecektir. Özellikle, başvuru formlarında, iş tecrübelerinin sürelerinin de yazılmasını gerektiren bir bölüm olur ise insan kaynakları personelinin ayrıca bir hesaplama yaparak zaman kaybetmesi gerekmeyecektir.

Bu noktada, iş değiştirmede sıklık ile ilgili olarak işletmenin kabul etmesi gereken alt ve üst değerlerin belirlenmesi gerekecektir. Örneğin, 6 ay bir ya da 1 yıl, sık sayılabilecek bir iş değiştirme süresi sayılırken, 2 ya da 3 yılda bir kez yapılan iş değiştirmeler sıklık olarak işletme tarafından kabul edilmeyebilecektir. İki iş arasından geçen süre ve bunun tekrarlanma sayısı konusunda işletmelerin kabul edebileceği değerler belirlenerek, bu değerlerin üzerinde iş değiştirmiş kişiler, sık iş değiştirme kişilik özelliğine sahip kişiler olarak değerlendirilip istihdam edilmemelidirler.

KAYNAKÇA

- Akova, O., Tanrıverdi, H., & Kahraman, O. C. (2015). Otel İşletmelerinde İşgören Devir Hızına Etki Eden Risk Faktörlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Arştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 6(12), 87–107.
- Avcı, N., & Küçükusta, D. (2009). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme , Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 33–44.
- Fallick, B., Fleischman, C. A., & Rebitzer, J. B. (2006). Job-Hopping in Silicon Valley: Some Evidence concerning the Microfoundations of a High- Technology Cluster. *The Review of Economics and Statistics*, 88(3), 472–481.
- Feng, W. C., & Angeline, T. (2010). Turnover intention and job hopping behaviour of music teachers in Malaysia. *African Journal of Business Management*, 4(4), 425–434. Retrieved from <http://www.academicjournals.org/AJBM>
- Gao, H., Luo, J., & Tang, T. (2015). Effects of managerial labor market on executive compensation: Evidence from job-hopping. *Journal of Accounting and Economics*, 59(2–3), 203–220. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2015.02.001>
- Ghiselli, E. E. (1974). Some perspectives for industrial psychology. *Am. Psychol*, 29(2), 80–87.
- Khatri, N., Budhwar, P., & Fern, C. T. (1999). *Employee Turnover: Bad Attitude or Poor Management?*
- Nzukuma, K. C. C., & Bussin, M. (2011). Job-hopping amongst African Black senior management in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 9(1), 12. Retrieved from <https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/360/394>
- Pathak, D. (2014). *Job hopping and turnover intentions: An empirical study. International Journal of Research in IT and Management* (Vol. 4). Orenjipeji. Retrieved from <http://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:ijrim&volume=4&issue=7&article=003>
- Tambe, P., & Hitt, L. M. (2010). Job Hopping, Knowledge Spillovers, and Regional Returns To Information Technology Investments. In *Icis*.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction and purpose of the study –Job hopping is defined as the change of job with the idea that employees, who are thought to have a natural instinct to move from one job to the next, regardless of whether or not is offered a better alternative job, is just because it is fun. In this study, the relationship between job hopping and perceived alternative employment opportunities are examined. In this way, it is aimed to enrich the literature on the subject.

Conceptual/theoretical framework –There are studies on the subject in the literature. Khatri et al. (1999), in their study, found there is a strong and significant relationship between the perception of job hopping and the turnover intention, especially in the retail sector and food and beverage industry; beside they found that there is a weak positive relationship between the perceived alternative employment opportunities and the turnover intention. In addition, Pathak (2014), in his study on information technology workers in the Delhi/NCR region in India, found a positive significant relationship between job hopping and turnover intention.

Methodology –In this study, the employees of food and beverage businesses in Bishkek, the capital of Kyrgyzstan were selected as the sample. A questionnaire was used in the study. The answers to the questionnaire questions were obtained through a 5-point Likert-type scale (1: Strongly Disagree; 2: Disagree; 3: Neither Agree nor Disagree; 4. Agree; 5. Strongly Agree). Both the job hopping and the perceived alternative employment opportunities and the

turnover intention scale used in the study were developed by Khatri et al. (1999). The total number of survey forms used is 131.

Findings and discussion in the study, firstly, the validity and reliability of the scales were tested by using explanatory factor analysis. In the correlation and regression analyzes, the following results were obtained; 1) A significant positive relationship was found between job hopping and turnover intention. 2) A positive correlation was found between perceived alternative employment opportunities and the turnover intention.

Conclusions and recommendations – The phenomenon of job hopping or "jumping from one job to another", is defined as the fact that some employees change their jobs for fun. If the employee can leave his/her job even if there is no rational justification, or if he/she can leave his/her job by taking psychological excuses such as boredom, depression, inability to get enough pleasure from his/her job, the measures to be taken by the enterprises are limited. However, a range of measures that businesses can apply during recruitment processes can help protect them from negative employee turnover experiences based on the job hopping, perceived alternative employment opportunities and the turnover intention.