



JOURNAL OF SOCIAL AND HUMANITIES SCIENCES RESEARCH

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

Open Access Refereed e-Journal & Refereed & Indexed

Article Type	Research Article	Accepted / Makale Kabul	06.08.2019
Received / Makale Geliş	16.06.2019	Published / Yayınlanma	08.08.2019

YETENEK YÖNETİMİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ: İSTANBUL'DA FAALİYET GÖSTEREN BİR İLAÇ İŞLETMESİNDE UYGULAMA¹

EFFECT OF TALENT MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON CEASE INTENT OF EMPLOYMENT APPLICATION IN A PHARMACEUTICAL ENTERPRISE IN ISTANBUL

Esra SARIKEÇE

İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul / TÜRKİYE,
ORCID: 0000-0002-6327-3183

Dr. Öğr. Üyesi Ercan ÖGE

İstanbul Aydın Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı, İstanbul / TÜRKİYE,
ORCID: 0000-0002-5529-1154

ÖZ

İşletmeler, yetenek yönetimi uygulamaları ile çalışanlarını rakip işletmelere kaptırmamak ve yetenekli adayları kendilerine çekebilme adına uygulamalar ve stratejiler geliştirmeye başlamışlardır. Bu nedenle, yetenekli çalışanları elde etme ve tutmaya yönelik işletmenin gerçekleştireceği yetenek yönetimi ve örgütsel bağlılığa yönelik uygulamaları, çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltacaktır. Bu çalışmada da, yetenek yönetimi ve örgütsel bağlılığın çalışanların işten ayrılma niyetini etkileyip etkilemediğinin araştırılması amaçlanmıştır.

Araştırma, tarama modelinde yapılmış nicel bir çalışmadır. Örneklemi, İstanbul ilinde faaliyet gösteren bir ilaç firmasının 96 çalışanı oluşturmaktadır. Kullanılan veriler, çalışanlara ait sosyo-demografik özellikler ve çalışanların yetenek yönetimi, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinden aldığı puanlardan oluşmaktadır. Yetenek yönetimi ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi çoklu regresyon analizi ile araştırılmıştır.

Araştırma sonucunda yetenek yönetimi ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu görülmüştür.

Anahtar kelimeler: Yetenek Yönetimi, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti

ABSTRACT

Enterprises have started to develop practices and strategies in order to avoid taken their employees from competing enterprises and to attract talented candidates. Therefore, the talent management and organizational commitment practices of the company aimed at acquiring and retaining talented employees will reduce their cease intent of employment. In this study, it is aimed to investigate whether talent management and organizational commitment affect employees' cease intent of employment.

The research is a quantitative study conducted in the screening model. The sample consists of 96 employees of a pharmaceutical company operating in Istanbul. The data used consist of the socio-demographic characteristics of the employees and the scores of the employees on the scales of talent management, organizational commitment and cease intent of employment. The effect of talent management and organizational commitment on cease intent of employment was investigated by multiple regression analysis.

¹ Bu çalışma, Sarıkeçe, E.'nin İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim dalında 2019 yılında tamamlanan ve Dr. Ercan ÖGE danışmanlığıyla kabul edilmiş "Yetenek Yönetimi, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: İlaç Sektöründe Bir İşletme Araştırması" adlı yüksek lisans tezinden farklı bir analiz (araştırma) yapılarak türetilmiştir.

As a result of the research, it was seen that talent management and organizational commitment are effective on cease intent of employment.

Keywords: Talent Management, Organizational Commitment, Cease Intent Of Employment

1. GİRİŞ

Yetenek yönetimi, işletmelerin rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü sağlamasında önemli bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletmeler arasındaki ürün ve hizmet rekabeti sürekli yaşanan bir olgudur. Bu rekabetle birlikte son yıllarda bir de yetenekli insan kaynağını işletmeye çekebilme, işletmede tutabilme ve örgütsel bağlılığını sağlama konusunda rekabet yaşanmaktadır. Dolayısıyla nitelikli ve yetenekli çalışanları bulmak, işletmede kalmalarını sağlamak ve doğru pozisyonda istihdam etmek yetenek yönetimi bağlamında işletmeleri zorlayıcı bir konu haline gelmiştir.

Çalışanlar, çalışma yaşamları boyunca belirli dönemler itibarıyla işini değiştirdiği, özellikle yetenekli çalışanların da farklı işletmelere yöneldikleri tartışma götürmez bir gerçektir. Son yıllarda işgücü piyasasında özellikle “yaş” demografik faktörü bağlamında bir değişiklik yaşandığı görülmektedir. İş yaşamında günden güne daha fazla yer almaya başlayan Y kuşağı ve yavaş yavaş iş yaşamına giriş yapan Z kuşağının, yaşadıkları dönemin karakteristik özelliklerine bağlı olarak işletmede kalma yıl sayılarına bakıldığında yeteneğin elde tutulması giderek zorlaşmaktadır. Diğer bir ifadeyle işletmelerin bu kuşakları elde tutmaları daha önceki kuşaklarla karşılaştırıldığında daha zor olduğu söylenebilir. Bu durum neticesinde işgücü devri işletmeler için kaçınılmaz bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Doğal olarak, çalışanların nasıl elde tutulacağı önem kazanmaktadır. Bu aşamada “yetenek yönetimi” ve “örgütsel bağlılığı” sağlamaya yönelik uygulamalar, işletmeler için bir çözüm seçeneği olarak ortaya çıkmaktadır. Başarılı yetenek yönetimi uygulamaları; yetenekli çalışanların işletmede kalmasını sağlarken, bu yeteneklerin hem işlerinde hem de işletmelerinde memnun çalışanlar olarak yüksek performans ortaya koymalarını sağlamaktadır. Bu nedenle işletmeler, yetenekli çalışanlar açısından gerekli örgütsel iklimi oluşturmaları, örgütsel bağlılığı sağlayacak önlem ve çözümleri ön plana çıkarmaları halinde bu yetenekli çalışanların başka işe, iş arayışına yönelmeleri ve işten ayrılmayı düşünmeleri (niyetleri) söz konusu olmayacaktır.

2. KURAM VE LİTERATÜR

2.1. Yetenek Yönetimi

“Yetenek” kavramı gündelik yaşamda çok sıklıkla kullanılmakla beraber, ilgili kavram son yıllarda aynı şekilde iş yaşamı kapsamında da sıkça gündeme gelen gelmiş ve işletmelerin önem atfettiği değerli bir olgu haline gelmiştir. Yetenek; kişinin kısıtlı zamanı altında, başarı ile sonuca ulaşabilmesi amacıyla yaratıcı çözümler üretebilmek ve etrafındakileri harekete geçirebilmek yetkinliği olarak tanımlanabilmektedir (Altıntuğ, 2009). Erdoğan’a (1999) göre yetenek; kişinin belirli ilişkileri kavrayabilme, analiz edebilme, çözümleyebilme, sonuca varabilme gibi zihinsel özellikleri ve bazı olguları gerçekleştirebilmesi şeklindeki bedensel özelliklerin tamamıdır.

İşletmelerde yeni bir kavram olarak yetenek yönetimi kavramının ise, alanyazın incelendiğinde, entegre ve kapsamlı bir süreci kapsamasından dolayı kavram ile ilgili yapılan tanımların birbirinden farklılıklar gösterdiği görülmektedir (Altınöz ve Çöp, 2010). Yetenek yönetimini, Hartley (2004); “yedekleme planlaması, insan kaynakları planlaması ve performans yönetiminin çok üzerinde geniş bir faaliyet alanı olan faaliyetler bütünü”, Conaty and Charan, (2011) ise; “işletmelerde stratejik (kilit) noktalarda sürekli olarak liderlik pozisyonunu sağlamak ve insan kaynakları aracılığıyla bireysel yeteneklerin gelişmesini cesaretlendirmek, bunun yanında yeteneğin arz, talep ve akışını yönetmek için karar verme süreci”, CIPD (2006); sahip oldukları yüksek potansiyelleri ile işletme için özel bir değere sahip olan kişilerin, sistematik bir şekilde işletmeye çekilmesi, tanımlanması, yerleştirilmesi, geliştirilmesi, bağlılık ve işletmede kalmalarının sağlanması şeklinde tanımlamışlardır.

İşletme yöneticileri tarafından yetenek ve yetenek yönetiminin önemini fark edilmesiyle birlikte kavram stratejik bir anlam kazanmaya başlamıştır (Yavan, 2012). Yetenekli çalışanlarını kaybetmek birçok açıdan işletmeler için yaşamsal sorunlara neden olabilmektedir (Mucha, 2004). Yetenek yönetimine önem veren ve bünyesinde bulundurduğu yetenekli çalışanları ortaya çıkarabilen işletmeler, günümüz koşullarında yetenek yönetiminin önemini anlayan işletmelerdir. İşletme dışında yer alan yeni yetenekleri de işveren markası anlayışı ve başarılı insan kaynakları yönetimi uygulamaları çerçevesinde

çekici kılabilen işletmeler, hem operasyonel bakımdan ve hem de stratejik anlamda fark yaratabilecek işletmeler haline dönüşmektedirler. Bu işletmelerin de belirgin bir rekabet üstünlüğü sağlayacağı kaçınılmaz bir gerçektir (Doğan ve Demiral, 2008). Sonuç olarak, işletmelere avantaj sağlayarak rakipleri karşısında başarı elde edecek nitelikli ve yetenekli insan kaynağının işe alınması ve elde tutulması çabaları örgüt stratejisinde önemlidir. Bu bakımdan yetenek yönetimi örgütler için bir zorunluluk halini almıştır (Atlı, 2017).

2.2. Örgütsel Bağlılık

Bilgi işleme teknolojilerindeki gelişmeler, yaşanan yoğun rekabet ve küreselleşme olgusunun yoğun bir şekilde yaşandığı günümüz koşullarında, yönetim ve insan kaynağı faktörü kurumsal hedef ve stratejileri gerçekleştirmede en önemli faktör olarak ön plana çıkmaktadır. Bu nedenle yetenekli çalışanları işletmelerin kendilerine çekebilmesi kadar bu yetenekli çalışanları ellerinde tutabilmesi de aynı derecede önemlidir. Çünkü nitelikli ve yetenekli çalışan, işletme için verimlilik, karlılık, rekabette üstünlük dolayısıyla da başarı anlamına gelmektedir (Sarıdede ve Doyuran, 2004). Dolayısıyla bu yetenekli çalışanların elde tutulabilmesi diğer bir ifadeyle örgütsel bağlılıklarının sağlanması işletmelerin başarısı ve devamlılığı açısından önem arz etmektedir.

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmaların geçmişi 1950’li yıllara kadar uzanmaktadır. Örgütsel bağlılık kavramı, çağdaş yönetim kavramları içinde en çok ilgi gören kavramlardan başında gelmektedir. Örgütsel bağlılık, yaklaşık son 60-65 yıldır üzerinde fazlaca durulan konu olmasına karşın, kavramın tanımı üzerinde görüş birliği tamamlanamamıştır (İnce ve Gül, 2005).

Örgütsel bağlılık kavramının tanımı ile ilgili bir görüş birliği söz konusu değildir. Meyer and Allen (1997) tarafından yaptıkları çalışmada, örgütsel bağlılık hakkında çalışmalar yapmış çeşitli bilim adamlarının yaptığı tanımları şu şekilde toparlamışlardır (Aktaran: Doğan, 2013):

Tablo 1. Örgütsel Bağlılık Tanımları

Duygusal Yönelim – Duygusal Bağlılık
Bir bireyin duygusal varlığının gruba bağlanmasıdır (Kanter, 1968). Kişinin kimliğini örgüte bağlayan bir tavır ya da örgüte doğru bir yöneliştir (Sheldon, 1971). Örgütün ve bireyin amaçlarını birbiriyle bütünleştiren veya uyumlu hale getiren süreçtir (Hall, Schneider, Nygren, 1970). Örgütün amaçlarına ve değerlerine, kişinin amaçları ve değerler ile ilgili rolüne ve bizzat örgütün kendisine, pür, araçsal değerinden ayrı olarak duygusal bağlılık gösterilmesidir (Buchanan, 1974). Bireyin kendisini bir örgüt ile güçlü bir şekilde tanımlaması ve örgütün meselelerine dahil olmasıdır (Mowday, Porter, Steers, 1982).
Maliyete Dayalı – Devam Bağlılığı
Örgüte katılıma devam etmenin getirdiği kazanç ve örgütü terk etmenin ortaya çıkardığı maliyetler (Kanter, 1968). Bir kişi, birbirleriyle ilgisiz menfaatlerini tutarlı bir faaliyet çizgisiyle ilişkilendirdiğinde bağlılık meydana gelir (Becker, 1960). Zaman içinde bireysel çizgi, örgütsel işlemlerin ve değişikliklerin bir sonucu olarak ortaya çıkan yapısal bir olgudur (Hrebiniak, Alutto, 1972).
Zorunluluk ve Manevi Sorumluluk – Normatif Bağlılık
Bağlılık davranışları, bağlılığın hedefi ile ilgili resmi ve/veya normatif beklentileri aşan, sosyal olarak kabul edilmiş davranışlardır (Wiener, Gechman, 1977). Örgütsel hedef ve çıkarılara uygun bir biçimde hareket etmeye yönelik içselleştirilmiş normatif baskıların bütünüdür (Wiener, 1982). Bağlılık duyan işgörenler, ilerleyen yıllarda işletmenin kendisine ne derece statü iyileştirmesi ya da tatmin verdiğine bakmaksızın, işletme içinde kalmanın ahlaki bakımdan doğru olduğunu düşünür (Marsh, Mannari, 1977).

Kaynak: MEYER, J. P. and ALLEN, N. J., (1997), DOĞAN, E. Ş. (2013)

Meyer ve Allen’e göre ise örgütsel bağlılık; çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımını ifade etmektedir. Yani örgütsel bağlılık çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtır ve çalışanın örgütte kalmaya devam edip etmeme konusunda vereceği karar üzerinde etkili olan psikolojik bir durumdur (Yüceler, 2009).

Belirtilen örgütsel bağlılık tanımları incelendiğinde de görüleceği gibi, örgütsel bağlılığın ya davranışsal ya da tutumsal bir temele dayandığı düşüncesinde hem fikir olunmaktadır (Barutçugil, 2004). Davranışsal yaklaşımda, bağlılığın bireyin geçmiş davranışlarının bir devamı olduğu görüşü hâkimdir (Barutçugil, 2004). Dolayısıyla bu yaklaşımda örgütsel bağlılık, çalışanın geçmiş deneyimlerine ve örgüte uyum sağlama durumuna göre gelişen bir bağlanma süreci ile ilgili olduğu söylenebilir. Yani bu yaklaşımda örgütsel bağlılık ile ilgili kast edilen, çalışanın işletme üyeliğini sürdürme ve işine devamsızlık yapmama türünden bir davranıştır (Yavuz, 2009). Bu nedenle, davranışsal bağlılığın, çalışanın işe başladığı günden bugüne dek sergilediği davranışlar neticesinde oluştuğu ve aslında bu tür bir bağlılığın örgüte değil yapılan işe bağlılık olduğu ifade edilebilir (Bayram, 2005).

Tutumsal yaklaşım ise davranışsal yaklaşımının aksine bağlılığın davranışsal değil, duygusal bir tepki olduğu görüşünü benimsenmekte yani genelde bireyin örgütle bütünleşmesini ifade etmektedir (Barutçugil, 2004; Porter vd., 1974). Tutumsal yaklaşımla ilgili alanyazında çeşitli sınıflandırmalar olsa da Mayer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ve tutumsal yaklaşımın bir türü olan “üç boyutlu örgütsel bağlılık sınıflandırması” oldukça yaygındır. Bu sınıflamaya dayalı olarak geliştirilmiş olan “üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği” de örgütsel bağlılık çalışmalarında yoğun olarak kullanılan bir ölçektir. Bu sınıflandırmaya göre örgüte bağlılık “duygusal bağlılık (samimi bağlılık), devam bağlılığı (çıkarlara dayalı bağlılık) ve normatif bağlılık (minnet bağlılığı)” olmak üzere üç bileşenden meydana gelmektedir (Mayer ve Allen, 1991).

Büyük zahmet ve maliyetlerle işe alınan yeteneklerin örgütte kalmaları yani örgütsel bağlılıklarının sağlanması işletmelerin günümüzde karşılaştığı temel sorunlarından biridir. Bu nedenle, yetenek yönetimi uygulayan işletmeler, çalışanlarını, işin gerektirdiği yeteneklere sahip bireyler arasından seçmeye özen göstermelidirler. Zira, doğru ve yeteneklerine uygun işte çalıştırıldığını gören yetenekli çalışanların da böylece örgüte bağlılık düzeyleri artacak ve işten ayrılma niyetleri azalacaktır. Çalıştığı işletmenin kendisine yatırım yaptığını gören, yetenekleri doğrultusunda eğitilen ve geliştirilen çalışanlar işletmeden ayrılmayarak, işletmenin performansını, rekabet gücünü ve entelektüel sermayesine de katkıda bulunacaklardır. Çalışanlar kendilerini işlerinde yetenekli hissettiklerinde işletmeye karşı bir bağlılık algısı gelişmektedir. Güçlü duygusal bağlılık, bireylerin işletmede kalmasını sağlayacak ve işletmenin hedef ve değerlerini kabul etme anlamına gelecektir (Emet ve Gümüştekin, 2007).

2.3. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, yıllardır alanyazında önemli bir araştırma konusu olmuştur (Maier, Laumer, Eckhardt ve Weitzel, 2013). Diğer yandan kavram üzerine son yıllarda yapılan araştırmaların daha da yoğunlaştığını söylemek mümkündür. İşgücü piyasasına bakıldığında herkesin belirli aralıklarla iş değiştirdiğini, işletmeler arasında transfer yaşadıkları bir gerçektir. Diğer bir ifadeyle işgücü devri işletmeler açısından kaçınılmaz bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Kirschenbaum ve Weisberg, 2002).

İşten ayrılma niyeti, çalışanın, çalışma ortamındaki koşullarla ilgili tatminsizliği nedeniyle ortaya çıkan bir durum olan işten ayrılma niyeti, genel olarak alternatif bir iş bulma ya da yeni bir iş bulma kararı hakkında düşünme eğilimi (Rusbult, Farrell, Rogers ve Mainous, 1988; Mobley, 1982) veya çalışanların iş koşullarından memnuniyetsiz olmaları durumunda göstermiş olduğu yıkıcı ve aktif bir eylem (Onay ve Kılıcı, 2011) olarak tanımlanmaktadır. Lambert, Hogan ve Barton'a (2001) göre de işten ayrılma niyeti çalışanın örgütü fiilen terk etme düşüncesinden önce gelen bir süreçtir ve çalışanın örgütten ayrılmayı planlamasını ifade etmektedir.

Çalışanların çalıştıkları kurumlardan memnuniyetsizlik duymaları ve işten ayrılmayı düşünceleri işten ayrılma niyetlerinin bir göstergesi olarak düşünülebilir (Yıldırım vd., 2014). İşletmelerin hedeflerini gerçekleştirebilmesinin en önemli unsurlarından biri nitelikli ve yetenekli çalışanlarıdır. Bu bağlamda işletmeler, özellikle çalışanlarının örgütsel bağlılığını sağlayabilecek çözümler üzerine yoğunlaşmaları önem taşımaktadır. Örgütsel bağlılık genel anlamda; çalışanların işine bağlı olması, örgütün değerlerini benimsemiş olması, çalışmasıyla örgütüne katılımıdır (Steers, 1977). İşletmelerde örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar; bağlılıklarının etkisi ile gereksiz şekilde devamsızlıklar yapmayacak ve düşünmeyeceklerdir. Kurumlarına olan bağlılığı buna engel olmaktadır. Bu gibi çalışanların işten ayrılma niyetleri de olmayacaktır (Öztürk, 2013). Seyrek ve İnal'a (2017) göre ise örgütsel bağlılık değişkeni işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkileyen bir faktördür. Yani çalışmada örgütsel bağlılık

artıkça işten ayrılma niyetinin azalması beklenmelidir. Sonuç olarak örgütsel bağlılık günümüz işletmelerinin en temel sorunlarından biri olmakla beraber, çalışanlarının işten ayrılma niyetlerinin olup olmadığını fark etmeleri de aynı derecede önem taşımaktadır. Bu amaçla, işletmeler çalışanlarının işten ayrılmasını önleyecek tedbirleri almaları kendileri açısından önem arz etmektedir (Seyrek ve İnal, 2017).

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Yetenek yönetimi ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlayan bu araştırma, tarama modelinde yapılmış nicel bir çalışmadır. Araştırma kapsamında gerekli verileri toplamak için İstanbul'da faaliyet gösteren bir ilaç işletmesinin 96 çalışanına anket uygulanmış ve anketlerden geri dönüş sağlanan verilerin analizi SPSS 23 programı ile yapılmıştır. Uygulanan anket formu, demografik bölüm dahil olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler demografik özellikler, yetenek yönetimi uygulamaları algısı, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık ölçekleridir. Araştırma için üç farklı ölçek kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçekler;

Yetenek Yönetimi Ölçeği: Tutar ve diğerleri tarafından 2011 yılında geliştirilmiştir. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Şenyüz tarafından 2003 yılında geliştirilmiştir. Aynı ölçeği Yener de 2016 yılında yapmış olduğu çalışmada kullanmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Meyer ve Allen tarafından 1991 yılında geliştirilmiş, 2000 yılında Wasti tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır.

Araştırmaya katılanların, demografik değişkenler açısından dağılımı Tablo 2'de sunulmuştur:

Tablo 2. Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleri

Değişken	Grup	N	%
Cinsiyet	Erkek	76	79,2
	Kadın	20	20,8
Yaş	36-45 yaş	57	59,4
	46-55 yaş	25	26,0
	26-35 yaş	13	13,5
	18-25 yaş	1	1,0
Medeni durum	Evli	80	83,3
	Bekâr	16	16,7
Eğitim durumu	Lisans	73	76,0
	Yüksek Lisans	17	17,7
	Ön lisans	5	5,2
	Lise	1	1,0
Kurumdaki çalışma süresi	16-20 yıl	36	37,5
	1-5 yıl	20	20,8
	11-15 yıl	15	15,6
	6-10 yıl	14	14,6
	21 yıl ve üzeri	11	11,5
Kurumdaki pozisyon	İdari Çalışan	59	61,5
	Müdür	27	28,1
	Üst Düzey Yönetici	9	9,4
	Müdür Yrd.	1	1,0
Deneyim	16-20	45	46,9
	21 ve üzeri	21	21,9
	11-15	20	20,8
	0-5	5	5,2
	6-10	5	5,2

3.1. Güvenilirlik Analizi

Çalışmamızda kullanmış olduğumuz ölçeklerin, örneklemimiz yardımıyla yapılan güvenilirlik analizi Tablo 3'de yer almaktadır.

Tablo 3. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Cronbach Alfa
Yetenek Yönetimi	0,957
İşten Ayrılma Niyeti	0,879
Örgütsel Bağlılık	0,642

Alfa katsayısının bulunabileceği aralıklar ve buna bağlı olarak da ölçeğin güvenilirlik durumu aşağıda verilmiştir (Özdamar, 2004):

$0 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir kabul edilmemektedir,

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirlikte kabul edilmektedir,

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça kabul edilmektedir,

$0,80 \leq \alpha < 1$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Dolayısıyla Tablo 3’de yer alan güvenilirlik analizleri sonucuna istinaden yetenek yönetimi ve işten ayrılma niyeti ölçekleri yüksek derecede güvenilir olarak, örgütsel bağlılık ölçeği ise oldukça güvenilir olarak kabul edilmiştir.

4. BULGULAR

Yetenek yönetimi ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini saptamak amacıyla araştırmanın temel hipotezi aşağıdaki gibidir:

H₀: Yetenek yönetimi ve örgütsel bağlılık işten ayrılma niyeti üzerinde etkili değildir

H₁: Yetenek yönetimi ve örgütsel bağlılık işten ayrılma niyeti üzerinde etkilidir.

Araştırmanın bu kısmında verilerin analizinden elde edilen bulgular paylaşılmıştır.

Yetenek yönetimi ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini saptamak amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmış ve sonuçlar aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 4. Model Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²
1	,574a	,330	,315

Model özeti tablosu incelendiğinde yetenek yönetimi ve örgütsel bağlılık birlikte, işten ayrılma niyetindeki değişimin %33’ünü açıklamaktadır.

Tablo 5. ANOVA Tablosu

Model	Kareler Toplamı	sd	F	P
1 Regresyon	12,714	2	22,632	,000b
Hata	25,841	92		
Total	38,554	94		

ANOVA tablosuna göre kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir (P=0,000<0,05).

Tablo 6. Katsayılar Tablosu

Model			T	P
	β	Std. Hata		
Sabit	5,180	,616	8,404	,000
Yetenek Yönetimi	-,450	,082	-5,457	,000
Örgütsel Bağlılık	-,601	,185	-3,251	,002

Katsayılar tablosu incelendiğinde iki bağımsız değişkenin de bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu görülmektedir.

Yetenek yönetimi değişkenine ait katsayı -0,450 olup bu değer anlamlıdır (P=0,000<0,05).

Katılımcıların yetenek yönetimi puanlarındaki 1 birimlik artış, işten ayrılma niyeti puanında 0,45 puanlık azalışa neden olmaktadır.

Örgütsel bağlılık değişkenine ait katsayı -0,601 olup bu değer de anlamlıdır ($p=0,002<0,05$).

Dolayısıyla bu sonuçlara istinaden H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların örgütsel bağlılık puanlarındaki 1 birimlik artış işten ayrılma niyeti puanında 0,601 birimlik azalışa neden olmaktadır.

Buna göre yetenek yönetimi (X_1) ve örgütsel bağlılığın (X_2) işten ayrılma niyeti (Y) üzerindeki etkisini gösteren regresyon denklemi:

$Y=5,18-0,45X_1-0,601X_2+e$ biçimindedir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma İstanbul ilinde bulunan bir ilaç işletmesinin çalışanları ile yapılmıştır. Araştırmaya katılan 96 kişiden %79,2'si erkek, %20,8'i kadındır.

Literatürde yer alan çalışmalarda kullanılmış olan ve çalışmamızda yararlanılmış olduğumuz ölçekler için yapılan güvenilirlik analizi sonuçları şu şekildedir: Yetenek Yönetimi 0,957; İşten Ayrılma Niyeti 0,879; Örgütsel Bağlılık 0,642. Güvenilirlik analizlerinin sonucuna istinaden yetenek yönetimi ve işten ayrılma niyeti ölçekleri yüksek derecede güvenilir olarak, örgütsel bağlılık ölçeği ise oldukça güvenilir olarak kabul edilmiştir.

Araştırmada yetenek yönetimi ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini saptamak amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmaya yönelik yapılan model özeti tablosu incelendiğinde yetenek yönetimi ve örgütsel bağlılık birlikte, işten ayrılma niyetindeki değişimin %33'ünü açıklamaktadır. ANOVA tablosuna göre (Tablo 5) kurulan regresyon modelinin de anlamlı olduğu görülmektedir.

Yetenek yönetiminin ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olup olmadığına yönelik yapılan katsayılar tablosu incelendiğinde iki bağımsız değişkenin de bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu görülmektedir.

Yetenek yönetimi değişkenine ait katsayı -0,450 olup bu değer anlamlıdır ($P=0,000<0,05$).

Yani katılımcıların yetenek yönetimi puanlarındaki 1 birimlik artış, işten ayrılma niyeti puanında 0,45 puanlık azalışa neden olmaktadır.

Aynı şekilde örgütsel bağlılık değişkenine ait katsayı -0,601 olup bu değer de anlamlıdır ($p=0,002<0,05$).

Katılımcıların örgütsel bağlılık puanlarındaki 1 birimlik artış işten ayrılma niyeti puanında 0,601 birimlik azalışa neden olmaktadır.

Konu ile ilgili benzer çalışmalar incelendiğinde; Yılmaz (2018)'in "Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adaletin İşten Ayrılma Niyetine Etkileri Üzerine Bir Araştırma: Elektrik Sektöründe Bir Uygulama" adlı çalışmasında, örgütsel bağlılık seviyesi yüksek olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu, Durmuş (2018)'un "Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyeti ve İş Karşılığı Davranışlar Üzerine Etkisi: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma" adlı çalışmasında, çalışanların örgütsel bağlılıklarının işten ayrılma ve iş karşılığı davranışlar üzerinde negatif yönde etkisinin olduğu, Acar (2017)'in "Örgütsel Bağlılık Türleri ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Araştırılması" adlı çalışmasında, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğu, Tarakçı (2016)'nın Yetenek Yönetiminin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri" adlı çalışmasında yetenek yönetiminin işten ayrılma niyetini istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde ve negatif yönde etkilediği, Aslantaş (2016)'ın "Yetenek yönetiminin işe adanma, performans ve işten ayrılma niyetine etkisi: Bankacılık sektörü örneği" adlı çalışmasında da yetenek yönetiminin, işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü anlamlı ilişkisi olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır.

Araştırmanın hipotezinin büyük oranda doğrulanması ile ortaya çıkan yetenek yönetiminin ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği sonucu Yılmaz (2018); Durmuş (2018); Acar

(2017); Tarakçı (2016) ve Aslantaş (2016)'ın çalışmalarıyla da örtüştüğü için yetenek yönetimi ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği ampirik olarak doğrulanmıştır denilebilir.

Bu sonuçlardan hareketle işletmelerin yetenek yönetimi ve örgütsel bağlılığa yönelik çalışmaları veya uygulamaları çalışanların işten ayrılma niyetlerini negatif yönde etkilemesi açısından önem arz etmektedir. Bu amaçla, yetenek yönetimi ve örgütsel bağlılığa yönelik yapılacak çalışmaların çalışanların işletmede kalma düşüncelerini olumlu etkileyeceği için bu çalışmaların kurumsal bir anlayışla yürütülmesi işletmelere önerilebilir.

KAYNAKLAR

- ACAR, H. (2017), Örgütsel Bağlılık Türleri İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Araştırılması, Uludağ Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- ALTINÖZ, M. ve ÇÖP, S. (2010), Yetenek yönetiminin algılanması üzerine karşılaştırmalı bir araştırma. *18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 129– 141.
- ALTUNTUĞ, N. (2009), “Rekabet Üstünlüğünün Sürdürülmesinde Yeteneklerin Rolü: Yetenek Yönetim Yaklaşımı”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 14, 3, 445-460. Ankara.
- ASLANTAŞ, M. (2016), Yetenek yönetiminin işe adanma, performans ve işten ayrılma niyetine etkisi: Bankacılık sektörü örneği, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- ATLI, D. (2017), *İnsan Kaynakları Yönetiminin Yeni Vizyonu Yetenek Yönetimi* (Geliştirilmiş 3.Baskı). İstanbul: Abaküs Yayın.
- BARUTÇUGİL, İ. (2004), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- BAYRAM, L. (2005), Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59(59), 125-139
- CIPD (2006), “Talent Management: Understanding The Dimensions”, *Change Agenda*, October, http://www.cipd.co.uk/NR/rdonlyres/6101AA06-F0C7-4073-98DA758E91C718_FC/0/3832Talentmanagement.pdf (Erişim: 20.06.2019).
- CONATY, B. and CHARAN, R. (2011), *The Talent Masters: Why Mart Leaders Put People Before Numbers*. (London: Random House Business Books).
- DOĞAN, E. Ş. ve DEMİRAL, Ö. (2008), “İnsan Kaynakları Yönetiminde Çalışanların Kendilerine Doğru Yolculuk Yöntemi: Yetenek Yönetimi”, *Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 17, Sayı 3, 145–166.
- DOĞAN, E. Ş. (2013), *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, Türkmen Kitabevi.
- DURMUŞ, A. B. (2018), Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyeti ve İş Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkisi: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*.
- EMET, C. ve GÜMÜŞTEKİN, G. E. (2007), “Güçlendirme Algılarındaki Değişimin Örgütsel Kültür ve Bağlılık Üzerinde Etkileşimi”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 17, ss. 90–116.
- ERDOĞAN, İ. (1999), *İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik* (5. Baskı). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- HARTLEY, D. (2004), *Digital Beat*. T+D. 58 (3), 22-25.
- İNCE, M. ve GÜL, H. (2005), *Örgütsel Bağlılık: Yönetimde Yeni Bir Paradigma*. Ankara: Çizgi Kitabevi.
- KIRSCHENBAUM, A. and WEISBERG, J. (2002), “Employee's Turnover Intentions and Job Destination Choices”. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 109-125.

- LAMBERT, E. G., HOGAN, N. L. and BARTON, S. M. (2001), The impact of job satisfaction on turnover intent: A test of a structural measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, 38(2), 233–250.
- MAIER, C., LAUMER, S., ECKHARDT, A. and WEITZEL, T. (2013), Analyzing the Impact of HRIS Implementations on HR Personnel’s Job Satisfaction and Turnover Intention. *Journal of Strategic Information Systems*, 22(3), 193-207.
- MEYER, J. P. and ALLEN, N. J. (1991), “A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review* 1(1).
- MEYER, J. P. and ALLEN, N. J. (1997), “Commitment in the Workplace Theory Research and Application”. *Thousand Oaks, CA*. Düzenleyen: Doğan, E.Ş (2013). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, Türkmen Kitabevi
- MOBLEY, W. H., (1982), Employee Turnover, Causes, Consequences, and Control. *Journal of Applied Psychology*, 55, 710-720.
- MUCHA, R. T. (2004), “The Art and Science of Talent Management”, *Organization Development Journal*, Vol. 22, No: 4, 96-100.
- ONAY, M. ve KILCI, S. (2011), “İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar Ve Aşçıbaşılar”. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 363-372.
- ÖZDAMAR, K. (2004), *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*, Eskişehir, Kaan Kitabevi.
- ÖZTÜRK, M. (2013), “Örgütsel Bağlılık ve Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri”. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*.
- PORTER, L. W., STEERS, R. M., MOWDAY, R. T., and BOULIAN, P. V. (1974), Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- RUSBULT, C. E., FARRELL, D., ROGERS, G. and MAINOUS. A. G. (1988), “Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction”. *Academy Of Management Journal*, 31. 3, 599- 627.
- SARIDEDE, U. ve DOYURAN, Ş. (2004), Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6-9.
- SEYREK, İ. H. ve İNAL, O. (2017), “İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkili Faktörler: Bilgi Teknolojisi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1/1, s.63-74
- STEERS, R. M. (1977), “Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment”. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- ŞENYÜZ, P. B. (2003), “Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler ve Örgütsel Bağlılık ile İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”. Gebze Yüksek Teknoloji Enst. *Doktora Tezi*.
- TARAKÇI, H. (2016), Yetenek Yönetiminin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- TUTAR, H., ALTINÖZ, M. ve ÇÖP, S. (2011), İşletmelerde Yetenekli Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının Araştırılmasına Yönelik Bir Araştırma, *1. Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Çanakkale, 306-312
- WASTI, S. A. (2000), “Meyer ve Allen’in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi”, *8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 25- 27.05.2000, Nevşehir: Erciyes Üniversitesi, ss.401-410.
- YAVAN, Ö. (2012). “Yetenek Yönetimi ”, *Kamu-İş Dergisi*, C:12, s:2/2012, 75-100.

- YAVUZ, Ş. (2009), Hacettepe üniversitesi erişkin hastanesi çalışanlarının liderlik algılarının ve örgütsel bağlılıklarının iş tatminine etkisi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, *Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara.
- YENER, S. (2016), Özel Ortaöğretim Kurumlarında Paylaşılan Liderlik Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Psikolojik Rahatlık Algısının Aracı Değişken İlişkisi, Konya Örneği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 16 / 32 (Aralık 2016): 168-187
- YILDIRIM, M. H., ERUL, E. E., ve KELEBEK, P. (2014), Tükenmişlik ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34-44.
- YILMAZ, B. (2018), Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adaletin İşten Ayrılma Niyetine Etkileri Üzerine Bir Araştırma: Elektrik Sektöründe Bir Uygulama, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- YÜCELER, A. (2009), Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 445-458.