

Araştırma Makalesi
Research Article

Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Yıl: 2019 Cilt-Sayı: 12(4) ss: 552-562

Academic Review of Economics and Administrative Sciences
Year: 2019 Vol-Issue: 12(4) pp: 552-562

<http://dergipark.gov.tr/ohuiibf/>

ISSN: 2564-6931

DOI: 10.25287/ohuiibf.561206

Geliş Tarihi / Received: 07.05.2019

Kabul Tarihi / Accepted: 30.09.2019

EŞİTLİK HASSASİYETİNİN İŞGÖRENLERİN İŞ DOYUMU VE İŞTEN AYRILMA EĞİLİMLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: BİŞKEK YİYECEK İÇECEK İŞLETMELERİ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Mehmet ULUTAŞ¹

Özet

Eşitlik hassasiyeti, Adams'ın eşitlik teorisi doğrultusunda işgörenlerin girdi-çıkıtı oranlarının diğer işgörenlerle eşit olması konusundaki duyarlılığın dereceleri olarak ifade edilmektedir. Araştırmada, eşitlik hassasiyetinin iş doyumunu ve işten ayrılma eğilimi ile ilişkisi incelenmiştir. Örneklem olarak Kırgızistan'ın başkenti Bişkek'te faaliyet gösteren yiyecek içecek işletmeleri seçilmiştir. Verilere faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmıştır. Analizlerin sonucunda, Eşitlik hassasiyeti algısı ile "maddi iş doyumunu" arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, işgörenlerin iş doyumunu ile işten ayrılma eğilimleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Eşitlik Hassasiyeti, İş Doyumu, İşten Ayrılma Eğilimi, Yiyecek İçecek İşletmeleri, Bişkek
Jel Sınıflandırılması: M10, M54

THE EFFECTS OF EQUITY SENSITIVITY ON EMPLOYEES JOB SATISFACTIONS & TURNOVER INTENTIONS: A FIELD STUDY ON FOOD AND BEVERAGE OUTLET'S IN BISHKEK

Abstract

Equity sensitivity is expressed as the degree of sensitivity of the employees' input-output ratio to be equal to other employees in line with Adams's equality theory. In this study, the relationship between equity sensitivity, job satisfaction and turnover intention was investigated. Food and beverage enterprises operating in Bishkek, the capital of Kyrgyzstan, were selected as a sample. Factor analysis, correlation analysis and regression analysis were performed. As a result of the analysis, a positive significant correlation was found between the perception of equity sensitivity and material job satisfaction. In addition, it was observed that there is a negative correlation between job satisfaction and turnover intentions of employees.

Keywords: Equity Sensitivity, Job Satisfaction, Turnover Intention, Food and Beverage Businesses, Bishkek
Jel Classification: M10, M54

¹ Dr. Öğretim Üyesi Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu & Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Niğde Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Otel Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümü Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı, mehmet.ulutas@manas.edu.kg, mulutas@ohu.edu.tr, Orcid 0000-0002-6838-2506

GİRİŞ

Adams'ın Eşitlik Teorisi ile şekillenmeye başlayan örgütsel adalet (organizationa justice) kuramı, Huseman'ın eşitlik hassasiyeti (equity sensitivity) adını verdiği kavram ile farklı bir boyut kazanmıştır.

Eşitlik hassasiyeti teorisine göre, işgörenlerin eşitliğe ilişkin duyarlılıkları aynı değildir. Kişilik özelliklerine de bağlı olarak her işgören, girdi ve çıktı dengesinin sağlanması hususunda aynı düşünmemektedir. İşgörenlerin kimi, bu dengenin daha azına razı olurken, kimi daha fazlasını talep etmekte, kimileri de eşit muamalenin yeterli olduğu düşünmektedir.

Çalışmada, literatürde artık yer edinmiş olan eşitlik hassasiyeti kuramı, duyarlılık dereceleri çerçevesinde ele alınacak ve iş doyumu ve işten ayrılma eğilimi ile olan ilişkisi ortaya konacaktır.

I. LİTERATÜR

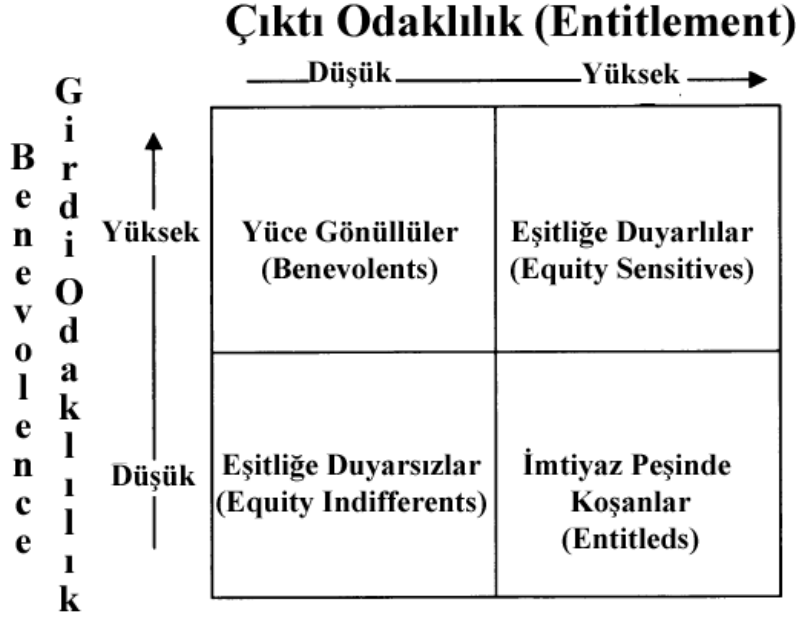
Eşitlik Hassasiyeti, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Eğilimi Kavramsal Çerçeve

Şekil 1'de de görüleceği üzere, Huseman vd. (1987), eşitlik hassasiyeti ile ilgili olarak literatürde üç kategori tanımlamıştır (Aktaran: Blakely vd., 2005: 263);

O=Output (Çıktı)	$\frac{O}{I} < \frac{O}{I}$	$\frac{O}{I} = \frac{O}{I}$	$\frac{O}{I} > \frac{O}{I}$
I=Input (Girdi)	$\frac{P}{O}$	$\frac{P}{O}$	$\frac{P}{O}$
	Benevolents (Yüce Gönüllüler)	Equity Sensitives (Eşitliğe Duyarlılar)	Entitleds (İmtiyaz Peşinde Koşanlar)
P = Person (Kişi) O = Comparison other (Karşılaştırması Yapılan Diğerleri)			

Şekil 1: Eşitlik Hassasiyeti Sürekliliği, (Huseman vd., 1987: 224)

- Yüce Gönüllüler (Benevolents);** Bu kişiler, örgütlerinden elde edecekleri ödül vb faydalar hususunda çok büyük bir tolerans ve hoşörüye sahiptirler ve örgüte verdikleri ile örgütten aldıklarına ilişkin girdi-çıktı kıyaslaması yaparken, başkalarına kıyasla daha düşük bir oranda kalmayı tercih ederler. Yani, başkalarından daha az fayda elde ediyor olmalarına ses çıkarmazlar.
- İmtiyaz Peşinde Koşanlar (Entitleds);** Bu kişiler, örgütlerine kazandırdıklarıyla daha az ilgilenen, daha çok örgütlerinden elde ettiklerine odaklanan ve kendi girdi ve çıktı oranlamalarının girdiler lehine başkalarından daha yüksek olmasını tercih eden kimselerdir. Yani, başkalarından daha fazla fayda elde etmeye çalışırlar. Bu gruba girenler, kendilerine ayrıcalık veya özel muameleyi doğal hakları olarak görmektedir.
- Eşitliğe Duyarlılar (Sensitives);** Bu kişiler, Adams'ın (1966) eşitlik teorisi doğrultusunda hareket ederler ve girdi-çıktı oranlarının diğerleriyle eşit olmasını isterler. Yani, başkaları verdiklerine göre ne alıyorlarsa, bu kişiler de, ne eksik ne fazla, aynı miktarda almayı tercih ederler.



Şekil 2: Eşitlik Hassasiyeti Çok Boyutlu Modeli (Davison ve Bing, 2008: 134)

Şekil 2'deki modelden de görüleceği üzere, dikey eksen düşükten yükseğe doğru bir girdi odaklılığı temsil ederken; yatay eksen, düşükten yükseğe doğru, çıktı odaklılığı temsil etmektedir. Yüksek girdi odaklı, düşük çıktı odaklı kişiler, sol üst hücrede yer alan faydalı bir prototip (yüce gönüllüler-benevolents) ile sonuçlanmaktadır. Sağ alt hücrede ise, düşük girdi odaklı, yüksek çıktı odaklı bir prototip (imtiyaz peşinde koşanlar-entitleds) sözkonusudur. Sağ üst hücrede ise, hem girdilere hemde çıktılara odaklılığın yüksek olduğu bir kombinasyon (eşitliğe duyarlılar-equity sensitives) bulunmaktadır. Buraya kadar olan kısım, daha önceki araştırmacıların (Huseman vd., 1987) yaklaşımlarına paralellik göstermektedir. Ancak sol alt hücrede yer alan ve düşük girdi ve düşük çıktı odaklı kombinasyon, eşitlik hassasiyet modeline yeni bir bakış açısı getirmektedir. Bu da eşitliğe duyarsızlık (equity indifferents) ya da kayıtsızlık olarak adlandırılabilir dördüncü bir boyutu teşkil etmektedir. Girdi ve çıktı odaklı boyutlar, işgören davranışlarını açıklamak açısından önem arz etmektedir. Örneğin, örgütsel vatandaşlık davranışı (organizational citizenship behavior) gibi girdi odaklı ölçütler, yüce gönüllülüğün (benevolence) yüksek ve imtiyaz peşinde koşmanın (entitlement) düşük olduğu bir noktada ortaya çıkabilecektir. Öte yandan, ücretten memnuniyetsizlik (pay dissatisfaction) gibi çıktı odaklı ölçütler, imtiyaz peşinde koşmanın yüksek, yüce gönüllülüğün düşük olması durumundan gerçekleşebilecektir. Ancak, hem yüce gönüllülük hem de imtiyaz peşinde koşma noktasında düşük profil sergilenen durumlarda, diğer örgütsel kriterlerden farklı olarak kayıtsızlık (indifferent) boyutu ortaya çıkmaktadır. Bu boyut, girdi ya da çıktı odaklılıktan bağımsız olarak ölçülmesi gereken dördüncü bir boyutu teşkil etmektedir (Davison ve Bing, 2008: 133).

İş doyumu, kişinin işinden ya da iş deneyimlerinden keyif alma, memnun olma şeklindeki olumlu duygusal durumu olarak tanımlanmıştır (Hancer ve George, 2003: 85; Locke, 1976). İşten ayrılma eğilimi ise, örgütten ayrılmak için bilinçli ve kasıtlı bir isteklilik olarak düşünülmüştür. Genellikle belirli bir aralığa (önümüzdeki alt ay içinde gibi) referansla ölçülür (Tett ve Meyer, 1993: 263).

Eşitlik Hassasiyeti, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Eğilimi Kavramsal Çerçeve Arasındaki İlişki

King vd., (1993: 301), yaptıkları çalışmada, yüce gönüllülerin (benevolents), eşitlik duyarlılığı olanlara da imtiyaz peşinde koşanlara karşı da yüksek hoşgörü içerisinde buldukları ve ödül koşulundan bağımsız olarak nispeten yüksek memnuniyet düzeylerini bildirdiklerini göstermektedir. Elde edilen diğer sonuçlar ise, imtiyaz peşinde koşanların (entitleds) ücrete daha fazla önem

verdiklerini, yüce gönüllülerin (benevolents) ise işin kendisine daha yüksek önem verdiklerini göstermektedir. Araştırmada, yüce gönüllüler ve imtiyaz peşinde koşanların dağıtımsal adaleti değerlendirmeleri ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

II.YÖNTEM

II. I. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Araştırmada eşitlik hassasiyeti bağımsız değişken; iş doyumunu ve işten ayrılma eğilimi ise bağımlı değişkenler 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 King vd.'nin (1993) çalışmalarında iş doyumunu ile ilgili olarak benzer sonuçlar elde ettiği görülmüştür.

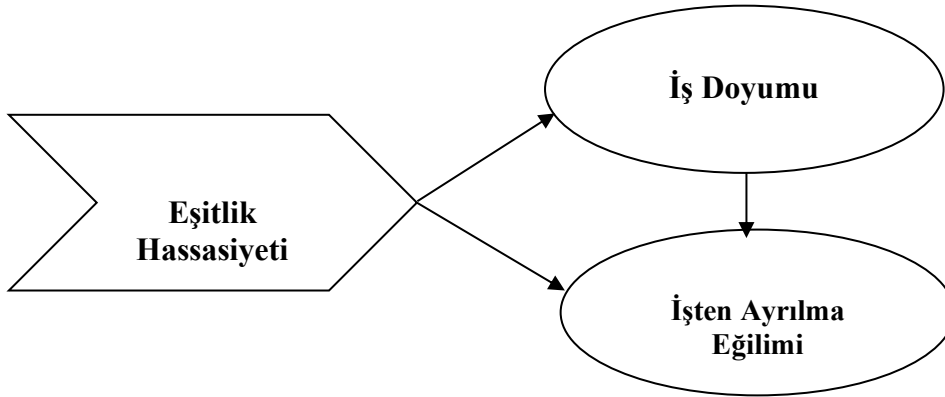
Yukarıda belirtilen literatür taramasının sonuçları doğrultusunda, araştırma için aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir;

H₁: İşgörenlerin eşitlik hassasiyeti algıları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: İşgörenlerin eşitlik hassasiyeti algıları ile işten ayrılma eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: İşgörenlerin iş doyumunu ile işten ayrılma eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırma modeli olarak aşağıdaki gibi simgesel bir model kullanılmıştır.



Şekil 3: Araştırmanın Modeli: Eşitlik Hassasiyeti ile İş Doyumu ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi

II. II. Araştırmanın Yöntemi

Yapılan bu çalışmada örnekleme olarak Kırgızistan'ın başkenti Bişkek'te bulunan yiyecek içecek işletmeleri çalışanları seçilmiştir. Araştırmada bir anket formu kullanılmıştır. 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 eşitlik hassasiyeti ölçeği hem de iş doyumunu ve işten ayrılma eğilimi ölçekler, (Liu, 2005: 61) tarafından adapte edilmiş ve kullanılmış ölçeklerdir.

Tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden "kolayda örnekleme" yöntemiyle veriler Bişkek'te faaliyet gösteren ve Tablo 1'de listelenmiş olan yiyecek içecek işletmeleri çalışanlarından toplanmıştır. Yönetici ve çalışan düzeyindeki 150 kişiye anket formları elden dağıtılmış ve bunların 115 adedi geri dönmüştür. Geri dönen anket formlarından 15'i, gelişigüzel doldurulması ve

işaretlenmemiş soruların çok olması sebebiyle analizlere dahil edilmemiş olup, toplam kullanılan anket formu sayısı 100 olmuştur.

Tablo 1: Anket Yapılan İşletmeler Tablosu

	İşletme Adı
1	City Kafe-Restoran
2	Şükret Kafe-Restoran
3	Huzur Kafe-Restoran
4	Impeia Pizza
5	Mangal Kafe-Restoran
6	Navat Çaykana-Restoran
7	Faiza Kafe-Restoran
8	Ocak Kafe-Restoran
9	Taksim Kafe-Restoran
10	Park Kafe-Restoran
11	Mr. Mao Kafe-Restoran
12	Dolce Vita Kafe-Restoran
13	Social Cafe
14	Ottoman Kafe-restoran
15	Çaykana La Piala

II. III. Bulgular

Tablo 2: Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

	Değişkenler		n=100	%
1	Cinsiyet	Erkek	37	37,0%
		Kadın	63	63,0%
		Toplam	100	100,0%
2	Yaş	18-35 yaş	85	85,0%
		36-50 yaş	15	15,0%
		50 yaş üstü		0,0%
		Toplam	100	100,0%
3	Medeni Hal	Bekar	78	78,0%
		Evli	22	22,0%
		Toplam	100	100,0%
4	Eğitim Durumu	İlkokul	3	3,0%
		Lise	28	28,0%
		Üniversite	69	69,0%
		Toplam	100	100,0%
5	Görev	İşçi (Mavi Yaka)	81	81,0%
		Memur (Beyaz Yaka)	8	8,0%
		Yönetici	11	11,0%
		Toplam	100	100,0%
6	Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	42	42,0%
		1-6 Yıl Arası	51	51,0%
		6 Yıldan Fazla	7	7,0%
		Toplam	100	100,0%
7	Kurum	Özel	84	84,0%
		Kamu	16	16,0%
		Toplam	100	100,0%

Tablo 2’den de görüleceği üzere, katılımcıların demografik özellikleri şu şekildedir; Ankete 37’si erkek (% 37,0), 63’ü kadın (% 63,0) olmak üzere toplam 100 kişi katılmıştır. Ankete katılanlar; yaş durumlarına göre % 85,0’ı (85 kişi) 18-35, % 15,0’ı (15 kişi) 36-50 yaş grubunda olup; 50 yaş üstü katılımcı bulunmamaktadır. Ankete katılanların % 78,0’ı (78 kişi) bekar, % 22,0’ı (22 kişi) evlidir. Eğitim durumlarına göre, ankete katılanlar arasında en yüksek oran % 69,0 (69 kişi) ile üniversite mezunlarına aittir. Üniversite mezunlarını % 28,0 (28 kişi) ile lise mezunları takip etmektedir. İlkokul mezunu katılımcılar, anketin % 3’lük (3 kişi) kısmını oluşturmaktadır. Katılımcıların % 81,0’ı (81 kişi) mavi yaka işçi; % 8,0’ı (8 kişi) idari görevlerde bulunan beyaz yaka çalışanlardan oluşmakta; % 11,0’ı (11 kişi) ise yönetici grubunu temsil etmektedir. Katılımcıların % 42,0’ı (42 kişi) 1 yıldan az süredir; % 51,0’ı (51 kişi) 1-6 yıl arası; % 7,0’ı (7 kişi) ise 6 yıldan fazla süredir işletmelerinde görevini sürdürmektedir. Katılımcıların %84’ü (84 kişi), özel sektör işletmelerinde çalışmakta, %16’sı ise (16 kişi) kamuda çalışmaktadır.

Tablo 3 : Tanımlayıcı (Descriptive) İstatistikler

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Eşitlik Hassasiyeti	100	1,00	5,00	3,7400	,88420
Sosyal İş Doyumu	100	2,13	4,13	3,1638	,45321
Maddi İş Doyumu	100	1,00	4,86	3,4900	,79065
İşten Ayrılma Eğilimi	100	1,00	5,00	2,7533	,74101

Tablo 3’de, çalışmada elde edilen tanımlayıcı istatistikler gösterilmiştir; Buna göre, katılımcıların “eşitlik hassasiyeti algısı” ortalaması “3,7400” olarak gerçekleşmiş olup, “katılıyorum”a yakın düzeydedir. İş doyumunun birinci alt boyutunun ortalaması “3,1638” olarak gerçekleşmiş olup yine “katılıyorum”a yakındır. İş doyumunun ikinci alt boyutunun ortalaması “3,4900” olarak gerçekleşmiş olup yine “katılıyorum”a yakındır. Ve son olarak işten ayrılma eğilimi ortalaması “2,7533” olarak gerçekleşmiş olup “ne katılıyorum ne katılmıyorum” düzeyinin yakın düzeydedir.

Faktör Analizi Sonuçları

Eşitlik hassasiyeti algısı ölçeğinin faktör analizi sonuçları Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4 : Eşitlik Hassasiyeti Algısı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Eş Kökenlilik	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans %	Ortalama	Güvenirlilik (Alfa)
Eşitlik Hassasiyeti Algısı			2,820	56,399	3,7400	,804
Kendi menfaatlerimi korumak benim için daha önemlidir	,648	,805				
İşletmeden kazandıklarım konusunda daha fazla endişeliyim	,601	,775				
Yapacağım zor işler bana fayda sağlamalı	,548	,740				
İşletmeyle ilgili kişisel felsefem, eğer siz kendi çıkarlarınıza sahip çıkmıyorsanız, başkaları size hiç sahip çıkmaz	,527	,726				
İşletmeden fayda temin etmek benim için daha önemlidir	,496	,705				

Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varimax; Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: %79,4; Bartlett’s Küresellik Testi için Ki- Kare: 147,408; df: 10; p<0,001

Eşitlik hassasiyeti algısına ilişkin olarak yapılan ilk faktör analizi sonucunda, faktör sayısı birden fazla çıkmıştır. Ancak çıkan tabloda, özellikle ters (reverse) kodlu olarak düşünülen “yüce gönüllüler-benevolents” alt boyutunu ölçen soruların faktör yüklerinin uygun bileşenlere

dağılmadığı görülmüştür. Bu sebeple, faktör yükü uygun bileşenlere dağılmayan, “İşletmeye katkı sağlamak benim için daha önemlidir” “Başkalarına yardım etmek benim için daha önemlidir”, “İşletmeye ne kattığım konusunda daha fazla endişeliyim”, “Yapacağım zor işler işletmeye fayda sağlamalı”, “İşletmeyle ilgili kişisel felsefem, veren el olmak alan el olmaktan daha iyidir” ifadeleri ölçekten çıkarılmıştır.

Sonuç itibariyle, eşitlik hassasiyeti faktörünün öz değeri 2,820’dir ve toplam varyansın %56,399’unu açıklamaktadır. Faktörün güvenilirliği 0,804 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin Bartlett Testi için ki-kare 147,408 ve p anlamlılık değeri 0,001 olarak gerçekleşmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri 0,794’dür. Test sonucu elde edilen değerler, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

İş doyumu ölçeğinin faktör analizi sonuçları Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5: İş Doyumu Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Eş Kökenlilik	Faktör Yükü	Özdeğer	Açıklanan Varyans %	Ortalama	Güvenirlilik (Cronbach Alfa)
Maddi İş Doyumu			4,087	31,440	3,1638	,854
Ücret artışlarından memnunum	,731	,838				
Benim işim keyiflidir	,642	,761				
Sahip olduğumuz ücret ve diğer yararlandırmalar paketi adildir	,560	,732				
İşimi yapmaktan gurur duyuyorum	,512	,714				
Bana tanınan terfi fırsatlarından memnunum	,524	,706				
İşletmemde insanlar arası iletişim iyi görünüyor	,523	,695				
Aldığımız ücret ve diğer yararlandırmalar, diğer birçok işletmenin verdiğiinden daha iyidir	,461	,674				
Sosyal İş Doyumu			3,429	26,378	3,4900	,858
Yöneticim bana haksızlık ediyor ®	,709	,822				
Yaptığım işin takdir edildiği hissini alamıyorum ®	,651	,803				
Yöneticim astlarının duygularına çok az ilgi gösteriyor ®	,626	,788				
İşimde yapmam için bana çok fazla iş veriliyor ®	,548	,728				
İşletmemin amaçları bana açıklıkla söylenmiş değil ®	,522	,714				
İşletmemde çok fazla çekişme ve kavga var ®	,508	,680				

Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varimax; Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: %75,9; Bartlett’s Küresellik Testi için Ki- Kare: 608,953; df: 78; p<0,001

İş doyumu ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda birden fazla faktör çıkmış olup, faktör yükü uygun bileşenlere dağılmayan ifadeler ölçekten çıkarılmıştır. Sonuç olarak, ifadelerin faktör yükleri iki alt boyutta toplanmış olup; ilki, ücretten, ücret dışındaki yan yararlandırmalardan, terfi imkanlarından tatmin ifadelerini içerdiği için “maddi iş doyumu” olarak adlandırılmıştır. Faktörün öz değeri 3,429’dur ve toplam varyansın %26,378’ini açıklamaktadır. Faktörün güvenilirliği 0,858 olarak tespit edilmiştir. İkinci alt boyutta ise, yöneticiden, yönetici tarafından kabul görme

algısından, işten ve iş arkadaşlarından tatmini içeren ifadeler yer aldığı için “sosyal iş doymu” olarak adlandırılmıştır. Faktörün öz değeri 4,087’dir ve toplam varyansın %31,440’ını açıklamaktadır. Faktörün güvenilirliği 0,854 olarak tespit edilmiştir. Bartlett Testi için ki-kare 608,953 ve p anlamlılık değeri 0,001 olarak gerçekleşmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri 0,759’dur. Test sonucu elde edilen değerler, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

İşten ayrılma eğilimi ölçeğinin faktör analizi sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6: İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Eş Kökenlilik	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans %	Ortalama	Güvenirlik (Alfa)
İşten Ayrılma Eğilimi			1,430	71,509	2,7533	,581
Gelecek yıl büyük bir olasılıkla yeni bir iş arayacağım	,715	,846				
Sıklıkla işletmemden ayrılmayı düşünüyorum.	,715	,846				

Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varimax; Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: %50,0; Bartlett’s Küresellik Testi için Ki- Kare: 19,953; df: 1; p<0,001

İşten ayrılma eğilimi ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda tek faktör çıkmıştır. Ancak, daha sonra yapılan cronbach alfa güvenilirlik testinde üçüncü ifadenin çıkarılması halinde güvenilirlik oranının daha yüksek olacağı görülmüş olup, “Gelecek yıl büyük bir olasılıkla yeni bir iş arayacağım” ifadesi ölçekten çıkarılmıştır. Faktörün öz değeri 1,430’dur ve toplam varyansın %71,509’unu açıklamaktadır. Faktörün güvenilirliği 0,581 olarak tespit edilmiştir. Bartlett Testi için ki-kare 19,953 ve p anlamlılık değeri 0,001 olarak gerçekleşmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri 0,500’dür. Test sonucu elde edilen değerler, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir

İşgörenlerin Eşitlik Hassasiyeti ile İş Doymu ve İşten Ayrılma Eğilimleri Arasındaki İlişki

İşgörenlerin eşitlik hassasiyeti ile iş doymu ve işten ayrılma eğilimi arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 7’de korelasyon analizine ilişkin sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 7: Eşitlik Hassasiyeti Algısı ile İş Doymu ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki

	N	Ortalama	Std. Sapma	1	2	3	4
1. Eşitlik Hassasiyeti Algısı	100	3,7400	,88420	1			
2. Sosyal İş Doymu	100	3,1638	,45321	-,162	1		
3. Maddi İş Doymu	100	3,4900	,79065	,367**	,072	1	
3. İşten Ayrılma Eğilimi	100	2,7533	,74101	,160	-,330**	-,296**	1

**p<0,01

Tablo 7’ye göre;

1. “Eşitlik hassasiyeti algısı” ile “sosyal iş doymu” arasında anlamlı (p=0,01) herhangi bir ilişki tespit edilememiştir; ancak “maddi iş doymu” ile pozitif yönde anlamlı (p=0,01) bir ilişki (r = ,367) bir ilişki tespit edilmiştir ve bu sonuca göre “**H₁ İşgörenlerin eşitlik hassasiyet algıları ile iş doymuları arasında anlamlı bir ilişki vardır**” hipotezi kabul edilir.

2. “Eşitlik hassasiyeti algısı” ile “işten ayrılma eğilimi” arasında pozitif yönde anlamlı ($p=0,01$) herhangi bir ilişki tespit edilememiştir bu sonuca göre “ H_2 İşgörenlerin eşitlik hassasiyeti algıları ile işten ayrılma eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi reddedilir.
3. “İş doyumu” değişkeninin “sosyal” ve “maddi” her iki alt boyutu ile “işten ayrılma eğilimi” rasında negatif yönde anlamlı ($p=0,01$) bir ilişki ($r = -,330$) ve ($r = -,296$) olduğu görülmektedir ve bu sonuca göre “ H_3 İşgörenlerin iş doyumu ile işten ayrılma eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kabul edilir.

Korelasyon analizinin yanısıra, sözkonusu değişkenler arasındaki ilişkinin niteliğinin belirlenmesi amacıyla, ilişki tespit edilen bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında doğrusal regresyon analizi de yapılmıştır.

Tablo 8: Eşitlik Hassasiyeti Algısının Maddi İş Doyumuna Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Anlam Düzeyi
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	2,263	,323		7,009	,000
	Eşitlik Hassasiyeti	,328	,084	,367	3,905	,000

Bağımlı Değişken: Maddi İş doyumu; R: ,367; R²: ,135; Düzeltilmiş R²: ,126; Model İçin F: 15,250, $p<0,001$

Tablo 8’deki regresyon analizi sonuçlarına göre; R² determinasyon katsayısı, işgörenlerin “maddi iş doyumu” ile ilgili tutum değişikliğinin “eşitlik hassasiyeti” algısı ile açıklanabileceğini göstermektedir. İşgörenlerin genel “eşitlik hassasiyeti” algısındaki bir birimlik artış, “iş doyumlarında” 0,367 birimlik bir artışa yol açmaktadır.

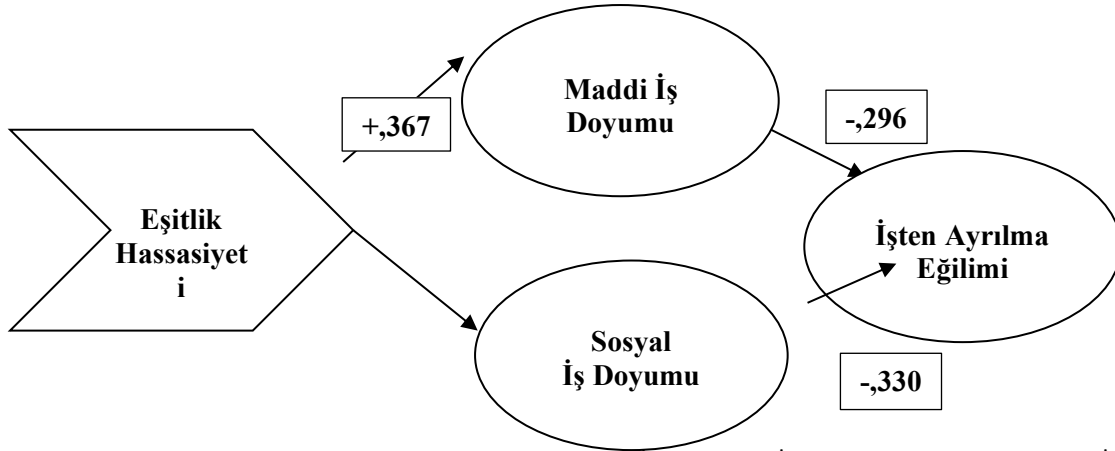
Tablo 9 : Maddi İş Doyumu’nun İşten Ayrılma Eğilimine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Anlam Düzeyi
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	3,724	,377		9,875	,000
	Maddi İş Doyumu	-,323	,105	-,296	-3,068	,003

Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Eğilimi doyumu; R: ,296; R²: ,088; Düzeltilmiş R²: ,078; Model İçin F: 9,412, $p<0,01$

Tablo 9’deki regresyon analizi sonuçlarına göre; R² determinasyon katsayısı, işgörenlerin işten ayrılma eğilimleri ile ilgili tutum değişikliğinin maddi iş doyumu ile açıklanabileceğini göstermektedir. İşgörenlerin maddi iş doyumlarındaki bir birimlik artış, işten ayrılma eğilimlerinde 0,296 birimlik bir azalışa yol açmaktadır.

Bu sonuçlara göre araştırmanın bulguları aşağıdaki gibi simgesel bir model üzerinde gösterilmiştir.



Şekil 4: Araştırmanın Sonucu: Eşitlik Hassasiyeti Algısı ile İş Doyumu ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki

SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırmada, yapılan korelasyon ve regresyon analizlerinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

1. “Eşitlik hassasiyeti algısı” ile “sosyal iş doyumu” arasında anlamlı herhangi bir ilişki tespit edilememiştir; ancak “maddi iş doyumu” ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. King vd. (1993) de eşitlik hassasiyeti ile iş doyumu arasında pozitif yönlü ilişki tespit etmişlerdir.
2. “Eşitlik hassasiyeti algısı” ile “işten ayrılma eğilimi” arasında pozitif yönde anlamlı herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.
3. “İş doyumu” değişkenininin “sosyal” ve “maddi” her iki alt boyutu ile “işten ayrılma eğilimi” arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ve bu sonuca göre “işgörenlerin iş doyumu ile işten ayrılma eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu kabul edilmiştir.

Sonuçlara bakıldığında, özellikle eşitlik hassasiyeti algısı ile maddi iş doyumu arasındaki ilişki dikkati çekmektedir. Eşitlik hassasiyeti ortalamalarına bakıldığında, işletmesine değil kendi şahsi çıkarlarını önceleyen bir yaklaşımı katılımcıların çoğunlukla benimsediği anlaşılmakta ve maddi iş doyumu ortalamaları da buna paralel olarak yüksek çıkmaktadır. Buradan şöyle bir sonuç çıkarmak mümkündür; “Şahsi haklarının takipçiliğini iyi yapan işgörenler, istediklerini aldıkları için maddi yönde tatmin de olmaktadır”. Hassasiyetin arttığı bir durumda, iş doyumu da artıyorsa, hassas olunan hususlarda işgörenin talepleri örgüt yönetimi tarafından kabul görmekte ve varsa dengesizlikler giderilmektedir.

Kendi haklarını gözetme noktasında, geri planda kalmayı tercih eden, dertlerini hiç dillendirmeyen çalışanlar, mevcut hak kaybını içlerine atacaklarından ve yönetimin de talep olmaması sebebiyle bu durumdan haberi olmadığı için hak kaybı giderilmeyeceğinden içten içe bir tatminsizliğin varlığını sürdüreceği varsayılabilecektir.

Ancak, araştırmanın mevcut sınırlılıkları içerisinde ve örneklem profili dikkate alındığında, eşitlik hassasiyeti ile iş doyumu arasındaki ilişkinin yönünün negatife dönebileceği de düşünülmelidir. Mevcut örneklem içerisinde, hassas olunan hususlar, yönetim tarafından giderilmiş olabilir. Ancak, işgörenin eşitlik hassasiyetine yeterince hassasiyet göstermeyen örgütlerde bu duyarlılığın iş doyumunu ve dolayısıyla işten ayrılma eğilimin olumsuz yönde etkileyeceği de dikkate alınmalıdır.

Sınırlılıklar

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 anlaşılabilirliği olabileceği ya da kişilerin eğitim düzeyindeki farklılıkları çerçevesinde farklı algılamaların sözkonusu olabileceği dikkate alınmalıdır.

KAYNAKÇA

- Adams, J. S. (1966). Inequity In Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2(C), 267–299. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Blakely, G. L., Andrews, M. C., & Moorman, R. H. (2005). The Moderating Effects of Equity Sensitivity on the Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 259–273. <https://doi.org/10.1007/s10869-005-8263-3>
- Davison, H. K., & Bing, M. N. (2008). The Multidimensionality of the Equity Sensitivity Construct : Integrating Separate Benevolence and Entitlement Dimensions for Enhanced Construct Measurement. *Journal of Managerial Issues*, 20(1), 131–150.
- Hancer, M., & George, R. T. (2003). Job Satisfaction Of Restaurant Employees: An Empirical Investigation Using The Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 27(1), 85–100. <https://doi.org/10.1177/1096348002238882>
- Huseman, R. C., Hatfield, J. D., & Miles, E. W. (1987). A New Perspective on Equity Theory: The Equity Sensitivity Construct. *Academy of Management Review*, 12(2), 222–234. <https://doi.org/10.5465/AMR.1987.4307799>
- King, W. C., Miles, E. W., & Day, D. D. (1993). A Test and Refinement of the Equity Sensitivity Construct. *Journal of Organizational Behavior*, 14(4), 301–317.
- Liu, Y. (2005). Investigating turnover intention among emergency communication specialists. *Graduate Theses and Dissertations*. Retrieved from <http://scholarcommons.usf.edu/etd/744>
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>