

PAPER DETAILS

TITLE: Isten Ayrılma Niyeti İle İlişkili Faktörler: Bilgi Teknolojisi Çalışanları Üzerine Bir Arastırma

AUTHORS: İbrahim SEYREK,Oguz İNAL

PAGES: 43-62

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/294788>

İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE İLİŞKİLİ FAKTÖRLER: BİLGİ TEKNOLOJİSİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

İbrahim Halil SEYREK*

Oğuz İNAL**

Özet

Bilgi teknolojilerinin işletmelerdeki rolünün her geçen gün artmasının bir sonucu olarak, bu alanda çalışan nitelikli personeli bulmak ve firmada tutmak işletmeler için çok önemli bir hale gelmiştir. Bilgi teknolojisi çalışanlarının işten ayrılmasının firmalara büyük maliyetleri olmaktadır. Dolayısıyla, bilgi teknolojisi çalışanlarının işten ayrılma niyetlerine etki eden faktörlerin tespit edilmesi önem arz etmektedir. Bu çalışmada, Türkiye'nin farklı şehirlerinde görev yapan 153 bilgi teknolojisi çalışanından toplanan verilere dayanarak, işten ayrılma niyeti ile ilişkili olabilecek faktörler araştırılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık değişkeninin işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur. Ayrıca iş alternatiflerinin artması, işten ayrılma niyetini artırmaktadır. Diğer yandan, işte özerklik ve ücret memnuniyeti değişkenlerinin, işten ayrılma niyetine istatistiksel olarak anlamlı bir etkilerinin olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bilgi teknolojisi, Bilgi teknolojisi çalışanı, İşten ayrılma niyeti

FACTORS RELATED TO TURNOVER INTENTION: A STUDY OF INFORMATION TECHNOLOGY EMPLOYEES

Abstract

As a result of the increasing role of information technology in businesses, it has become very important for firms to hire and keep qualified information technology professionals. The turnover of information technology employees can engender important costs for the companies. Therefore, it is important to investigate the factors that may affect the turnover intentions of information technology employees. In this study, based on data collected from 153 information technology employees who work in different cities in Turkey, the factors that may be related to turnover intention are investigated. As a result of the study, it is found that organizational commitment negatively affects turnover intention. Also, a rise in perceived job alternatives increases the turnover intention. On the other hand, job autonomy and perceived competitive pay variables don't have statistically significant effects on turnover intention

Key Words: Information technology, Information technology employee, Turnover intention

* Doç. Dr., Gaziantep Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, seyrek@gantep.edu.tr

** Mühendis, Gaziantep Üniversitesi, Bilgi İşlem Daire Başkanlığı, inal@gantep.edu.tr

Giriş

İşletmeler için çalışanlarının ne denli önemli olduğu tartışılmaz bir gerçektir. İyi niteliklere sahip ve işini benimsemiş olan çalışanlar, mensubu oldukları firmaların üst düzey bir performans göstermelerinde, rakip firmaların önüne geçmelerinde, müşterilerini memnun edecek bir hizmet seviyesi yakalamalarında, kısacası firmanın hedeflerine ulaşmasında oldukça önemlidir. Diğer yandan, çalışanlar firmaları için önemli bir maliyet unsurudur. Çalışanların işe alınması, eğitilmesi, maaş ve sağlanan diğer imkânların maliyetleri, sigorta ve yasal diğer ödemeler işletmeler için önemli bir maliyet unsuru oluşturmaktadır. Çalışanlarla ilgili en önemli maliyet unsurlarından birisi de işten ayrılmaların firmaya neden olduğu maliyetlerdir. Örgüt için nitelikli insan gücünün kaybı, yeni çalışanların işe alınması, eğitilmeleri ve çalışma ortamına uyumlarının sağlanması, bu maliyetlerden bazılarıdır (Bannister ve Griffeth, 1986). Dolayısıyla firmalar, çalışanlarının işe bağlanması ve beklenen performansı gösteren çalışanlarının işlerinden ayrılmamaları için gerekli çabayı göstermelidirler. Bu noktada, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin olup olmadığını fark etmeleri ve işten ayrılmayı önleyecek tedbirleri almaları oldukça önemlidir.

Günümüz dünyasında bilim ve teknolojiye gelişmeler birçok yeniliklerin ve iş kollarının oluşmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda en önemli ve hızlı gelişmelerin görüldüğü alan ise bilgisayar ve ilgili teknolojileri ifade eden bilgi teknolojileridir (BT). Bilgisayar kullanımının artması ve internetin dünya genelinde yaygınlaşması ile birlikte işletmeler yaptıkları işler için kullanmış oldukları otomasyon sistemleri yanında, bilginin elde edilmesi, işlenmesi, depolanması gibi amaçlar için de bilgi teknolojilerini kullanmakta; karşılaştıkları çeşitli problemlerin analiz edilmesinde, karmaşık sorunların çözülmesinde yine bu teknolojilerden faydalanmaktadırlar. Bilgi teknolojilerinin gelişimiyle birlikte yeni iş alanları ortaya çıkmış, işletmelerin mevcut iş süreçleri de bu gelişmelerden etkilenmiş ve çalışanların bu teknolojilerle ilgili bilgi ve becerilerinin önemi de artmıştır. Dolayısıyla, BT konusunda güncel bilgi ve beceriye sahip çalışanların firmalar için önemi her geçen gün artmakta, BT alanında nitelikli çalışanlar için iş fırsatları çoğalmaktadır (Seyrek, 2010).

Genel olarak bütün çalışanların özel olarak ise BT çalışanlarının firmaları için önemi ve işten ayrılan nitelikli çalışanların firmalara neden olduğu yüksek maliyetler göz önüne alındığında, BT çalışanlarının işten ayrılma niyetlerine etki eden faktörlerin araştırılması önem arz etmektedir. Bu çalışmada, yapılan literatür taramasına dayalı olarak BT çalışanlarının işten ayrılma niyetleri ile ilişkili olabilecek çeşitli faktörler tespit edilmiş ve bu faktörlerin BT çalışanlarının işten ayrılma niyetleri üzerine etkileri araştırılmıştır.

1. Literatür Taraması

Literatürde işten ayrılma ve işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerle ilgili çok sayıda araştırma yapıldığı görülmektedir. Örgütsel bağlılık başta olmak üzere, alınan ücret, iş alternatifleri, yapılan işin özerkliği gibi çeşitli faktörlerin işten ayrılma niyetine olan etkisi araştırmacılar tarafından ele alınmıştır. Aşağıdaki bölümde bu konudaki bazı çalışmalara yer verilmiştir.

1.1. İşten ayrılma niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışanın, çalışma ortamındaki koşullarla ilgili tatminsizliği sebebiyle ortaya çıkan bir durumdur. Çalışanda, iş tatmininin yüksek olduğu durumlarda, işten ayrılma niyetinin düşük olduğu görülmüştür (Rusbult, Farrell, Rogers ve Mainous, 1988). İşten ayrılma niyeti çalışanın örgütten ayrılmayı planlamasını ifade eder. Planlama, örgütü fiilen terk etme düşüncesinden önce gelir ve gönüllü olarak ayrılma kararının ön habercisidir (Lambert, Hogan ve Barton, 2001).

İşten ayrılma niyetinin, işten ayrılma davranışına dönüşmesi bir süreçtir ve bu süreç birçok unsurdan etkilenir (Hom, Caranikas-Walker, Prussia ve Griffeth, 1992). Bu süreç; işten ayrılmayı düşünmeyi, yeni bir iş arayışına girmeyi, alternatif iş olanaklarını değerlendirmeyi, kalmaya ya da gitmeye karar vermeyi de kapsar (Addae, Praveen Parboteeah ve Davis, 2006).

Örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık işten ayrılma niyetini doğrudan etkileyen faktörlerdendir (Hackett, Lapierre ve Hausdorf, 2001). Çalışanın örgüte olan bağlılığı, kurumda kalma ya da kurumdan ayrılma kararının en önemli belirleyicisidir (Duygulu ve Abaan, 2007). Ayrılma niyeti, ayrılma davranışının en büyük habercisidir. Çalışanın, başka bir istihdam olanağını aklından geçirmeye başlamış olması bunun göstergesidir (Jaros, 1997).

İşten ayrılma niyetine etki eden unsurlardan birisi örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık, çalışanın çalıştığı örgütün değerlerine ve hedeflerine olan inancı, örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için sarf edebileceği çaba ve örgütün bir üyesi olarak kalmaya karşı duyduğu istektir (Hunt ve Morgan, 1994). Çalışanın, sırf çıkara dayalı olan değerlerden farklı olarak, hissetmiş olduğu örgütsel bir taraftarlık ve duygusal bir bağlılıktır (Jalonen, Virtanen, Vahtera, Elovainio ve Kivimäki, 2006). Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün amaçlarını benimsemesinde, yenilikçi davranış sergilemelerinde, örgütün faaliyetlerine katılmalarında ve örgütte kalma isteğinin devam etmesinde önemli bir olgudur (Durna ve Veysel, 2011).

Çalışanın almış olduğu ücret de işten ayrılma niyeti ile ilişkili hususlardan birisidir. Yapılan çalışmalarda, ücret tatminsizliğinin; çalışanların performansını düşürdüğü, motivasyonu azalttığı, iş devamsızlıklarına ve işten ayrılmaya neden olduğu görülmüştür (Gerhart ve Milkovich, 1990). Yapılan araştırmaların çoğunda alınan ücret ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Iverson ve Buttigieg, 1999).

Başka iş alternatiflerinin bulunması, işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğu düşünülen bir diğer faktördür. Çalışan, eğer işinden memnun değilse ve değişik iş alternatiflerine sahipse örgütten ayrılmayı tercih edecektir (Lee, Mitchell, Sablinski, Burton ve Holtom, 2004). Çalışanlar örgütten ayrılmayı düşündüklerinde işlerine olan davranışları değişmekte, alternatif iş fırsatlarını takip etmeye ve onları değerlendirmeye ihtiyaç duymaktadırlar (Hwang ve Kuo, 2006). Farklı bir iş alternatifi için işi bırakanların kişisel özelliklerine bakıldığında, yaşlı çalışanların ve daha az eğitilmiş olanların işi bırakma olasılığının daha düşük olduğu görülmektedir (Kirschenbaum ve Weisberg, 2002).

Literatürde işten ayrılma niyeti ile ilgili ele alınan bir diğer husus ise çalışanın yaptığı işte ne ölçüde özerkliğe sahip olduğudur. Özerklik, çalışanın, yapmış olduğu işi planlaması, süreçleri kararlaştırması ve karar verme noktasında tam yetki verilerek özgür bırakılması ile ilgilidir (Dude, 2012). Özerklik, çalışanların, örgütün kaynaklarını kullanarak yapmış olduğu girişimlerde onları desteklemeyi ve cesaretlendirmeyi de ifade etmektedir (Antoncic ve Hisrich, 2004). Yapılan çalışmalar, çalışanların özerkliğinin yaşlarıyla, eğitim durumlarıyla ve kıdemleriyle doğru orantılı olarak arttığını göstermektedir. Erkeklerin kadınlara göre daha özerk olduğunu gösteren çalışmalar olduğu gibi, özerkliğin cinsiyete göre bir farklılık göstermediği sonucuna varan çalışmalar da bulunmaktadır (Dude, 2012).

2. Materyal Ve Yöntem

BT çalışanlarının işten ayrılma niyetleri ile ilişkili olabilecek faktörleri belirlemek amacıyla hazırlanan bir anket, kamu ve özel sektördeki BT çalışanlarına uygulanmıştır. Anket uygulanırken iki farklı yöntem izlenmiştir. Gaziantep il sınırları içinde yaşayan ve ulaşılması kolay olan çalışanlar, çalıştığı ortamda ziyaret edilmiş ve anket bu kişilere yüz yüze görüşmek suretiyle uygulanmıştır. Araştırmaya katılan diğer BT çalışanlarına ise, anket internet üzerinden uygulanmıştır. Bu amaçla LimeSurvey isimli yazılım kullanılarak anketin web ortamına aktarılması sağlanmıştır. Bu anketin web adresi, çeşitli BT çalışanlarına e-posta yoluyla gönderilmiş ve anketi doldurmaları istenmiştir. Sonuçta toplam 153 BT çalışanından veri toplanmıştır.

Anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanların profilini ortaya çıkarabilmek için, demografik sorular sorulmuştur. Bu sorular arasında, çalışanın yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, çalıştığı sektör gibi sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise işten ayrılma niyeti ve bu niyete etki eden faktörlerle ilişkili çeşitli sorular bulunmaktadır. Bu soruların yanıtları 5’li Likert tipinde olup, “1=Kesinlikle Katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3=Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum”, “4=Katılıyorum” ve “5=Kesinlikle Katılıyorum” seçeneklerinden oluşmaktadır. Çalışmada kullanılan ölçeklere ait sorular Thatcher, Stepina ve Boyle’un (2002) çalışmasından uyarlanarak hazırlanmıştır.

Ölçeklere ait sorular

Ölçek Sorular

Örgütsel Bağlılık (ÖB)

1. İşyerimin başarısına yardımcı olabilmek için normalin üstünde bir çaba harcamak için hazırım.
2. Bu işyerinin, çalışmak için çok iyi bir yer olduğu konusunu işyerindeki arkadaşlarla konuşuruz.
3. Benim kendi değerlerimle işyerinin sosyal değerleri çok benzer.
4. Bu işyerinin bir parçası olduğumu başkalarına söylemekten gurur duyuyorum.
5. Şartları göz önünde bulundurduğumda çalışmak için bu işyerini seçtiğim için son derece memnunum.
6. İşyerinin geleceği gerçekten beni çok ilgilendiriyor.
7. Bu işyeri benim çalışabileceğim en iyi işyeri.

İşin Özerkliği (İÖ)

1. Kendi işimle ilgili kendi başıma karar verme yetkisine sahibim.
2. Yaptığım iş, kendi personelimle ilgili inisiyatif kullanmama olanak sağlar.
3. İşimi nasıl yapacağım ile ilgili bana hatırı sayılır serbestlik sağlanır.

Ücret Memnuniyeti (ÜM)

1. Özel sektördeki diğer BT çalışanlarının maaşları ile mukayese ettiğimiz zaman aldığım paranın adil olduğunu düşünüyorum.
2. Özel sektörle karşılaştırdığım zaman son yıllarda devletin yaptığı maaş zamlarının adil olduğunu düşünüyorum.

Algılanan İş Alternatifleri (AİA)

1. Şimdiki yaptığım işten farklı olarak çok fazla alternatif iş bulabilirim.
2. Mevcut işime benzer çok sayıda iş bulabilirim.
3. Şu anda yaptığım işin tamamen aynısı farklı bir iş bulabilirim.

İşten Ayrılma Niyeti (İAN)

1. Aktif olarak yeni bir iş arıyorum.
2. İşimden ayrılmayı düşünüyorum.
3. Son bir yıl içerisinde işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım.
4. Eğer imkânım olsaydı işimden ayrılırdım.

Konu ile ilgili yapılan literatür taraması sonucunda aşağıdaki hipotezler test edilecektir.

H1: BT çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H2: BT çalışanlarının yaptıkları işin özerkliği ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H3: BT çalışanlarının ücret memnuniyeti ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H4: BT çalışanlarının iş alternatifleri ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

3. Analizler

Bu bölümde, toplanan veriler üzerinde yapılan istatistiksel analizlere yer verilmiştir.

3.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Yapılan ankete cevap veren katılımcı sayısı 153'tür. Ankette katılımcıların demografik özelliklerine ait çeşitli sorular yer almaktadır. Bu sorulara cevap veren katılımcılara ait tanımlayıcı istatistikler aşağıdaki gibidir.

Araştırmaya katılanlardan 11'i kadın (%8,8), 114'ü ise erkektir (%91,2). Bu katılımcıların 31'i (%24,8) bekar, 94'ü (%75,2) ise evli olduğunu belirtmiştir. Eğitim durumları göz önüne alındığında katılımcıların 6'sı lise (%4,8), 82'si üniversite (%65,6), 30'u yüksek lisans (%24), 7'si ise doktora (%5,6) mezunudur. Beklenildiği üzere, katılımcıların genel olarak eğitim düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Çalıştıkları iş yeri sorulduğunda, katılımcıların 91'i kamuda (%72,8), 34'ü ise özel sektörde (%27,2) çalıştığını belirtmiştir.

3.2. Faktör analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini göstermek amacıyla toplanan veriler üzerinde faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi yapılmazdan önce verilerin faktör analizine uygun olup olmadıklarını görmek amacıyla veriler üzerinde Bartlett küresellik testi yapılmış ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri hesaplanmıştır. KMO değeri 0,787 olarak bulunmuş ve Bartlett küresellik testi de istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır (Ki-Kare=1509,36, s.d.=171, $p<0,001$). Bu değerler verilerin faktör analizi için uygun olduğunu gösterdiğinden, belirlenen değişkenler üzerinde faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi yapılırken temel bileşenler analizi yöntemi tercih edilmiş ve öz değeri 1'den büyük olan bileşenler faktör olarak kabul edilmiştir. Ayrıca, faktör analizi yapılırken Varimax döndürme yöntemi kullanılarak faktör yüklenmelerinin daha net bir şekilde görülmesi sağlanmıştır. Sonuçta, analize tabi tutulan soruların 5 faktöre yüklendikleri görülmüştür. Analiz sonucu ortaya çıkan 5 faktör sorulardaki değişkenliğin %73,33'ünü açıklamaktadır. Faktör analizi sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir. Kolay okunması bakımından tabloda sadece 0,4'ten büyük olan faktör yüklenmeleri gösterilmiştir. Analiz sonucunda ortaya çıkan faktörler; Örgütsel Bağlılık (1. Bileşen), İşin Özerkliği (2. Bileşen), Ücret Memnuniyeti (3. Bileşen), Algılanan İş Alternatifleri (4. Bileşen) ve İşten Ayrılma Niyeti (5. Bileşen) olarak adlandırılmıştır.

Tablo 1. Faktör Analizi

Sorular	1	2	3	4	5
ÖB1	0,635				
ÖB2	0,772				
ÖB3	0,455				
ÖB4	0,787				
ÖB5	0,765				
ÖB6	0,713				
ÖB7	0,787				
İÖ1		0,914			
İÖ2		0,780			
İÖ3		0,810			
ÜM1			0,889		
ÜM2			0,914		
AİA1				0,869	
AİA2				0,906	
AİA3				0,850	
İAN1					0,753
İAN2					0,907
İAN3					0,885
İAN4					0,801

Faktör analizi ile tespit edilen her bir bileşenin güvenilirliklerini göstermek amacıyla Cronbach alfa değerleri hesaplanmış ve sonuçlar Tablo 2’te gösterilmiştir. Her bir bileşene ait katsayı sınır değer olarak kabul edilen 0,7’den büyüktür. Sonuç olarak faktörlerin yeterli güvenilirliğe sahip olduğu kanaatine varılmıştır. Her bir faktöre ait soruların ortalamaları alınarak faktör skorları hesaplanmıştır. Daha sonraki analizlerde bu skorlar kullanılmıştır.

Tablo 2. Faktörlere Ait Güvenirlik Katsayıları

Faktörler	Soru Sayısı	Güvenirlik Katsayısı (α)
Örgütsel Bağlılık	7	0,87
İşin Özerkliği	3	0,83
Ücret Memnuniyeti	2	0,85
Algılanan İş Alternatifleri	3	0,86
İşten Ayrılma Niyeti	4	0,91

3.3. Regresyon Analizi

Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla, İşten Ayrılma Niyeti (İAN) değişkeninin bağımlı değişken, Örgütsel Bağlılık (ÖB), İşin Özerkliği (İÖ), Ücret Memnuniyeti (ÜM) ve Algılanan İş Alternatifleri (AİA) değişkenlerinin ise bağımsız değişkenler olarak alındığı bir regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda kurulan model istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ($F=18,08$, $sd=4;123$, $p<0,001$). Bağımsız değişkenler bağımlı değişkene ait değişkenliğin %37’sini açıklamaktadır ($R^2=0,37$). Regresyon analizi sonucu oluşan değişken katsayıları ve anlamlılık düzeyleri Tablo 3’te gösterilmiştir. Tablodaki tolerans ve varyans enflasyon faktörü (VEF) değerlerinden anlaşılabileceği üzere bağımsız değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık yoktur ve veriler regresyon analizi için uygundur. Modeldeki bağımsız değişkenlerden ÖB ve AİA istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır. Diğer iki bağımsız değişken olan İÖ ve ÜM ise istatistiksel olarak anlamlı değildir. ÖB değişkenine ait regresyon katsayısı negatiftir. Buna göre kişinin örgütsel bağlılığı arttıkça, işten ayrılma niyetinin azaldığı anlaşılmaktadır. Diğer yandan AİA değişkenine ait katsayı pozitifdir. Dolayısıyla, algılanan iş alternatifleri artınca, kişinin işten ayrılma niyetinin artacağı söylenebilir. Standart regresyon

katsayılarına (β) bakıldığında örgütsel bağlılık değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin, algılanan iş alternatifleri değişkenine göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Regresyon Analizi Sonuçları

	b	Std. Hata	β	T	p	Tolerans	VEF
Sabit	4,476	0,542		8,260	0,000		
ÖB	-0,817	0,110	-0,566	-7,423	0,000	0,879	1,137
İÖ	0,121	0,093	0,102	1,297	0,197	0,824	1,213
ÜM	-0,132	0,078	-0,128	-1,699	0,092	0,900	1,111
AİA	0,227	0,097	0,177	2,345	0,021	0,901	1,110

Sonuç

Ülkemizde ve dünyada bilgi temeline dayanan yeni bir ekonomik yapının oluştuğu görülmektedir. Bilgi teknolojilerinde meydana gelen hızlı gelişmeler ve bu teknolojilerin yoğun bir biçimde kullanımı ekonomik yapıyı değiştirmekte, yeni ürün ve hizmetlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bilişim sektöründe yaşanan hızlı gelişmelerin bir sonucu olarak kalifiye bilgi teknolojisi çalışanlarına olan ihtiyaç her geçen gün artmaktadır. Büyüyen bilgi teknolojileri pazarı sürekli yeni personele ihtiyaç duymaktadır. Tüm sektörlerde olduğu gibi bilişim sektöründe de çalışanların istihdam edilmesinin ardından personelin örgüt içinde devamlılığının sağlanması büyük önem arz etmektedir. Kalifiye bir personelin işten ayrılması, örgüte çok büyük maliyetler yükleyeceğinden, yöneticiler tarafından gerekli önlemlerin zamanında alınması büyük önem arz etmektedir.

Bu çalışma, bilgi teknolojileri sektöründe çalışanların işten ayrılma niyetleri ile ilişkili olabilecek faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla geliştirilen araştırma modelinde, örgütsel bağlılık, işin özerkliği, ücret memnuniyeti ve iş alternatifleri bağımsız değişkenlerinin işten ayrılma niyeti bağımlı değişkenine olan etkileri incelenmiştir. Araştırma modelini test etmek için 153 bilgi teknolojisi çalışanından veri toplanmıştır.

Araştırmadaki katılımcıların önemli bir bölümü erkeklerden oluşmaktadır. Bu durum, bilgi teknolojisi sektöründe çalışanların önemli bir kısmının erkeklerden oluşması ile ilişkilidir. Diğer sektörler ile karşılaştırıldığında, kadınlar BT sektöründe yeterince temsil edilmemektedir (Carayon, Schoepke, Hoonakker, Haims ve Brunette, 2006). Araştırmamızdaki katılımcılar genel olarak yüksek eğitilmiş bireylerden oluşmaktadır.

Araştırmada modelindeki bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti üzerine etkilerini görmek için regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda, örgütsel bağlılık değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Buna göre çalışanın işyerine olan bağlılığı arttıkça, işten ayrılma niyeti azalmaktadır. İşten ayrılma niyeti üzerinde etkili olan bir diğer faktör ise algılanan iş alternatifleridir. Çalışabileceği farklı iş alternatifleri arttıkça, çalışanın işten ayrılma niyetinin de arttığı anlaşılmaktadır. Diğer yandan araştırma modelindeki diğer iki değişken olan özerklik ve ücret memnuniyetinin beklenen aksine işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkilerinin olmadığı görülmüştür. Literatürdeki bazı çalışmalarda, ücret memnuniyetinin işten ayrılma niyetini etkilediği yönünde bulgular olmakla birlikte, örgütsel bağlılığın düşük düzeyde olduğu örgütlerde ücret memnuniyetinin tek başına yeterli olmadığı görüşü de yer almaktadır. Yetişmiş çalışanı örgüt içinde tutmak için tek araç para değildir. Pek çok çalışanın aldığı ücretten daha düşük bir ücretle başka bir işletmede çalıştığı görülmüştür. Bunun en önemli nedenlerinden birisi işletmedeki yöneticilerin çalışanı örgüte bağlama noktasındaki başarısızlığıdır (Özdevecioğlu, 2013). Gelecekte yapılacak çalışmalarda ücret memnuniyeti ve özerklik değişkenlerinin yeniden ele alınması konunun daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacaktır. Bu çalışma sonucunda özetle, işten ayrılma niyetine en büyük etkiyi, örgütsel bağlılık değişkeninin yaptığı bulunmuştur. Özellikle deneyimli, yetenekli ve çalışma isteği olan çalışanların örgütten ayrılmasının örgüt açısından çok olumsuz sonuçlar doğuracağı açıktır. Örgüt yöneticileri bu çalışanları kaybetmemek için örgütsel bağlılığı artırıcı önlemler almalıdır.

Bu çalışmanın çeşitli kısıtları bulunmaktadır. Araştırmada kullanılan örneklem kolayda örnekleme yöntemi ile tespit edilmiştir. Dolayısıyla, elde edilen bulgular diğer BT çalışanları için genelleştirilemez. Daha büyük miktarda toplanacak yeni verilerle araştırmanın tekrarlanması yarar vardır. Ayrıca, gelecek çalışmalarda literatürde bahsedilen başka değişkenler modele eklenerek, konunun daha iyi anlaşılması sağlanabilir.

Kaynakça

- Addae, H. M., Praveen, P. K., and Davis, E. E. (2006). Organizational commitment and intentions to quit: An examination of the moderating effects of psychological contract breach in Trinidad and Tobago. *International Journal of Organizational Analysis*, 14(3), 225–238.
- Antoncic, B., and Hisrich, R. D. (2004). Corporate entrepreneurship contingencies and organizational wealth creation. *Journal of Management Development*, 23(6), 518–550.
- Bannister, B. D., and Griffeth, R. W. (1986). Applying a causal analytic framework to the Mobley, Horner, and Hollingsworth (1978) turnover model: A useful reexamination. *Journal of Management*, 12(3), 433–443.
- Carayon, P., Schoepke, J., Hoonakker, P. L. T., Haims, M. C., and Brunette, M. (2006). Evaluating causes and consequences of turnover intention among IT workers: the development of a questionnaire survey. *Behaviour and Information Technology*, 25(5), 381–397.
- Dude, D. J. (2012). Organizational commitment of principals: The effects of job autonomy, empowerment, and distributive justice. University of Iowa. Retrieved from <http://ir.uiowa.edu/etd/2863>
- Durna, U., and Veysel, E. (2011). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210–219.
- Duygulu, S., and Abaan, S. (2007). Örgütsel Bağlılık: Çalışanların kurumda kalma ya da kurumdan ayrılma kararının bir belirleyicisi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 14(2), 61–73.
- Gerhart, B., and Milkovich, G. T. (1990). Organizational differences in managerial compensation and financial performance. *Academy of Management Journal*, 33(4), 663–691.
- Hackett, R. D., Lapiere, L. M., and Hausdorf, P. A. (2001). Understanding the links between work commitment constructs. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 392–413.
- Hom, P. W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G. E., and Griffeth, R. W. (1992). A meta-analytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 890.
- Hunt, S. D., and Morgan, R. M. (1994). Organizational commitment: one of many commitments or key mediating construct? *Academy of Management Journal*, 37(6), 1568–1587.
- Hwang, I., and Kuo, J. (2006). Effects of job satisfaction and perceived alternative employment opportunities on turnover intention: An examination of public sector organizations. *Journal of American Academy of Business*, 8(2), 254–259.
- Iverson, R. D., and Buttigieg, D. M. (1999). Affective, normative and continuance commitment: can the “right kind” of commitment be managed? *Journal of Management Studies*, 36(3), 307–333.

- Jalonen, P., Virtanen, M., Vahtera, J., Elovainio, M., and Kivimaki, M. (2006). Predictors of sustained organizational commitment among nurses with temporary job contracts. *Journal of Nursing Administration*, 36(5), 268–276.
- Jaros, S. J. (1997). An Assessment of Meyer and Allen's (1991) Three-Component Model of Organizational Commitment and Turnover Intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 51(3), 319–337. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1995.1553>
- 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.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., and Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47(5), 711–722.
- Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- 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.
- Seyrek, İ. H. (2010). İşletme bölümü öğrencilerinin bilgi teknolojilerine yönelik tutumları ve yeterlik düzeyleri. *University of Gaziantep Journal of Social Sciences*, 9(2), 387–406.
- Thatcher, J. B., Stepina, L. P., and Boyle, R. J. (2002). turnover of information technology workers: Examining empirically the influence of attitudes, job characteristics, and external markets. *Journal of Management Information Systems*, 19(3), 231–261. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/40398599>

EXTENDED ABSTRACT

It is obvious that employees are very important to businesses. Qualified and dedicated employees are the major reason for high performance of companies they work for. High performing employees also help their companies to compete better, to provide better services to customers and reach their objectives. On the other hand, employees are the major sources of costs in any business. Hiring, training, wages, salaries and other benefits, health insurance and taxes are all costs for the firm related to their employees. One of the most important type of costs for the firm, however, is the costs incurred due to turnover of employees. The loss of qualified employees, recruitment of new employees and their training and orientation all engender costs for the firms due to turnover of existing employees. Therefore, companies should strive for their employees commit themselves to their organization and try to prevent the turnover of their employees. In this regard, it is very important to realize the turnover intention of employees and take necessary precautions to prevent the turnover of employees.

In today's world, the developments in science and technology lead to many innovations and the development of new business types. In this respect, the most important developments are seen in information technology. The increase in the use of computers and the widespread use of internet around the world have led businesses to use these technologies at an increasing level in their operations. In addition to automation, companies use these technologies to collect, process, store and analyze data about every aspect of their businesses. The widespread use of these technologies led to the creation of new jobs in many industries. As a result of these developments, it has become very important to have skilled personnel in information technologies.

In considering the importance of employees for any firm, and in particular the information technology employees, and the costs associated with the turnover of such employees, it is clear that it is important to study the factors related to the turnover intention of information technology professionals. In this study, based on the review of related literature, several factors that may be related to the turnover intentions of information technology employees are investigated. The factors included in the study are organizational commitment, perceived job alternatives, job autonomy and perceived competitive pay.

A questionnaire is developed based on the scales developed previously in the literature for the purpose of understanding factors related to information technology employees. The questionnaires are distributed to 153 information technology employees working in different cities in Turkey. Some of the respondents are contacted in person and we asked them to fill the questionnaire. On the other hand, some respondents are contacted through e-mail and they are asked to fill the questionnaire on a web page. The questionnaire contains two major sections. In the first section, there are questions about the demographics of respondents. Based on the data collected, it is seen that most of the respondents are working in public institutions and some others are working in private companies. Also, there are more male respondents than females. Considering the education level, the respondents generally have a high education level and are mainly university graduates.

In the second part of the questionnaire, there are questions about organizational commitment, perceived job alternatives, job autonomy, perceived competitive pay and turnover intention constructs. In order to show the construct validity of scales, exploratory factor analyses is performed. Also, to show the reliability of the constructs, Cronbach's alpha coefficient are calculated on the corresponding variables. As a result of these analyses, it is shown that the scales have enough reliability and validity. After that, the following hypotheses are tested.

H1: There is a negative relationship between organizational commitment and turnover intention of information technology employees.

H2: There is a negative relationship between job autonomy and turnover intention of information technology employees.

H3: There is a negative relationship between perceived competitive pay and turnover intention of information technology employees.

H4: There is a positive relationship between perceived job alternatives and turnover intention of information technology employees.

In order to test the hypotheses of the study, multiple regression analysis is performed. The dependent variable is turnover intention. The independent variables are organizational commitment, perceived job alternatives, job autonomy and perceived competitive pay. As a result of the analyses, the regression model is found to be significant. The independent variables explained 37% variance of the dependent variable. The results of the regression analyses show that that organizational commitment negatively affect turnover intention. Also, perceived job alternatives positively affect turnover intention. On the other hand, job autonomy and perceived competitive pay variables don't have a statistically significant effect on turnover intention.

It will be useful to test this model with different samples in future studies. Also, other variables derived from the related literature may be added to model to better understand the factors related to turnover of information technology professionals.