



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	30.12.2019
Received / Makale Geliş	06.11.2019	Published / Yayınlanma	30.12.2019

ÇALIŞANLARIN MOTİVASYON ARAÇLARINDAN ETKİLENME DÜZEYLERİNİN VE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİNİN GÖREV DAĞILIMLARI BAKIMINDAN KARŞILAŞTIRILMASINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA ANALYZING THE IMPACT OF MOTIVATION TOOLS ON EMPLOYEES TURNOVER INTENTION UNDER DIFFERENT LEVELS OF TASKS DISTRIBUTION

Mona M. I. İSMAİL

İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme ve İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, İstanbul / TÜRKİYE, ORCID: 0000-0003-2764-4749



Doi Number: <http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.1692>

Reference: İsmail, M. M. I (2019). Çalışanların motivasyon araçlarından etkilenme düzeylerinin ve işten ayrılma niyetlerinin görev dağılımları bakımından karşılaştırılmasına yönelik bir araştırma. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 6(48), 4534-4539.

ÖZET

Bu araştırmanın amacı işten ayrılma niyeti ve motivasyon araçları ilişkisini incelemektir. Dolayısıyla içsel ve dışsal motivasyon araçları ve sonucunda işten ayrılma niyeti, işletmelerin ciddiyetle üzerinde durması gereken bir konudur.

Bu çalışma da; çalışanların motivasyon araçlarından etkilenme düzeylerini ve işten ayrılma eğilimlerini görev yaptıkları okul bakımından karşılaştırmaktır. Araştırmanın örneklemini, 2019 yılında, İstanbul ili Bağcılar ilçesinde faaliyet gösteren Türk ve Arap özel okullarında görev yapan çalışanı oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda; çalışanların görev dağılımları bakımından dışsal motivasyon araçlarından etkilenme düzeyleri ve işten ayrılma niyetlerinde farklılıklar olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. 230 katılımcıdan toplanan veriler SPSS 22.0 programında kullanılarak analize alınmıştır. Veriler normal dağılım gösterdikleri için tüm analizlerde parametrik testler kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Motivasyon, içsel motivasyon, dışsal motivasyon, işten ayrılma niyeti.

ABSTRACT

Internal and external motivation tools are receiving more attention from the human resources department in leading companies and organizations in modern management themes. It is assumed that there is a relationship between motivation tools and the workers turnover intention; which is the main focus of this article. In this research, a comparison between different motivation tools is performed to check their impacts on teachers and their turnover intention. The study sample consists of 230 teachers working in Turkish and Arabic private schools. Those schools are part of the Istanbul province, Bağcılar region, especially in the year of 2019.

A questionnaire was carefully designed and used to collect data reflecting the teacher's perception of how their resigning decision is influenced by different motivation factors. The questionnaire was analyzed using SPSS 22.0 statistical package. Parametric statistical tests were used to ensure normal distribution of the data.

The research results revealed many differences in the level of impact of the motivation external factors and resigning mechanisms.

Key words: Motivation, Internal motivation, External motivation, turnover intention

1. GİRİŞ

Ülkelerin gelişmişlik düzeylerini gösteren en önemli unsurlardan biri de eğitim sektöründeki gelişmişlik düzeyidir. Eğitim sektörü, medeniyetlerin refahında aktif bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda insan faktörü en belirleyici unsurdur. Bu nedenle, eğitim sektöründe, çalışanların motive edilmesinin ve onları çalışmaya ve performans göstermelerine teşvik etmek, eğitim kalitesinin sürekliliği açısından önemlidir.

İnsan unsuru, kurumların faaliyetlerini gerçekleştirme ve amaçlarına ulaşma konusunda bağlı oldukları en önemli bileşenlerden birisidir.

Bu sebeple, kurum yönetimleri, insan unsurunu kuruma azami katkı sağlayacak şekilde devreye almak için çaba sarfetmektedirler.

Çalışma ortamlarındaki olumsuzluklar ve belirsizlikler bireylerin motivasyonunu negatif yönde etkilemekte, çalışanların işten ayrılma niyeti içerisinde girmesine sebep olmaktadır. Olumsuzlukların etkisi bireyin kişilik özelliklerine, iş dayanıklılığı ya da motivasyon araçlarına bağlı olarak farklılaşmaktadır. İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının hem çalışan davranışı hem de işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır. Bireylerin işten ayrılma niyetlerine göre davranışmalarını farklılaştırması sıkça rastlanan bir durumdur.

Çalışanların motivasyon ve işten ayrılma niyetinin görev dağılımları bakımından farklılık gösterip göstermediğinin ele alındığı çalışmada ilk olarak motivasyon ve işten ayrılma niyeti kavramlarına yer verilmiştir. Sonraki aşamada ise muhtemel farklılıkları test etmek amacıyla analizler uygulanmıştır.

2. MOTİVASYON TANIMI VE ÖNEMİ

Motivasyon kavramı, örgütlerin kamu iş yaşamında başarısı için gereken nitelikli işgücünü arttırmak isteyen yöneticiler için önemli bir odak noktası haline gelmektedir. Motivasyon kavramı örgütler için son yıllarda çok önem kazanmış olsa da, literatürde motivasyon konusunda birçok çalışma yapılmaktadır. Bu çalışmalar, motivasyon kavramının tanımlanmasında, motivasyon teorilerinin sentezinde ve araçların veya motivasyon faktörlerinin belirlenmesinde, sentezinde farklılıklar yaşanmasına neden olmuştur. Örgütler, insan unsurunun, örgütün ilerlemesine ve gelişmesine katkıda bulunmak için önemli olan sınırsız bir bireysel kaynak olduğunu kabul eder, bazı örgütler çalışanlarını tatmin etmek için, istek ve ihtiyaçlarına zamanında cevap vermek için çalışırlar.

Örgütlerde yürütülen eğitimin temel amacı, çalışanlara mesleki alanında bilgi, beceri ve nitelik kazandırmak ve bunları günlük iş aktivitelerinde kullanmalarını sağlayarak bireysel ve örgütsel performansı artırmaktır (Mathieu, Tannenbaum & Salas, 1992; 833).

Örgütlerin amaçlarının gerçekleştirilmesinde de çalışanların gönüllü olarak bu amaçları gerçekleştirmeleri şarttır. Yöneticiler, çalışanlarının motivasyonunu arttırmak veya sağlamak için bazı yardımcı araçlar kullanmaktadır.

Bu çalışmada; Motivasyonu araçları, çalışanların eğitimden bekledikleri kazançlar, algılanan amir ve çalışma arkadaşlarının desteği ve algılanan eğitim olanakları olarak ele alınacak ve bu faktörlerin işe bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin açıklanmasına çalışılacaktır. Cüceloğlu'na göre motivasyon; istekleri, arzuları, gereksinimleri, dürtüleri ve ilgileri kapsayan genel bir kavramdır (Kurtuldu ve Aksu 2015: 322). Motivasyon; bireyleri iç faktöre bağlı olarak belirli eylemlere yönlendiren bir dizi çaba veya içsel enerjidir (Silah, 2001: 61). Çalışanların önceden belirledikleri bir hedefi başarmak amacıyla kendi istek ve arzuları ile hareket etmeleri ve çaba göstermeleridir (Koçel, 2018: 640). Bu tanımlardan ve literatürdeki diğer tanımlara dayanarak, amacı gerçekleştirmek için baskı yapmak yerine bir arzunun olması gerektiği vurgusunun yapılması mümkündür. Teşvikler, bireylerin verimli bir şekilde çalışmaya teşvik edilmesine özen gösterilmeye başlanmasından bu yana belirgin bir yer edinmiştir.

Teşvikler, yönetimin verimliliği artırmasını, bireyleri motive etmesini ve işlerini daha iyi yapmasını sağladığı için insancıl bir yaklaşımdır. Motivasyon, bireyin belirli ihtiyaçlarını karşılamak için davranışını kışkırtması olarak tanımlanmaktadır.

İçsel motivasyon araçları doğrudan işin doğası ile ilgilidir ve işin içeriğinden kaynaklanır, işin bağımsızlığı, işe katılım, sorumluluk, çeşitlilik, yaratıcılık, bir çalışan için işin önemi, işe katılım ve zorluk ve bir kişinin performansı ile ilgili tatmin edici geri bildirimler de dahil olmak üzere yetenek ve becerileri kullanma fırsatları içermektedir (Dündar, Özutku ve Taşpınar, 2007: 108). Bu araştırmada değer ve statü, kişiliğe ve özel hayata saygı, güvenlik duygusu, çevre uyumu, iş ortamının ve işin çekiciliği gibi faktörler; içsel motivasyon araçları olarak ele alınmıştır. Örgüt tarafından yönlendirilen ve çalışanın kontrolü dışındaki unsurları kapsayan ise 'dışsal motivasyon araçları' olarak adlandırılmaktadır (Kerse, 2016: 4).

3. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Son yıllarda üzerinde yoğunlukla araştırma yapılan çalışmaların başında işten ayrılma niyeti konusu gelmektedir (Maier, Laumer, Eckhardt ve Weitzel, 2013). Günümüz iş koşullarında çalışanı elde tutmak giderek zorlaşmaktadır. İşten ayrılma niyeti sorunu ülkelerin karşılaştığı sorunların başında gelmektedir. Bu nedenle, motivasyon sisteminin uygulanmaması süreci, işten ayrılma olgusunun ve bunun sonucunda ortaya çıkan sosyal felaketlerin önemli bir nedeni haline gelmiştir. İşten ayrılma niyeti olgusunun ortaya çıkmasına neden olan nedenler arasında kurum sayısında artırımını, işletmelerin ve yönetimin yetersizliği, motivasyon sistemini uygulamaması, iş yaratma amaçlı bazı proje ve faaliyetlerin aksaması vb. motivasyonun işletmelerde uygulanması çok önemli bir konu olmaya devam etmektedir. İşten ayrılma niyeti fenomenine uygun ve hızlı çözümler bulma konusunda uyumlu çabalar gerekmektedir. İşten ayrılma niyeti genel olarak; herhangi bir çalışanın mevcut işini feshetme ve işten ayrılma niyeti olarak ifade edilmektedir. Bu konuda çok fazla araştırma yapılmış olup işten ayrılma konusu tartışılmaya devam etmektedir.

Mobley, 1982 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 olarak ifade edilebilir (Yücel ve Demirel, 2013:162). Fong ve Mastura (2013) ise işten ayrılma niyetini, “çalışanın mevcut işinden veya işyerinden ayrılmasına kadar geçen sürede ayrılma plan ve düşüncesine sahip olması” olarak tanımlanmaktadır. İşten ayrılma bazı zamanlar kişiler için olumlu sonuçlar doğursa da kurumlar üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır.

Gönüllü ya da gönülsüz bir şekilde gerçekleşebilen işten ayrılma niyetinin, işten ayrılma davranışına dönüşmesi bir süreçtir ve bu süreç birçok faktörden etkilenir (Hom, Caranikas-Walker, Prussia ve Griffeth, 1992). Bu faktörleri genel olarak “kişisel, örgütsel ve çevresel” faktörler olmak üzere sınıflandırmak mümkündür.

Kişilik faktörler: doğal olarak bazı çalışanların sahip oldukları kişilik özelliklerinden dolayı diğer çalışanlara göre işten ayrılmaya daha eğilimli oldukları görülmektedir (Torun, 2016:252).

Örgütsel faktörler, çalışanların da işten ayrılma hakkında düşünceleri için bireysel faktörlerden daha büyük etkiye sahiptir. Bu nedenle, bu faktörlere önlenebilir faktörler de denilebilmektedir. Faktörlerin bir bölümü işletmenin kendisinden, bir bölümü de işletme ile çalışan arasındaki ilişki sonucu ortaya çıkmaktadır (Seyrek ve İnal, 2017: 64).

Çevresel faktörler: işletmenin başarısını etkileyen ve aynı zamanda işletmenin kontrol edemediği faktörler çevresel faktörler olarak ifade edilmektedir (Tutar, 2013:71-82). İşgörenlerin işten ayrılma niyetlerini, makroekonomik ve sosyal kaynaklı olarak ifade edilen nedenler, önemli ölçüde etkilemektedir (Varol, 2010:59).

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Yapılan bu araştırma çalışmasının amacı; çalışanların görev dağılımları bakımından motivasyon araçlarından etkilenmelerinde ve işten ayrılma eğilimlerinde farklılık olup olmadığını değerlendirmektir. Araştırmanın evrenini, 2019 yılında İstanbul ili, Bağcılar ilçesine bağlı özel okullardaki çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 230 çalışan oluşturmaktadır. Çalışmada, yapılandırılmış anket yöntemi kullanılmış olup, sektörün özelliği olan iş yoğunluğunun ve hizmet talebinin ansızın gelişinden dolayı, yüz yüze anket tekniği pek fazla kullanılmaya elverişli olmamıştır. İş yoğunluğunun fazla olduğu birimlerde veya okullarda sorumlularına, yöneticilerine anket/araştırma hakkında gerekli bilgiler verilmiştir. Personelin müsait olduğu zamanda anketi doldurması için belli bir zaman (gün, hafta) verilmiştir. 320 anket tesadüfi olarak dağıtılmış olup, 230 katılımcıda geri dönüş sağlanmıştır. Özel okullar yönetim kadrosunda yetkili kişilere anket soruları ve araştırma konusu hakkında gerekli bilgiler verilir, anketler teslim edilmiştir.

Bir okulda ise, anketler çalışanlara elden tek tek dağıtılmış olup, gerekli açıklamalar ve tanımlamalar yapılmıştır. Bu araştırmanın sınırlılığı ise, 2019 yılında Bağcılar ilçesinde bulunan özel okullarının ele alınmış olması ve özellikle öğretmenlerin araştırmaya sıcak bakmayıp katılmamış olmalarıdır. Bu nedenden dolayı, ankete katılımcı sayısında ciddi düşüş yaşanmıştır.

Anket formunun ilk kısmında, 14 adet kişisel bilgiler bulunmaktadır. Motivasyon Araçları Ölçeği kısmında ise, Süleyman Dünder ve arkadaşlarının (2007) yapmış oldukları çalışmada kullandıkları ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek içsel motivasyon araçları ile ilgili 9 ifade (1-9 arası ifadeler) ve dışsal motivasyon araçları ile ilgili 15 ifade (10-24 arası ifadeler) olmak üzere toplam 24 ifadeden oluşmaktadır.

Yani motivasyon araçlarını ölçmeye yönelik 24 adet ifade katılımcılara sunulmuştur. Anket formunun son bölümünde, katılımcıların işten ayrılma niyetlerini ölçmek amacıyla Camman vd. (1979) tarafından geliştirilen “İşten Ayrılma Niyeti” ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek 2008 yılında Mimaroglu tarafından kullanılmıştır ve 3 ifadeden oluşmaktadır. Araştırmada sınanan hipotezler şu şekilde sıralanabilir:

- **H₁:** Çalışanların görev dağılımları bakımından (personal ve orta yönetici) içsel motivasyon araçlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır.
- **H₂:** Çalışanların görev dağılımları bakımından (personal ve orta yönetici) dışsal motivasyon araçlarında anlamlı farklılık bulunmaktadır.
- **H₃:** Çalışanların görev dağılımları bakımından (personal ve orta yönetici) işten ayrılma niyetlerinde anlamlı farklılık bulunmaktadır.

5. ANALİZ

Araştırmada, anket çalışmasına katılan kişilerin görev dağılımları açısından motivasyon araçları ve işten ayrılma niyetlerinin kıyaslanması amaçlanmıştır. Verilere uygulanan frekans analizi sonucunda, anket çalışmasına katılan kişilerden 92 tanesinin personel olarak, 138 tanesinin ise orta düzey yönetici olarak görev yaptıkları tespit edilmiştir.

Motivasyon ve İşten Ayrılma Eğilimi ölçeklerinin genel güvenilirlik düzeyleri incelendiğinde Tablo 1’deki sonuçlar elde edilmiştir. Çalışanların genel motivasyon durumunu gösteren 24 ifadenin ,969’luk güvenilirlik düzeyine sahip olduğu, motivasyonu oluşturan 2 alt boyuttan içsel motivasyonun güvenilirlik düzeyinin ,943 ve dışsal motivasyonun güvenilirlik düzeyinin ise ,950 olduğu tespit edilmiştir. İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği’nin güvenilirlik düzeyi ise ,805 çıkmıştır. Tablo 1’de görüleceği üzere araştırmamızda kullanılan ölçekler için güvenilirlik düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

2007 yılında Dünder ve arkadaşları tarafından oluşturulan söz konusu ölçeğin içsel motivasyon araçları alt grubunun güvenilirliği 0,83; dışsal motivasyon araçları alt grubunun güvenilirliği ise 0,84 olarak tespit edilmiştir. Saygılı (2018) tarafından kullanılan ölçeğin güvenilirlik düzeyi 0,89; İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği’nin ise, 0,61 olarak bulunmuştur. Güvenilirlik analiz değerleri motivasyon ölçeğinin 2 alt boyutu olan içsel motivasyon için 0,81; dışsal Motivasyon için 0,83 bulunmuştur. Mimaroglu (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan işten ayrılma niyeti ölçeğinin güvenilirlik değeri 0,85 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 1. Motivasyon ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenleri Güvenilirlik Düzeyleri

	Cronbach’s Alpha	Bileşen Sayısı
Genel Motivasyon araçları	,969	24
- İçsel Motivasyon araçları	,943	9
- Dışsal Motivasyon araçları	,950	15
İşten Ayrılma Eğilimi	,805	3

Çalışanların motivasyon araçlarının ve işten ayrılma niyetlerinin görev dağılımları bakımından karşılaştırılması amacıyla Bağımsız Gruplar T-Testi uygulanmıştır. Tablo 2’de görüleceği üzere çalışanların içsel motivasyon araçlarında görev dağılımları bakımından istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p = ,284$). Personel olarak görev yapan çalışanlar ve orta düzey yönetici olarak görev yapan çalışanların içsel motivasyon ile ilgili ifadelerle verdikleri yanıtların ortalamaları da birbirlerine oldukça yakındır; bu değer personeller için 4,0060 ve orta düzey yöneticiler için 4,1372 çıkmıştır.

Tablo 2. Çalışanların Motivasyon araçlarının ve İşten Ayrılma Niyetlerinin Görev Dağılımlarına Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Okul	N	Ortalama	T	Anlamlılık (p)
İçsel Motivasyon	Personel	92	4,0060	-1,073	,284
	Yönetici	138	4,1372		
Dışsal Motivasyon	Personel	92	3,8209	-2,063	,040
	Yönetici	138	4,0522		
İşten Ayrılma Eğilimi	Personel	92	3,0221	-2,866	,005
	Yönetici	138	3,4228		

Personel olarak çalışan kişiler, işyerinde başarılı olma, iş arkadaşlarının ve yöneticilerin kişiyi onurlandıran tutum ve davranışlar sergilemeleri, sorumluluk verilmesi, yapılan işin değerli olduğunun düşünülmesi, iş ortamında çalışana yetki verilmesi, saygın bir iş yapıldığı düşüncesi, kendini kurumun önemli bir parçası olarak görme ve aidiyet hissi, iş ile ilgili karar alabilme gibi içsel motivasyon unsurlarından orta düzey yönetici olarak çalışan kişilerle aynı düzeyde etkilenmektedirler.

H1 Hipotezi Reddedilmiştir; *personel olarak çalışan kişiler ile orta düzey yönetici olarak çalışan kişiler arasında içsel motivasyon araçları bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır.*

Çalışanların dışsal motivasyon araçlarında görev dağılımları açısından istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p = ,040$). Personel olarak çalışan kişiler ve orta düzey yönetici olarak çalışan kişilerin dışsal motivasyon ile ilgili ifadelerle verdikleri yanıtların ortalamaları birbirlerinden farklıdır; bu değer personeller için 3,8209 ve orta düzey yönetici olarak çalışan kişiler için 4,0522 çıkmıştır. Personel unvanıyla çalışan kişiler, izinler, ikramiye ve primler, ücret, hafta tatili, emeklilik imkanları, fiziksel çalışma koşulları gibi dışsal motivasyon unsurlarından yönetici olarak çalışan kişilere kıyasla daha az etkilenmektedirler.

H2 Hipotezi Kabul Edilmiştir; *personel olarak çalışan kişiler ile orta düzey yönetici olarak çalışan kişiler arasında dışsal motivasyon araçları bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır.*

Çalışanların işten ayrılma niyetlerinde görev dağılımları açısından istatistiksel açıdan güçlü ve anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p = ,005$). Personel olarak çalışan kişilerin ve orta düzey yönetici olarak çalışan kişilerin işten ayrılma niyetini ölçen sorulara verdikleri yanıtların ortalamaları incelendiğinde bu değerlerin, personeller için 3,0221; ve orta düzey yöneticiler için ise 3,4228 çıktığı görülmektedir. Bu değerlere göre orta düzey yönetici olarak çalışan kişiler, personel olarak çalışan kişilere kıyasla işten ayrılmak yönünde daha fazla eğilim sergilemektedirler.

H3 Hipotezi Kabul Edilmiştir; *Personel olarak çalışan kişiler ile orta düzey yönetici olarak çalışan kişiler arasında işten ayrılma niyeti bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır.*

6. SONUÇ

Personel olarak çalışan kişiler ile orta düzey yönetici olarak çalışan kişiler arasında içsel motivasyon araçları bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Personel unvanıyla çalışan kişiler, işyerinde başarılı olma, iş arkadaşlarının ve yöneticilerin kişiyi onurlandıran tutum ve davranışlar sergilemeleri, sorumluluk verilmesi, yapılan işin değerli olduğunun düşünülmesi, iş ortamında çalışana yetki verilmesi, saygın bir iş yapıldığı düşüncesi, kendini kurumun önemli bir parçası olarak görme ve aidiyet hissi, iş ile ilgili karar alabilme gibi içsel motivasyon unsurlarından yönetici unvanıyla çalışan kişilerle aynı düzeyde etkilenmektedirler.

Personel olarak çalışan kişiler ile orta düzey yönetici olarak çalışan kişiler arasında dışsal motivasyon araçları bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır. Personel olarak çalışan kişiler, izinler, ikramiye ve primler, ücret, hafta tatili, emeklilik imkanları, fiziksel çalışma koşulları gibi dışsal motivasyon unsurlarından yönetici olarak çalışan kişilere kıyasla daha fazla etkilenmektedirler.

Personel olarak çalışan kişiler ile orta düzey yönetici olarak çalışan kişiler arasında işten ayrılma niyeti bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır. Personel olarak çalışan kişiler, yönetici olarak çalışan kişilere kıyasla işten ayrılmak yönünde daha az eğilim sergilemektedirler.

KAYNAKÇA

- DÜNDAR, S. ÖZUTKU, H. ve TAŞPINAR, F. (2007). İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının işgörenlerin motivasyonu üzerindeki etkisi: ampirik bir inceleme. *Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2,105-119.
- FONG, Y. L. & MASTURA, M. (2013) Relationship between occupational stress and turnover intention among employees in a furniture manufacturing company in selangor. *Jurnal Teknologi*, 64 (1), 33-39.
- HOM, P. W., CARANIKAS-WALKER, F., PRUSSIA, G. E. & GRIFFETH, R. W. (1992). A meta analytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 890-909.
- KERSE, G. (2016). Motivasyon araçlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: X ve Y kuşağı karşılaştırması. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi*, 4(1), 1-23.
- KOÇEL, T. (2018). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- KURTULDU, M. K. ve AKSU, C. (2015). Müzik öğretmenleri adaylarının piyano dersi motivasyon düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 21, 321-329.
- MAIER, C., LAUMER, S., ECKHARDT, A. & 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.
- MATHIEU, J. E., TANNENBAUM, S. I. & SALAS, E. (1992). Influences of Individual and Situational Characteristics on Measures of Training Effectiveness. *Academy of Management Journal*, 35(4),828-847
- RUSBULT, C. E., FARRELL, D., ROGERS, G. & 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.
- 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), 63-74
- SİLAH, M. (2001). *Çalışma Psikolojisi*, Ankara: Selim Kitapevi.
- TORUN, Y. (2016). *Personel Güçlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TUTAR, H. (2013). *İşletme Yönetimi*. 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- VAROL, F. (2010). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Konya İli İlaç Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- YÜCEL, İ. ve DEMİREL, Y. (2013). Mevcut İş Alternatiflerinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma İlişkisi Üzerine Etkisi: "Başka Bir Yol Daha Olmalı!". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(2),159-177.