T.C.
SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

KIYI OTELLERİNDE ÇALIŞANLARIN İSLAMİ İŞ ETİĞİ VE DİNİ HASSASİYET DÜZEYLERİNİN, DUYGUSAL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİNE ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Emrah TAŞARER

Enstitü Anabilim Dalı : TURİZM İŞLETMECİLİĞİ

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Oğuz TÜRKAY

Ağustos 2021

T.C.
SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

KIYI OTELLERİNDE ÇALIŞANLARIN İSLAMİ İŞ ETİĞİ VE DİNİ HASSASİYET DÜZEYLERİNİN, DUYGUSAL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİNE ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Emrah TAŞARER

Enstitü Anabilim Dalı : TURİZM İŞLETMECİLİĞİ

Bu tez 06/08/2021 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.

JÜRİ	BAŞARI DURUMU
Jüri Başkanı: Prof. Dr. Oğuz TÜRKAY	Başarılı
Üye: Dr. Öğretim Üyesi Ümit ŞENGEL	Başarılı
Üye: Dr. Öğretim Üyesi İsmail ÇALIK	Başarılı

BEYAN

Tez içindeki tüm verilerin akademik kurallar çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, görsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçların akademik ve etik kurallara uygun şekilde sunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, tezde yer alan verilerin bu üniversite veya başka bir üniversitede herhangi bir tez çalışmasında kullanılmadığını beyan ederim.

Emrah Taşarer

06/08/2021

TEŞEKKÜR

İlkokul yıllarımdan itibaren kalem, defter ve kitap üçlüsü ile aramda hep var olduğunu hissettiğim çok hoş bir bağın, en güzel meyvesi olarak gördüğüm bu tezimi yazarken;

Kendisine her danıştığımda benimle özveri ile ilgilenen, bu süreçte bana bildiğim hemen her şeyi öğreten, ara sıra sergilediğim tembellik ve yanlışlarımda bana hep hoşgörü ile yaklaşan kıymetli danışmanım Prof. Dr. Oğuz TÜRKAY hocama, lisansüstü eğitime başladığım günden itibaren, şefkatiyle bana irili ufaklı her durumda kendisine koşabileceğimi hissettiren Prof. Dr. Orhan BATMAN hocama, kendisini tanıdığım için şanslı olduğumu düşündüğüm, bu süreçte bana hem gönüllü bir mentor hem de bir abi olan, her ihtiyacımda istisnasız yanımda bulduğum ve varlığıyla bana güç veren Arş. Gör. Vahit Oğuz KİPER hocama gönülden teşekkür ediyorum.

Ömrüm boyunca emeklerine layık olmaya çalıştığım, imkanları dahilinde benden hiçbir şeyi esirgemeyen başta babam Mehmet TAŞARER ile annem Ayten TAŞARER'e ve sonra bütün aileme teşekkür ediyorum. Öte yandan, bilim insanı destekleme programı dahilinde, yurtiçi lisansüstü bursiyeri olduğum TÜBİTAK'a, bu süreçte çok ihtiyacım olan maddi desteği sağladıkları için çok teşekkür ediyorum. Ayrıca saha araştırmam esnasında, otellerinde veri toplayabilmem için bana imkan tanıyan otel yöneticilerine de teşekkür etmeyi bir borç bilirim.

Son olarak, çok severek içinde bulunduğum bu yolda, ilim ile uğraşmayı ve bilime katkıda bulunmayı bir insanlık ve vatan vazifesi olarak gördüğümden, benim için bu anlamları taşıyan tezimi yazmak için bana zemin hazırlayan, destek olan adını hususen zikredemediğim herkese yürekten teşekkür ediyorum.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR ..... **i**

İÇİNDEKİLER ..... **ii**

KISALTMALAR ..... **v**

TABLOLAR LİSTESİ ..... **vi**

ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **viii**

ÖZET ..... **ix**

SUMMARY ..... **x**

BÖLÜM 1.
GİRİŞ **1**

BÖLÜM 2.
LİTERATÜR İNCELEMESİ **5**
2.1. İslami İş Etiği 5
2.1.1. Etik tanımı 5
2.1.2. İş etiği kavramı 6
2.1.3. İslami iş etiği tanımı 7
2.1.4. İslami iş etiğinin kaynağı 9
2.2. Dini Düşünce ve Dini Tutum 11
2.2.1. Din tanımı 11
2.2.2. Dini düşünce kavramı 12
2.2.3. Dini tutum kavramı 12
2.2.3.1. Dini tutumun oluşum ve gelişimi 13
2.2.3.2. Dini tutumun ölçülmesi 15
2.3. Örgütsel Bağlılık 16
2.3.1. Örgüt kavramı 16
2.3.2. Örgütsel bağlılık kavramı 16
2.3.3. Örgütsel bağlılığın önemi 17
2.3.4. Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması 18

2.3.4.1. Tutumsal bağlılık 19
2.3.4.1.1. Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık sınıflandırması 20
2.3.4.1.2. Etzioni'nin örgütsel bağlılık sınıflandırması 22
2.3.4.1.3. O'Reilly ve Chatman'ın sınıflandırması 23
2.3.4.1.4. Kanter'ın örgütsel bağlılık sınıflandırması 24
2.3.4.1.5. Penley ve Gould'un örgütsel bağlılık sınıflandırması 25
2.3.4.2. Davranışsal bağlılık 25
2.3.4.2.1. Becker'ın yan bahis yaklaşımı 26
2.3.4.2.2. Salancik'in örgütsel bağlılık yaklaşımı 28
2.3.5. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler 28
2.3.5.1. Kişisel faktörler 29
2.3.5.2. Örgütsel faktörler 31
2.3.5.3. Diğer faktörler 33
2.3.6. Örgütsel bağlılığın sonuçları 34
2.4. İşten Ayrılma Niyeti 36
2.4.1. İşten ayrılma niyeti kavramı 36
2.4.2. İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörler 38
2.4.2.1. Kişisel faktörler 39
2.4.2.2. Örgütsel faktörler 40
2.4.2.3. Örgüt dışı (çevresel) faktörler 42
2.4.3. İşten ayrılmanın sonuçları 43
2.4.3.1. İşten ayrılmanın işgören açısından sonuçları 43
2.4.3.2. İşten ayrılmanın örgüt açısından sonuçları 43

BÖLÜM 3.
METODOLOJİ 45
3.1. Araştırmanın Amacı 45
3.2. Araştırmanın Önemi 45
3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları 46
3.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri 46
3.5. Araştırmanın Evren ve Örneklemi 48
3.6. Araştırmanın Yöntemi 48
3.7. Veri Toplama Araçları 48
3.7.1. İslami iş etiği ölçeği 49
3.7.2. Dini tutum/davranış ölçeği 49
3.7.3. Duygusal bağlılık ölçeği 49
3.7.4. İşten ayrılma niyeti ölçeği 50

BÖLÜM 4.
BULGULAR 51
4.1. Verilerin Ayıklanması ve Analize Hazırlanması 51
4.2. Ölçeklere İlişkin Normallik Analizleri 52
4.3. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirliklerine İlişkin Analizler 53
4.3.1. Ölçeklere ilişkin açıklayıcı faktör analizleri 53
4.3.1.1. İslami iş etiği ölçeği açıklayıcı faktör analizi 54
4.3.1.2. Dini hassasiyet düzeyi ölçeği açıklayıcı faktör analizi 56

4.3.1.3. Duygusal bağlılık ölçeği açıklayıcı faktör analizi 57
4.3.1.4. İşten ayrılma ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi 58
4.3.2. Ölçeklere ilişkin güvenilirlik (içsel Tutarlılık) analizleri 59
4.3.2.1. İslami iş etiği ölçeğine güvenilirlik (içsel tutarlılık) analizi 61
4.3.2.2. Dini hassasiyet düzeyi ölçeği güvenilirlik (içsel tutarlılık) analizi 61
4.3.2.3. Duygusal bağlılık ölçeği güvenilirlik (içsel tutarlılık) analizi 62
4.3.2.4. İşten ayrılma niyeti ölçeği güvenilirlik (içsel tutarlılık) analizi 63
4.4. Örnekleme İlişkin Bulgular 63
4.4.1. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular 63
4.4.2. Katılımcıların araştırma değişkenlerine yönelik algılarına ilişkin bulgular 65
4.4.2.1. İslami iş etiğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler 66
4.4.2.2. Dini hassasiyet düzeyine ilişkin tanımlayıcı istatistikler 67
4.4.2.3. Duygusal bağlılığa ilişkin tanımlayıcı istatistikler 70
4.4.2.4. İşten ayrılma niyetine ilişkin tanımlayıcı istatistikler 72
4.5. Araştırma değişkenlerinin birbirleriyle ilişkisine ilişkin bulgular 73
4.6. Araştırmanın Bağımsız Değişkenlerinin Bağımlı Değişkenleri Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bulgular 74
4.6.1. İslami iş etiğinin duygusal bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi 75
4.6.2. İslami iş etiğinin işten ayrılma niyeti üzerindekieEtkisine ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi 77
4.6.3. Dini hassasiyet düzeyinin duygusal bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi 78
4.6.4. Dini hassasiyet düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi 79
4.7. Hipotezlerin Test Edilmesine İlişkin Bulgular 80
4.8. Katılımcıların Araştırma Değişkenlerine Yönelik Algıları ile Demografik Özelliklerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular 82
4.8.1. Cinsiyet 82
4.8.2. Yaş 83
4.8.3. Eğitim düzeyi 85
4.8.4. Çalışılan departman 87
4.8.5. İlgili işte çalışma yılı 91

BÖLÜM 5.
SONUÇ VE ÖNERİLER 93

KAYNAKLAR 98

KISALTMALAR

ANOVA : Varyans Analizi
B : Regresyon Katsayısı
f : Frekans
F : Varyans Analizine İlişkin Parametre
İK : İnsan Kaynakları
KMO : Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Büyüklüğü
n : Sayı
Ort. (x) : Aritmetik Ortalama
P (sig.) : Katsayıların Anlamlılık Değeri
R : Çoklu Korelasyon Katsayısı
R2 : Çoklu Anlamlılık Katsayısı
r : Korelasyon Katsayısı
SPSS : Statistical Package for Social Science
S.S : Standart Sapma
T : T-testine İlişkin Parametre
TDK : Türk Dil Kurumu
vb. : Ve benzeri
ve diğ : Ve diğerleri
VIF : Varyans Genişlik Faktörü
% : Yüzde

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1. İslami iş etiği ve örgütsel bağlılık ilişkisini incelemiş çalışmalar…….....2
Tablo 2.1. İslami değerler ve Kuran'daki referansları…….…….....…....9
Tablo 2.2. Örgütsel bağlılık tanımları…….....17
Tablo 2.3. İşten ayrılma niyeti tanımları…….……...….36
Tablo 4.1. Normallik analizi sonuçları……....53
Tablo 4.2. KMO değerleri sınıflandırması……..…54
Tablo 4.3. İslami iş etiği ölçeğine ilişkin KMO ve Bartlett testi sonuçları……..…54
Tablo 4.4. İslami iş etiği ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları…….…..…55
Tablo 4.5. Dini hassasiyet düzeyi ölçeğine ilişkin KMO ve Bartlett testi sonuçları…….…….....56
Tablo 4.6. Dini hassasiyet düzeyi ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları……..57
Tablo 4.7. Duygusal bağlılık ölçeğine ilişkin KMO ve Bartlett testi sonuçları.....…58
Tablo 4.8. Duygusal bağlılık ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları……....58
Tablo 4.9. İşten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin KMO ve Bartlett testi sonuçları…….……59
Tablo 4.10. İşten ayrılma ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları……...……59
Tablo 4.11. Cronbach's alfa (a) katsayılarının sınıflandırılması……..60
Tablo 4.12. Araştırma ölçeğine ilişkin genel güvenilirlik analizi sonucu…….…..60
Tablo 4.13. İslami iş etiği ölçeği ve boyutlarına ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları…….……61
Tablo 4.14. Dini hassasiyet düzeyi ölçeği ve boyutlarına ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları…….…62
Tablo 4.15. Duygusal bağlılık ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları……..62
Tablo 4.16. İşten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonucu…….....63
Tablo 4.17. Katılımcıların demografik özellikleri……..……65
Tablo 4.18. İslami iş etiğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler…….…67
Tablo 4.19. Dini hassasiyet düzeyine ilişkin tanımlayıcı istatistikler……..70
Tablo 4.20. Duygusal bağlılığa ilişkin tanımlayıcı istatistikler…….……...71
Tablo 4.21. İşten ayrılma niyetine ilişkin tanımlayıcı istatistikler……..…73
Tablo 4.22. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçları…….……74
Tablo 4.23. İslami iş etiği alt boyutlarının duygusal bağlılık üzerindeki etkileri……76
Tablo 4.24. İslami iş etiği alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri…….…78
Tablo 4.25. Dini hassasiyet düzeyi alt boyutlarının duygusal bağlılık üzerindeki etkileri…….79
Tablo 4.26. Dini hassasiyet düzeyi alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri……80
Tablo 4.27. Araştırma hipotezlerine ilişkin sonuçlar…….……81

Tablo 4.28. Araştırma değişkenlerine yönelik algının cinsiyete göre farklılaşması – t testi sonuçları……..82
Tablo 4.29. Araştırma değişkenlerine yönelik algının yaşa göre farklılaşması – ANOVA sonuçları…….……..83
Tablo 4.30. İşten ayrılma niyeti değişkeni üzerinde yaş grupları arası post hoc. ANOVA analizi sonuçları……..…….85
Tablo 4.31. Araştırma değişkenlerine yönelik algının eğitim düzeyine göre farklılaşması – ANOVA sonuçları…….…….85
Tablo 4.32. İslami iş etiği ve dini hassasiyet düzeyi değişkenleri üzerinde eğitim grupları arası post hoc. ANOVA analizi sonuçları…….…….87
Tablo 4.33. Araştırma değişkenlerine yönelik algının pozisyon ve çalışılan departmana göre farklılaşması – ANOVA sonuçları……..…88
Tablo 4.34. İslami iş etiği ve dini hassasiyet düzeyi değişkenleri üzerinde departman grupları arası post hoc. ANOVA analizi sonuçları……..90
Tablo 4.35. Araştırma değişkenlerine yönelik algının ilgili işte çalışma sürelerine göre farklılaşması – ANOVA sonuçları……..……91

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması…….……...19
Şekil 2.2. Örgütsel bağlılıkta tutumsal bakış açısı……...……20
Şekil 2.3. Çoklu örgütsel bağlılık modeli……..……...21
Şekil 2.4. Örgütsel bağlılıkta davranışsal bakış açısı……...……26
Şekil 2.5. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler……..…….29
Şekil 2.6. İşten ayrılma niyetine etki eden faktörler…….……38
Şekil 3.1. Araştırma modeli……..……47

KIYI OTELLERİNDE ÇALIŞANLARIN İSLAMİ İŞ ETİĞİ VE DİNİ HASSASİYET DÜZEYLERİNİN, DUYGUSAL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİNE ETKİSİ

ÖZET

Bütün hizmet endüstrilerinde olduğu gibi, insan turizm endüstrisi için de üretimin temelini oluşturur. Çünkü hizmet fikrinin oluşması, başlaması, sürdürülmesi ve hatta sonlanması için insan olmazsa olmazdır. Dolayısıyla beşeri faktörün bu denli ehemmiyetli olduğu turizm endüstrisinde, hizmetin kalitesi, verimliliği ve devamı için insan unsurunun durumu çok kritik olmaktadır. Bu çalışmada da aynı perspektiften bakılarak, turizm çalışanlarının duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyetlerinin, İslami iş etiği ve dini hassasiyet düzeyi sosyolojik etmenleri etkisinde incelenmesi amaçlanmıştır.

Literatürde yer alan hemen bütün çalışmalarda, İslami iş etiğinin çalışanların iş ve örgütlerine karşı duygu ve bağlılıkları üzerinde olumlu etkisinin olduğu, bununla beraber işten ayrılma niyetleri üzerinde ise olumlu bir etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır. Bu araştırmada da aynı yönde olarak, kıyı otelleri çalışanlarının İslami iş etiğine sahip olmalarının duygusal bağlılıklarına olumlu etki edeceği ve işten ayrılma niyetlerine ise olumsuz etki edeceği H1 ve H2 hipotezleri oluşturulmuştur.

Dini tutum ve hassasiyet olgusu ise, İslam dininin var olan bazı emir ve yasaklarının, özellikle kıyı turizminin barındırdığı bazı olgular ile çelişmesi ihtimali sebebiyle, bu araştırmanın konusuna dahil olmuştur. Dini hassasiyet ve tutuma sahip kıyı otelleri çalışanlarının, bu hassasiyetleri sebebiyle iş yaşamlarında bir takım çelişkiler yaşama potansiyelleri ve bunun neden olacağı muhtemel manevi rahatsızlıkların bir sonucu olarak, duygusal bağlılıklarının bundan olumsuz etkileneceği ve beraberinde işten ayrılma niyetlerinin ise olumlu etkileneceği varsayımı ile, araştırmada bu yönde H3 ve H4 hipotezleri oluşturulmuştur.

Çalışma için bu kapsamda, Antalya bölgesi 5 yıldızlı otellerinden 351 çalışan örnekleme alınmıştır. Katılımcılara İslami iş etiği, dini hassasiyet düzeyi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyetlerini ölçen sorular yöneltilmiştir. Uygulanan bir takım tanımlayıcı ve açıklayıcı istatistikler neticesinde, ortaya atılan dört hipotezden ikisi kısmen kabul ve ikisi kısmen ret edilmiştir. Kısmen kabul ve kısmen ret edilmelerin sebebi, bağımsız değişkenlerin boyutları arasında, bağımlı değişken üzerinde etki farklarının olmasıdır.

Sonuç olarak kıyı otelleri çalışanlarının İslami iş etiğine sahip olmalarının H1 ve H2 hipotezlerine benzer olarak, duygusal bağlılıklarını kısmen olumlu yönde ve işten ayrılma niyetlerini kısmen olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bunun yanında kıyı otelleri çalışanlarının dini hassasiyet düzeylerinin ise H3 ve H4 araştırma hipotezlerinin aksine olarak, duygusal bağlılıklarını kısmen olumlu ve işten ayrılma niyetlerini kısmen olumsuz etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İslami iş etiği, Dini hassasiyet düzeyi, Duygusal bağlılık, İşten ayrılma niyeti

THE EFFECT OF ISLAMIC WORK ETHICS AND RELIGIOUS SENSITIVITY LEVELS OF EMPLOYEES IN SHORE HOTELS ON EMOTIONAL COMMITMENT AND INTENTIONS TO LEAVE WORK

SUMMARY

As in all service industries, people form the basis of production for the tourism industry. Because human is indispensable for the creation, initiation, maintenance and even termination of the service idea. Therefore, in the tourism industry, where the human factor is so important, the condition of the human element is very critical for the quality, efficiency and continuity of the service. In this study, from the same perspective, it is aimed to examine the organizational commitment and intentions to leave work of tourism employees under the influence of sociological factors of Islamic work ethics and religious sensitivity level. Almost all studies in the literature reveal that Islamic work ethics has a positive effect on the feelings and commitment of employees towards their work and organization, with this it does not have an increasing effect on their intention to leave work. In the same direction, in this research, H1 and H2 hypotheses have been formed, which will have a positive effect on the emotional commitment of the employees of coastal hotels and have a negative effect on their intention to leave. The phenomenon of religious attitude and sensitivity has been included in the subject of this research due to the possibility that some of the existing orders and prohibitions of the Islamic religion may conflict with some of the facts of coastal tourism. With the assumption that coastal hotel employees with religious sensitivities and attitudes have the potential to experience some conflicts in their work life due to these sensitivities and as a result of the possible moral discomfort that this will cause, their emotional commitment will be negatively affected and their intentions to leave work will be positively affected. H3 and H4 hypotheses were established in this direction in the research. In this context, 351 employees from 5-star hotels in the Antalya region were sampled for the study. Participants were asked questions measuring Islamic work ethics, religious sensitivity, emotional commitment, and intention to leave. As a result of some descriptive and explanatory statistics, two of the four hypotheses put forward were partially accepted and two were partially rejected. The reason for partial acceptance and partial rejection is that there are differences in effect between the dimensions of the independent variables on the dependent variable. As a result, it has been determined that the Islamic business ethics perceptions of tourism employees affect their emotional commitment partially positively and their intention to leave work partially negatively, similar to the H1 and H2 hypotheses. In addition, it has been determined that the religious sensitivity levels of tourism employees, in contrast to the H3 and H4 research hypotheses, affect their emotional commitment partly positively and partly negatively on their intentions to leave.

Keywords: Islamic work ethic, Religious sensitivity, Emotional commitment, Intentions to leave work.

BÖLÜM 1. GİRİŞ

İnsan, sanayi devriminden sonra başlayan kitlesel üretimin en önemli unsuru haline gelmiştir. Nitekim literatürde üretim için gerekli olduğu belirtilen beş faktörden biri olarak insan zikredilmektedir. İşletmeler, özellikle son yüzyılda globalleşme ile gelen rekabet ortamı ile birlikte, bu faktörün üretime girdi ve çıktıları üzerinde daha ciddiyetle durmaya başlamışlardır. Bunun sonucu olarak, üretimde insan unsuruna dair işletmecilik, sosyoloji, psikoloji, yöneticilik gibi alanların araştırma ve izlenimleri olmuş, bunların neticesinde de çıkarımlar yapılarak, üretim verimliliği ve kalitesini iyileştirme ve geliştirmeye yönelik çabalar gerçekleştirilmiştir.

Günümüzün modern yönetim anlayışı ile birlikte bu çabalar, işletmelerde bireylerin ve örgütlerin davranışları üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu bağlamda üretimin daha verimli ve kaliteli gerçekleşmesi adına, çalışanların iş ve örgütlerine karşı davranışları incelenirken, bunlar örgütsel güven, iş tatmini, iş performansı gibi başlıklar altında ele alınmaktadır. Bu tezin inceleme unsurlarından örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti kavramları bu başlıklardan biridir. Literatür araştırmasında ayrıntılı bir şekilde açıklanmakla birlikte, bu kavramların varoluş amaçları çalışanların üretimde daha verimli olabilmeleri için örgütlerine dair hissettikleri ve bu hislerinin sonucu olarak ortaya koydukları çıktının incelenmesi olarak özetlenebilir. Bu çerçevede örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti konuları işletmelerde üretim ve üretimin istendiği şekilde devamı için hayati öneme sahiptir denilebilir. Örgütsel bağlılık unsuru, bu çalışmaya örgütsel bağlılığın alt boyutlarından biri olan duygusal bağlılık kapsamında dahil edilmiştir.

Tezin bir diğer inceleme unsuru olan İslami iş etiği kavramı da, yine bu doğrultuda üzerinde durulan iş etiği olgusuna ait olarak incelenen bir kavramdır. Literatürde de belirtildiği gibi, Müslüman bireylerin iş ve çalışma hayatına dair edindikleri dini emir ve öğütler sonucu ortaya koydukları etik davranışların bir tezahürü olarak, iş özelinde oluşan çıktılar bu kavram ışığında incelenmektedir. Nitekim son 20 yılda Dünya'da İslami iş etiğinin bireylerin işe ve örgütlerine dair his ve davranışlarına etkisini

araştıran birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların hepsinde İslami iş etiği ile örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş performansı gibi değişkenler arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Keza Endonezya'da bir bankadaki 164 çalışan üzerinde yapılan İslami iş etiğinin bireylerin işten ayrılma niyetlerine etkisini inceleyen bir çalışmada, İslami iş etiği ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir olumlu (yükseltici) ilişki tespit edilememiştir (Soleman ve diğ, 2020). Tezin çıkış konusu olan İslami iş etiği ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilen çalışmalara ise tablo 1.1'de yer verilmiştir.

Tablo 1.1. İslami iş etiği ve örgütsel bağlılık ilişkisini incelemiş çalışmalar

Ülke	Yazar	Sektör	Örneklem
BAE	Yousef, 1999	Çeşitli sektörler	425 çalışan
Endonezya	Aflah ve diğ, 2020	Çeşitli sektörler	200 çalışan
Endonezya	Nasution ve Rafiki, 2019	İslami banka	220 çalışan
Libya	Salem ve Agil, 2012	Kamu bankası	430 çalışan
Malezya	Norshidah ve diğ, 2014	Üniversite	150 akademisyen
Endonezya	Rochman, 2010	İslami banka	49 çalışan
İran	Estanesti, 2018	Kamu bankası	96 çalışan

Buraya kadar olan bölümde, tezin bağımsız değişkenlerinden biri olan İslami iş etiği değişkeninin, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkisini inceleyen daha önce yapılmış çalışmalar ve sonuçları hakkında bilgiler verilmiştir.

Tezin bir diğer bağımsız değişkeni olan dini tutum/hassasiyet kavramının tezdeki yeri ise, özellikle kıyı turizminin içerdiği bazı özellikler nedeniyle, İslam dininin bazı kaideleri ile çeliştiği şekilde algılanabilecek bazı durumların varlığı ile ortaya çıkmıştır. Bilindiği gibi, İslam dinini kitabı Kuran'ı Kerim'de insanların yaşamlarını düzenleyen bir takım emir ve yasakları içeren ayetler bulunmaktadır. Bunlardan karşı cins ile yakınlığın sınırlarını çizen (Nur, 24/31) ve içkinin yasak olduğunu belirten (Maide, 5/90) ayetleri örnek olarak verilebilir.

Bu anlamda dini tutuma sahip, dini hassasiyeti yüksek olan insanların, inançları gereği özellikle kıyı turizminde var olan bazı hizmetleri gerçekleştirirken manevi zorluklar çekebilecekleri düşünebilir. Örneğin, oruçlu iken içki servisi yapmak zorunda olan dini tutuma sahip bir çalışan, bundan manevi rahatsızlık duyar halde işini yapmaya devam edebilir. Aynı şekilde dini hassasiyetleri olan ve bununla beraber plajda çalışan bir turizm çalışanının, yapmakta olduğu işten inançları gereği manevi olarak rahatsızlık hissediyor olması muhtemeldir. Çünkü mensubu olduğu dinin kitabında, karşı cinsin ‘’avret’’ olarak belirlenen ve görülmesi yasak olan vücut bölgelerini işi dolayısıyla görmek durumunda kalabilmektedir. Bu da, bireyin çalışırken hissetmesi muhtemel manevi rahatsızlıklardan dolayı, iş ve örgütüne bağlılığına özellikle duygusal anlamda olumsuz etki edebilecek ve bireyin işten ayrılma niyetini tetikleyebilecek potansiyel bir durumdur.

Bu çerçevede;

Çalışmanın konusu: Kıyı otellerinde çalışan dini tutuma sahip ve dini hassasiyetleri yüksek olan insanların var olduğu ihtimalinden yola çıkarak, literatürde başka çalışmalarca başka sektörler üzerinde tespit edilmiş olan, İslami iş etiğinin bireylerin duygusal bağlılıklarına olumlu etki etmesi ve işten ayrılma niyetlerini arttırıcı bir etkisi olmadığı sonuçlarının, dini hassasiyet olgusu da eklenerek turizm endüstrisinin bir parçası olan kıyı otelleri çalışanları özelinde incelenmesidir.

Çalışmanın amacı: Diğer sektörlerde örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkisinin olduğu ve işten ayrılma niyetine olumsuz bir etkisinin olmadığı tespit edilen İslami iş etiğinin, turizm endüstrisinde de duygusal bağlılık kapsamında diğer çalışmalardaki gibi olumlu etki edip etmediğinin incelenmesi ve yine İslami iş etiğinin kıyı otelleri çalışanlarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinin ölçülmesidir.

Bunun yanında, kıyı otellerinde çalışan ve dini hassasiyete sahip bireylerin var olduğu varsayımı ile, bu bireylerin dini hassasiyetlerinin, duygusal bağlılıklarına olumsuz ve işten ayrılma niyetlerine olumlu etki yaptığı potansiyel sonucunun varlığının incelenmesidir. Bu anlamda, çalışmada literatüre dayanarak ve araştırmacının varsayımları doğrultusunda oluşturulan hipotezlerin test edilmesi amaçlanmaktadır.

Çalışmanın önemi: Bu çalışmayı önemli kılan birinci unsur, İslami iş etiğinin ve farklı değişkenler üzerindeki etkilerinin ölçüldüğü çalışmaların ülkemizde yok denilecek kadar az sayıda olmasıdır. Çalışmayı önemli kılan bir diğer önemli unsur

ise, daha önce turizmde duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyetlerinin farklı değişkenlerin etkisi odağında ölçülmesinin yanında, turizm endüstrisinde İslami iş etiği özelinde daha önce yapılmış bir çalışmaya rastlanmamış olmasıdır. Öte yandan, dini tutum/hassasiyet gibi bir unsurun da ölçülerek farklı değişkenler üzerinde test edildiği, turizmde daha önce yapılmış bir çalışma bulunmamaktadır. Tüm bunlar çalışmanın ilgili literatürde var olan bir boşluğu dolduğunun göstergeleridir.

Çalışmanın yöntemi: Bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. 7'li likert tipi ölçeklendirmenin tercih edildiği ankette, çalışmanın dört değişkeni de ayrı ayrı olarak, daha önce farklı çalışmalarda kullanılmış ve geçerlilik / güvenilirlikleri test edilmiş ölçekler ile ölçülmüştür. Çalışmanın evreni olarak belirlenen kıyı turizmi çalışanlarından, Antalya bölgesinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı otellerden toplam 351 turizm çalışanı örnekleme alınmıştır. 20'den fazla otel ile bizzat iletişime geçilmiş ve verilerin toplanması sağlamıştır. Bunun yanında oluşturulan online anket formu ile, sosyal medya ağları aracılığıyla Antalya bölgesinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı otellerin yöneticilerine ulaşılıp, bir kısım verilerin temini bu şekilde sağlanmıştır. Elde edilen veriler SPSS analiz programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Yapılan bu çalışma, giriş, literatür incelemesi, metodoloji, bulgular ve sonuçlar olmak üzere 5 bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm olan giriş bölümünde, çalışma tanıtılmakta ve çalışmanın konusu, amacı, önemi, yöntemi hakkında kısa bilgiler verilmektedir. Bununla beraber çalışmanın geneline dair bilgiler de giriş bölümünde verilmektedir.

Literatür incelemesi bölümünde, çalışmanın konusunda yer alan duygusal bağlılık, işten ayrılma niyeti, İslami iş etiği, dini tutum/hassasiyet değişkenlerine dair literatüre dayanarak detaylı bilgiler verilmektedir. Duygusal bağlılık değişkeni, literatürde ait olduğu ana kavram olan örgütsel bağlılık kapsamında incelenmiştir.

Metodoloji bölümünde, araştırmanın amacı, araştırmanın kapsamı ve sınırlılıkları, araştırmanın modeli, araştırmanın hipotezleri, araştırmanın evren ve örneklemi, araştırmada kullanılan veri toplama araçları ve araştırmanın veri toplama yöntemi başlıkları altında araştırmaya ait tanımlayıcı bilgiler aktarılmıştır.

Araştırmanın dördüncü bölümü olan bulgular bölümünde, analizi yapılan verilerin ışığında araştırmanın hipotezlerinin test edilmesi gerçekleştirilmiştir.

Sonuçlar bölümünde ise, bulgular bölümünde test edilen hipotezlere ilişkin sonuçlar ve bu sonuçların değerlendirilmesi yapılmıştır.

BÖLÜM 2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Bu bölümde araştırmanın değişkenlerine dair literatürde yer alan bilgi ve açıklamalar verilmiştir. İlk olarak, araştırmanın bağımsız değişkenlerinden biri olan İslami iş etiği kavramı, tanım ve kaynakları başlıkları altında açıklanmıştır. İkinci olarak araştırmanın bir diğer bağımsız değişkeni olan dini hassasiyet düzeyi olgusu, dini düşünce ve dini tutum kavramlarının tanım, oluşum, gelişim ve ölçülme başlıkları altında açıklanmıştır.

Daha sonra, araştırmanın bağımlı değişkenlerinden biri olan duygusal bağlılık kavramı, dahil olduğu ana konu olan örgütsel bağlılık kapsamı altında açıklanmıştır. Son olarak araştırmanın bir diğer bağımlı değişkeni olan işten ayrılma niyeti kavramı, tanım, etkileyen faktörler ve sonuçlar başlığında açıklanmıştır.

2.1. İslami İş Etiği

2.1.1. Etik tanımı

Yunan dilinde ‘’ahlak sistemi, ilke, insan davranışı, gelenek’’ anlamlarına gelen ve yine Yunan’ca ‘’ethos-ethikos’’ kökeninden Türkçe’ye giren etik kelimesi, insan davranışlarının temelini araştıran bir kavram olması sebebiyle üzerine net ve tek olarak kabul görülen bir tanım yapılamamıştır. Bununla birlikte etik olgusu, sosyal bilimlerde farklı disiplinlerin üzerinde çokça durduğu bir terimdir ve farklı araştırmacılarca tanımlaması yapılmıştır.

Obuz (2009:2) etiği, ‘’bireylerin gruplarla, toplumla, örgütlerle ve birbirleriyle doğru ilişkiler kurma yöntemlerini araştıran ve bunlarla ilgilenen bir disiplin dalı’’ olarak tanımlamıştır. Daha kapsamlı bir tanımlama olarak karşımıza çıkan Cevizci’nin (1999:18) etik tanımlaması ise; *‘’ödev, yükümlülük, sorumluluk, gereklilik, erdem gibi kavramları araştıran, doğruluk ya da yanlışlıkla iyi ve kötüyle ilgili ahlaki yargıları ele alan, ahlaki eylemin doğasını soruşturan ve iyi bir yaşamın nasıl olması gerektiğini açıklamaya çalışan felsefenin bir dalıdır’’* şeklindedir. Özdemir ve Göze (2005:87) ise

etiği, ‘’bireyin davranışlarını, konuşmalarını ele alan ahlakın normlaşmış hali’’ ve daha basit bir ifade ile ‘’teorik ahlak’’ olarak tanımlamışlardır.

Etik ile ahlak sıklıkla birbiri yerine kullanılan iki kavramdır. Bunun temel nedeni ise etiğin bir ahlak felsefesi olması özelliğinden kaynaklanmaktadır. Yakın ilişki içerisinde olan bu iki kavram aslında pratikte farklı anlamlar içermektedir. Çünkü esas olarak etik bir davranışın kendisi değil doğru veya yanlış olan o davranışın teorisidir. Ahlak ise, bu teorilerin uygulanması sürecini ifade etmektedir. Bu anlamda, ilkeler için ahlaki ilkeler yerine etik ilkeler ve davranışlar için etik davranış yerine ahlaki davranış denmesi gerekmektedir (Özkalp ve Kırel, 2011:230).

2.1.2. İş etiği kavramı

İş etiği kavramı en yalın ifade ile, iş hayatındaki doğru ve yanlışları ayıran bir olgu olarak tanımlanabilir (Arıkan, 1995:73). Bolat ve Seymen (2003)’e ait daha geniş bir tanımlamaya göre ise iş etiği; *‘‘örgütlerde var olan işe yönelik amaçlar ve bunlara ulaşmak için gerçekleştirilen faaliyetler, görev ve sorumluluklar ile örgüt üyelerinin takındığı tutum ve davranışları araştıran; bunları iyi, kötü, doğru ve yanlış şeklinde tanımlayan sistematik bir düşünce topluluğudur.’’*

Kapsamlı bir diğer tanıma göre ise iş etiği; *‘‘iş yaşamındaki yasaları, paydaşlar ile olan ilişkileri ve toplumsal sorumluluk ilkelerini içerir; bireylere karşı adil olunması ve organizasyon hakkında iyi duygular yaratacak biçimde hareket etmektir’’* (Blanchard, 2002:20; akt. Atacan, 2017:39).

Lewis (1985) 50’den fazla çalışma üzerinden, iş etiği ile ilgili yapılan tanımlamaları inceleyerek, incelediği bu tanımlamalara göre iş etiği kavramına dahil olan ve bu kavramı ilgilendiren olguları şu şekilde açıklamıştır (Lewis, 1985:382; akt. Atacan, 2017:40);

- İş etiği, sosyal sorumlulukla ilişkili olan bir kavramdır.
- İş etiği, doğruluk ve dürüstlüğü kapsar.
- İş etiği, kendine yapılması istenmeyen şeyin başkasına yapılmaması fikrini altın kural olarak kabul eder.
- İş etiği, bireysel inanç ve değerlere saygı duyulmasından yanadır.
- İş etiği, sorumluluk almayı, sahip olunan yükümlülükleri yerine getirmeyi ve başkalarının haklarına saygı duymaya önem verir.

- İş etiği, doğru ve yanlış olan şeylerin felsefesidir.
- İş etiği, yasal sistemin yanında bireyin vicdanına da odaklanmaktadır.
- İş etiği, toplumsal ilişkileri irdeleyen bir sistemdir.

Globalleşme ile birlikte, iş hayatında küresel çapta ivme kazanan rekabet ortamı başta olma üzere, işletmelerin ekonomik hedeflere ulaşma doğrultusunda attıkları adımların ve almış oldukları kararların radikalleştiği kabul edilen bir gerçektir. Her yolu mübah sayan anlayışlarında yaygınlaştığı bu süreçte, iş hayatında hile ve aldatmacanın varlığı önemli bir sorundur. Bu durum iş etiği ve sosyal sorumluluk bilincinin gerekliliğini ön plana çıkarmıştır (Ferrell ve Fraedrich, 1994:7). Benninghton (2007) ve Spence (2000)'de özellikle küreselleşme ile birlikte, iş dünyası, yöneticiler ve akademisyenlerce iş etiği kavramına olan ilginin arttığını belirtmişlerdir. Bunun yanında iş etiğine olan ilginin artması ve iş etiği algısının önem kazanmasının bir diğer nedeni olarak da, işletmelerin etiğe uygun olarak iş görmeleri için kamu baskısıyla gelişen sosyal sorumluluk anlayışı olarak görülmektedir (Dean, 1997).

Esasında turizm gibi gerek yönetim, gerekse işgören kademelerinde insan unsurunun yoğun olduğu hizmet endüstrisinde, iş etiğinin gerekliliği ön plana çıkmaktadır. Çünkü bu endüstriye dahil işletmelerde var olan etiğe aykırı durumlar, işletmeye karşı olan güvenin yitirilmesine, ekip çalışmalarının etkinliğinin kaybedilmesine, iletişimin zarar görmesine, işletmelerde bağlılık duygusunun yok olmasına ve işletme imajının zarar görmesine neden olmaktadır (Uçkun ve Latif, 2004: 37).

2.1.3. İslami iş etiği tanımı

İslami iş etiği için en temelde, İslam dininin toplumsal hayatın düzenine dair emir ve öğretilerinin doğrultusunda ortaya çıkan bir olgudur denilebilir. Çalışmanın bireylere ekonomik olarak bağımsızlık kazandırması ve kişilerin özgüvene sahip olmalarına sebep olması toplumsal bir gerçektir. Bu anlamda İslami bakış açısına göre çalışmak bir erdemdir ve insanların sosyal ve kişisel ihtiyaçlarını karşılayabilmesi ancak çalışmak ile olabilir (Ali, 1988; akt. Şentürk ve diğ, 2016:185). İslam dininde çalışmaya gücü yeten birinin, çalışmayıp dilenmesinin yasaklanması da bu sebepledir. Keza İslam'ın bireyleri çalışmaya ve üretmeye teşvik etmesi de en bilinen emirlerinden biridir. Bu çerçevede

İslam peygamberi Hz. Muhammed (s.a.v) ‘‘iki günü eşit olan ziyandadır’’ diyerek, insanların kendileri ve toplumları için sürekli olarak üretmeleri gerektiğine işaret etmiştir.

İşin, çalışmanın olduğu bir yerde, ahlaki değerlerin gerekliliği toplum bilimcilerin önem atfederek üzerinde durdukları bir konudur. İslami iş etiği kavramı da tam bu aşamada devreye girmektedir. İslami iş etiğinin varlığı, çalışma hayatına dahil ve ilişkili etik olguların İslami değerler ile oluşması sonucuyla söz konusudur. Bu bağlamda, İslami iş etiği, olumlu davranışlar ve iyi işler uygulayarak, müslümanları diğer varlıkların ve toplumun yararına sıkı çalışmaya teşvik eder ve yönlendirir denilebilir (Murtaza ve diğ, 2014).

İbrahim’e göre (2013) İslami iş etiğinin içerisine dahil olgular ve iş yerinde İslami iş etiğinin göstergeleri şunlardır (akt. Sugiyanto ve diğ, 2020):

- İş yerinde dindarlığın yaşanabilinmesi
- İşyerinde çaba, azim ve sabır gösterilmesi
- Çalışanlar arasında performans kalitesini arttırabilecek bir rekabet sürecinin varlığı
- İşin tamamlanmasında sorumlu ve dürüst tutumda olunması
- İş sürecinin kalitesi için çalışanların doğrulukçu ve yenilikçi olmaları
- İşyerinde diğerleri ile uyum ve iş birliği içinde olunması
- İş yerinde statü ayrımı yapmadan birbirlerine eşit yaklaşımda bulunulması
- En iyisini sağlayabilme adına faydacı olmak

Ayrıca İbrahim (2013), İslami bir perspektiften bakıldığında İslami iş etiği dahiline giren bu göstergelerin, evrensel olarak kabul görmesi gerektiğini ve din, renk, ırk veya etnik kökene bakılmaksızın herkes tarafından benimsendiğinde yararlı olacağını belirtmiştir.

Literatürde yer alan İslami iş etiği kavramına yönelik yapılan tanımlamalara bakıldığında ise, ‘’ahlaki değerler’’ olgusunun ön plana çıktığı görülmektedir. Beekun (1997) İslami iş etiğini, müslümanlar için neyin doğru olduğunu neyin yanlış olduğunu ayıran ahlaki ilkeler kümesi olarak tanımlamıştır. Bir başka tanıma göre ise İslami iş etiği, ‘‘İslami perspektifte ahlak, davranış, eylem, düşünme veya hissetme konusunda iyi değerlerin bir göstergesi’’ olarak tanımlanmıştır (Hayaati, 2007). Rizk’e (2008) göre İslami iş etiği, işe yönelik bir eğilimdir ve işe bir araçtan ziyade insanların hayatında yeri olan değerli bir varlık perspektifinden yaklaşır.

2.1.4. İslami iş etiğinin kaynağı

Literatürde İslami iş etiğinin kaynağına dair yapılan araştırmalara bakıldığında, İslami iş etiği kavramına dahil bütün olgu ve normların çıkış ve dayanak noktasının Kuran ve Hz. Muhammed'in (s.a.v) hadisleri olduğu görülmektedir (Ali, 2005; Rizk, 2008; İbrahim, 2013; Rice, 1999; Ali ve El-Owaihan, 2008; Salih ve diğ, 2012; Rafiki ve Wahab, 2014). İslami iş etiği, değerler, inançlar, normlar ve kurallardan oluşan bir uygulamadır ve Kuran'da yer alan İslam'ın ilkeleri ile beraber sünneti de temel alarak, iş hayatında iyi ve kötü arasındaki farkları doğrulayarak çalışır (Shafique ve diğ, 2015; Yusuf, 2000; Kumar ve Rose, 2012).

Aşağıda İslami iş etiğine şekil veren İslami değerlerin Kuran'daki kaynaklarına ilişkin ayetler tablo 2.1'de verilmiştir (İbrahim, 2013; akt. Sugiyanto ve diğ, 2020).

Tablo 2.1. İslami değerler ve Kuran'daki referansları

İslami değer	**Kuran'daki referans**
Doğruluk	Maide, 119
Dürüstlük	Bakara, 261 ve 283
İstişare (Danışma)	Şura, 38 / Ali İmran, 159
Söz tutmak	Saff, 2 ve 3
Adalet ve Dürüstlük	Nahl, 90 / Hud, 85 / İsra, 35 / Rahman, 8 ve 9 / Bakara, 282
Güvenilirlik	Nahl, 90 / Bakara, 283 / Nisa, 58
Sabır	Bakara, 153 / Müzemmil, 10 / Mearic, 5
Tevazu	Şuara 215 / Hud, 23
Cömertlik	Ahzab, 35 / Hadid 18 / Bakara, 272
Haysiyet	Furkan, 72 / Bakara, 188 / Tövbe, 35
Dostluk	Hucurat, 10 ve 13
Profesyonellik	Kasas, 26

Tablo 2.1. (devam) İslami değerler ve Kuran'daki referansları

İslami değer	Kuran'daki referans
Dakiklik	Maide, 8
İş birliği	Maide, 2
Özgüven	Necm, 39
Şeffaflık	Bakara, 282

İslami iş etiğini oluşturan İslami değerlerin Kuran'daki ilkeler ile oluşmasının yanında, Hz. Muhammed'in (s.a.v) sözlerinin de bu ilke ve değerleri şekillendirdiği müslümanlarca kabul edilmektedir. Ali (2005) bu açıdan İslami iş etiğine de yön veren hadis kaynaklı ilkeleri şu şekilde kategorize etmiştir (akt. Munthe, 2018: 27):

- Yasal işler yapılmalıdır.
- Çalışarak refah elde edilmelidir.
- Yapılan bir iş, en kaliteli şekilde yapılmalıdır.
- Çalışanın ücreti zamanında ödenmelidir.
- Kişi kendine güvenmelidir.
- Tekelcilik yapılmamalıdır.
- Rüşvet alınmamalıdır.
- Yapılan işler iyi niyetle yapılmalıdır.
- İşte şeffaf olunmalıdır.
- Doyumsuz olunmamalıdır.
- Cömert olunmalıdır.

İslami iş etiğine kaynak olarak Kuran'da yer alan ilke ve değerler ile peygamberin öğütlerinin yanında, peygamberden sonra gelen dört halifenin uygulamalarının da, İslami iş etiğine dahil değerlere kaynak oldukları söylenebilir (Asaar, 2005; Ali, 2005).

2.2. Dini Düşünce ve Dini Tutum

2.2.1. Din tanımı

Arapça'daki ''da-ya-ne'' kökünden gelen din kelimesi, sözlük anlamı olarak; gidilen yok, usul ve yol gibi anlamları içermektedir (İbn Manzur: 1993:169). Bilgin'e (2014) göre din, ilk insandan günümüze kadar var olan ve son insana kadar devam edeceği ön görülen bir yaşam biçimidir. Din için daha geniş manayı kapsayan bir tanımı ise Gündüz (1998) yapmıştır. Bu tanıma göre din; *''insanların yaratıcı olarak kabul ettikleri üstün güce olan inançlarını, ona yapacakları ibadetlerin bütününü ve bu inanca göre davranışlarının nasıl olması gerektiğini düzenleyen inanış yolu''* anlamına gelmektedir.

Literatürde din üzerine farklı perspektiflerden yapılmış tanımlamalar mevcuttur. Fakat din hakkında ortak bir tanımlama yapmak mümkün olmamıştır. Bunun nedeni olarak araştırmacıların dini tanımlarken, kendi ilgi alanları ve çalışmalarının yönü doğrultusunda yaklaşmaları söylenebilir. Sosyologların, psikologların ve felsefecileri din kavramı hakkında yaptığı tanımlamalarındaki yaklaşımlarında bu farklılık görülmektedir.

Sosyologlar, dinin toplumun sosyal hayatına olan etkisi ve toplum ile etkileşimini dikkate alarak, dinin bireylerin yaşam biçimlerini şekillendiren ve toplumsal düzeni sağlayan bir unsur olarak görmektedirler. Bu anlamda ünlü sosyolog Durkheim sosyoloji açısından dini, kutsal kabul edilen varlığa inancı ve bu inanca bağlı olarak meydana gelen uygulamaları olan, bir topluluğa ait sistem olarak kabul etmektedir. Ona göre, dine ait her şey aynı zamanda topluma aittir (Az, 2020:20).

Psikologlara ise, dinin ne olduğundan çok bireyleri nasıl etkilediği, onlara ne hissettirdiği ve bireylerce nasıl yaşanıp, nasıl algılandığı üzerinde durmuşlardır. Bu bakış açısından hareketle, ünlü psikologlardan Erich Fromm dini, *''bir topluluk tarafından paylaşılan ve topluluk tarafından kendilerine bağlı bireylere kendilerini adayabilecekleri bir gaye ve ortak bir eylem biçimi sunan bir yapı''* olarak tanımlamıştır (Kızılgeçit, 2017:12).

Felsefeciler ise, dinin karmaşık bir yapısı olduğundan hareketle din hakkında kendi içlerinde de farklı tanımlamalar yapmışlardır. Fakat hemen hepsi temel olarak dinin ahlak olgusu üzerinde durmuşlardır. Örneğin Kant dini, ahlaki bütün vazifelerin ilahi olarak algılanması olarak tanımlamıştır. Bu tanım ile bireylerin bütün davranışlarını kutsal

olarak görmesi ve Tanrı'nın emri olarak düşünmesi sonucu bir yaşam şekli oluştuğu söylenebilir.

Özetle din kavramı üzerine yapılan açıklayıcı tanımlamaların gösterdikleri farklılıklara rağmen üzerinde durdukları ortak noktası, dinin bir inanç ve düzene bağlı kurallar bütünü oluşturduğudur (Taşdemir, 2019:9).

2.2.2. Dini düşünce kavramı

İnsanlar etraflarında yaşanan olayları, var olan olguları sürekli olarak anlama ve açıklama eğilimlindedirler. Eğer anlamaya çalıştıkları olay ve olgulara cevap olacak açıklamaya sahip olamazlar ise, zihinlerini sürekli bununla meşgul ederler. Bu sürece kısa ve öz tabir ile düşünce denir. Dini düşünce olgusunu daha iyi anlayabilmek için de, öncelikle düşünce kavramını anlayabilmek gerekir. Literatürde düşünce kavramı, *''bireyin daha önce kazanmış olduğu imge, tasarım gibi yaşantıya dayalı izlerin dış uyaranlarla bağlantısını simgesel olarak kurabilme etkinliği''* olarak tanımlanmıştır (Bakırcıoğlu, 2006:89). Özetle düşünce, rutin zihinsel faaliyetlerden bağımsız olarak, bir durum hakkında yürütülen bir zihinsel süreçtir denilebilir.

Dini düşünce kavramı ise, bireylerin dine ait olgu ve olayları zihinlerinde anlamlandırmaya ve açıklamaya çalıştıkları durum olarak tanımlanabilir. Apaydın'a (2006:75) göre dini düşünce; dini duygular kökenli öğrenilmiş kavramlar, dini bilgiler kaynaklı öğrenilmiş düşünme kalıpları ve dini inancın izin verdiği sınırlar içinde bireysel olarak yapılan mantıksal yorumlardan oluşmaktadır.

Bireylerin bu çerçevede yaptıkları yorumlardan dini düşünce olgusunun ortaya çıkması ve zihin süzgecinde geçirdikten sonra bu yorumları geçerli olarak kabul etmesi, beraberinde olumlu dini tutumu getirir. Aynı şekilde bireylerin dine ait olgu ve olayları zihinlerinde anlamlandırmaya ve açıklamaya çalışırken yaptıkları yorumlamaların sonucu olarak yanlış kabul etmesi ise, olumsuz dini tutum ile sonuçlanmaktadır.

2.2.3. Dini tutum kavramı

Tutum kelimesi, sözlük anlamı itibari ile ''tavır, vaziyet'' anlamına gelmektedir (Uysal, 1996:28). Tam bir tanım yapılacak olursa tutum, kişinin insan, nesne, olay ve olgularla ilgili fikir, duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturma eylemidir denilebilir

(Budak, 2000:776). Certel (2003:42) ise tutumu, fertlerin objektif bir durum karşısında, o durumla ilgilenmeleri sonunda kendi davranışlarını belirleme tarzlarıdır şeklinde açıklamıştır. Tutum ile ilgili yapılan tanımlamalardan da anlaşıldığı gibi, tutum insanların düşünce ve akabinde gelişen davranışları ile ilgili bir kavramdır.

Bu çerçevede dini tutum için, bireylerin din hakkındaki duygu ve düşüncelerini belirleme şeklidir denebilir. Kaya (1998:35) dini tutumu, *''din kavramının kişide uyandırmış olduğu duygu, düşünce ve davranış eğilimlerinin zamanla uyumlu ve devamlı bir bütün meydana getirmesi sonucunda oluşan, dine ait devamlı ve düzenli duygu, bilgi ve davranış eğilimlerin tümü''* şeklinde tanımlamıştır. Bireylerin dini olgulara, değerlere, emir ve yasaklara, bilgi ve inançlara karşı ilgisi ve akabinde gelişen görevlerini yerine getirme, inançlarının gereğini yapma gibi davranışları onun olumlu dini tutumunu meydana getirir. Bunun tam tersi durumunda ise bireylerde olumsuz dini tutum oluşur.

İnceoğlu'na (2010) göre, tutum yapısı yönelimi itibariyle zihinsel, duygusal ve davranış olmak üzere üç unsurdan oluşur. Zihinsel unsur, bireyin tutum gösterme eğiliminde olduğu olgu veya objeye dair bilgi ve inançlarından oluşur. Duygu unsuru ise, bireyin ilgili olgu veya objeyi sevip sevmemesi, ondan hoşlanıp hoşlanmaması durumudur. Davranış unsuru da, tutuma konu teşkil eden olgu veya unsurla ilişkili her çeşit davranışa hazır olmasıdır. Bu açıdan, bireylerin dine dair bilgi ve inançları ile oluşan tutumu zihinsel unsur, dine ait olgu veya objeleri sevip onlardan hoşlanması duygusal unsur, dine karşı gelişen lehte veya aleyhte davranışları ise davranış unsuru sonucunda gelişen dini tutumdur (Peker, 2008:146).

2.2.3.1. Dini tutumun oluşum ve gelişimi

Dini tutum doğuştan gelen bir olgu değil, sonradan kazanılan bir davranıştır. Bireyler dini tutumu genellikle aile erken yaşlarda aile kaynaklı olarak kazanmaktadır. Fakat dini tutum oluşum ve gelişimi itibariyle birçok faktörden etkilenmektedir. Zaten tutum kavramı da sabit değil, sürekli değişim gösteren bir davranışsal özelliktir (Kağıtçıbaşı, 1999:122). Tutum kavramının bu özelliği bakımında dini tutumunda zamanla birçok etken ile değişime uğraması beklenebilir. Öztürk (2018:43) dini tutumun oluşumunda ve ilerlemesinde etki eden bu faktörleri, ihtiyaçlar ve istekler, din eğitimi ve din eğitimcisi ile olan ilişkiler, kişilik özellikleri, sosyal çevre ve gruplar, medya olmak üzere beşe ayırmıştır.

İhtiyaç ve istekler: Bireyler istek ve ihtiyaçlarının gerçekleşmesine yardımcı olan obje ve şahıslara karşı olumlu bir tutuma sahiptirler (Peker, 1993:92). Bu noktada dinin bireylerin arzu ve beklentilerine verdiği cevapların, kişiyi tatmin etmesi ile bireyler olumlu dini tutuma sahip olurlar. Bunun aksi olarak da, dini kaidelerin kişinin arzu ve isteklerine karşı getirdiği yasaklar sonucu bireylerin dine karşı olumsuz bir tutuma sahip olacakları da söylenebilir (Arslan, 2009:79).

Din eğitimi ve din eğitimcisi ile olan ilişkiler: Toplum hayatında insanların birbirinden etkilenmesi oldukça doğal bir durumdur. Bu anlamda dini tutumun oluşum ve gelişiminde de bireylerin birbirinden olumlu ve olumsuz anlamda etkilenmesi beklenebilir. Bunun yanında kişilerin aldıkları din eğitimini benimsemeleri veya benimseyememeleri yine dini tutumlarına etki eden bir durumdur.

Kişilik özellikleri: Kişilik, bireylerin kendilerine has huy, üslup ve davranışlarının oluşturduğu bir olgudur. İnceoğlu'na (2000) göre, bireylerin kişilikleri ile tutumları arasında karşılıklı etkileşim vardır. Örneğin olumlu ahlaki özelliklere sahip bir bireyin, dine ait ahlaki emirlere uymaya yatkınlığı onun kişilik özelliğinin etkisiyle dine karşı olumlu tutum kazanmasına neden olur.

Sosyal çevre ve gruplar: Bireyler sosyal hayatın içerisinde kendilerine yakın hissettikleri birçok sosyal grubun içerisinde olabilirler. Bu katılım ile birlikte, mensubu oldukları grubun normlarını kabul etme eğilimindedirler. Bu anlamda bir dini cemaat veya tarikata mensubiyeti bulunan bireyin, içerisinde bulunduğu grubun normları ekseninde dine karşı tutumu şekillenmesi beklenebilir.

Medya: Özellikle içinde bulunduğumuz çağda, kitle iletişim araçları ile insanların birçok farklı yönden etki altına girmeleri bir gerçektir. Bireylerin bu medya araçları ile edindikleri izlenimler ilgili konuya karşı tutumlarını etkilemektedir. Bu bağlamda, insanların televizyon, radyo, sinema, gazete, internet gibi güçlü medya araçlarında karşılaştıkları dinsel olgular, haberler, anlatılar ve yazılar onların dini tutumlarını yönlendirebilecek bir unsurdur. Örneğin, Ramazan ayında çoğu televizyon kanalında başlatılan dini programlar ile insanlar bir ay boyunca sürekli olarak dini anlatılara muhatap olurlar ve bunun manevi etkisi ile olumlu bir dini tutum içerisine girebilirler.

2.2.3.2. Dini tutumun ölçülmesi

Din sübjektif bir kavram olduğundan, dini tutumun ölçümü tartışmaya açık bir konudur. Hökelekli'ye (1986:56) göre, bunun sebebi ölçme kavramının kendisinin sınırlı bir olgu olması ve dini tutumunda tecrübe alanının dışında kalmasından dolayı, bilimsel yöntemlerle inceleme olanağının olmadığının düşünülmesidir.

Fakat tutum, bireylerin veya grupların belirli bir olgu veya objeye karşı hissettikleri olumlu-olumsuz eğilimlerini ifade ettiğinden, kişileri bu eğilimleri yönünde bir davranışa yöneltmesi ile onun sergilenen davranış üzerinden ölçülebilen bir kavram olduğunu ortaya koymaktadır. Nitekim, sosyal psikoloji literatürüne bakıldığında, tutumun doğrudan ölçülmesi mümkün olmasa da, onun dolaylı olarak davranışlar yoluyla ölçülebildiği kanısı hakimdir (Parlak, 2019:35).

Dini tutumun ölçülmesi, dindarlık ölçümü çalışmaları ile 1940'lı yıllarda Amerika'da başlamıştır. Yapılan bu ölçümlerin büyük kısmı Hristiyanlık dini ile ilişkilidir. Devam eden süreçte Avrupa'da da dindarlığın ölçülmesi üzerine çalışmalar yapıldığı bilinmektedir (Erkol, 2015:151). Yapılan bu ilk ölçümlerde dindarlığın tek boyut (ibadet boyutu) olarak düşünülmüş olması ile ölçek soruları bu boyut üzerindedir. Daha sonra farklı dinlere mensup insanların da dindarlıklarının ölçümü ile dindarlığın davranış, duygu, bilgi gibi boyutlar üzerinden de ölçümü yapılmıştır (Sönmez, 2016:559).

Ülkemizde dini tutumu ölçmek üzerine yapılan ilk çalışma Toptancıoğlu'nun (1962) çalışmasıdır. Toptancıoğlu (1962) bu çalışmasında, Glock (1962) tarafından geliştirilmiş, dindarlığın inanç, bilgi, ibadet, duygu, etki olmak üzere beş boyutunu içeren ölçeğini uyarlayarak kullanmıştır. Alport ve Ross (1967) tarafından geliştirilmiş ve alanında oldukça kabul görmüş bir diğer dindarlık ölçeği de, Kayıklık (2000) tarafından ''dinsel yönelim ölçeği'' adı altında Türkçe'ye uyarlanarak dini tutumu ölçme amacıyla ülkemizde kullanmış bir diğer ölçektir.

Öte yandan ülkemizde geliştirilmiş dini tutum/hassasiyet ölçen ölçeklerde vardır. Mutlu'nun (1989:196) geliştirdiği ''islami dindarlık ölçeği'', Yıldız ve diğ. (2006) tarafından geliştirilen ''dini hayat ölçeği'', Onay (2004) tarafından geliştirilen ''dini yönelim ölçeği'' ve ülkemizde en yaygın olarak kullanılan ölçek olan Ok (2011:529) tarafından geliştirilmiş 8 soruluk ''dini tutum ölçeği'' örnek olarak verilebilir.

2.3. Örgütsel Bağlılık

2.3.1. Örgüt kavramı

Örgüt, ortak bir çaba için bir arada çalışan bireylerin oluşturduğu toplulukların adıdır. Örgütler, ancak birliktelik ile gerçekleşebilen işlerin sebebi olarak var olurlar. Bu anlamda örgüt, insanların iş birliği gereksinimlerinden doğan bir kavramdır denilebilir.

Türk Dil Kurumu örgütü, *''ortak bir amacı veya bir işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş insanların veya kurumların oluşturdukları birlik olup bir kuruluşa bağlı altı birimler''* olarak tanımlamıştır. Hasanoğlu (2004: 44) ise örgütü, insanların bir takım amaçlar ve değerler uğruna ortaya koydukları bir anlaşmayı ve birlikteliği içeren unsur olarak tanımlamıştır. Atak'a (2005: 59) göre ise örgüt, *''belirli amaçlar doğrultusunda bir araya gelmiş insanların gerekli diğer fiziksel öğelerle oluşturdukları yapıdır''*.

Ayrıca örgüt kavramı, literatürde ''organizasyon'' veya ''teşkilat'' gibi kelimelerle de ifade edilmektedir.

2.3.2. Örgütsel bağlılık kavramı

Literatürde örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili çok fazla tanımlama vardır. Bu farklı tanımlamaların sebebi, örgütsel bağlılık kavramının işletme ve yönetim başta olmak üzere, sosyoloji, psikoloji, örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerin kapsamına girmesidir. Çöl'e (2004) göre, örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili bu farklı tanımlamaların en önemli sebebi, farklı disiplinlerden gelen araştırmacıların konuyu kendi uzmanlık alanları temelinde ele almalarıdır.

En genel ifade ile örgütsel bağlılık, psikolojik bir aidiyettir (Koç, 2009). Nitekim McDonald ve Makin'de (2000: 86) örgütsel bağlılık için, *''kişi ile örgüt arasında gerçekleştirilmiş psikolojik bir sözleşmedir''* ifadesini kullanmışlardır. Tablo 2.2'de örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili literatürde en çok kabul gören ve kullanılan tanımlara yer verilmiştir.

Tablo 2.2. Örgütsel bağlılık tanımları

Porter ve diğ. (1974: 604)	Örgütsel bağlılık, bireyin içinde bulunduğu örgütün amaç ve değerlerini kabul etmesi, bu doğrultuda çaba sarf etmesi ve örgütte kalma arzusu duymasıdır.
Allen ve Meyer (1996: 252)	Örgütsel bağlılık, işgörenlerin çalıştıkları örgütlerinin amaçlarını ve normlarını benimseme derecesi ve örgütlerine karşı hissettikleri duygusal bir bağlılık ve örgütte çalışmaya devam etme isteğidir.
Mowday ve diğ. (1979)	Örgütsel bağlılık, bireyin örgütün amaçlarını ve değerlerini kabullenmesi, örgüt için çaba sarf etmeye ve örgüt üyeliğini sürdürmeye istekli olması ile nitelenen, kendisini bir örgütle bütünleştirmesinin ve o örgüte katılmasının nispi gücüdür.
Çöl (2004)	Örgütsel bağlılık işgörenin çalıştığı örgüt ile özdeşleşerek, örgütün ilke, amaç ve değerlerini benimsemesinin, örgütsel kazançlar için çaba göstermesinin ve örgütte çalışmayı sürdürme isteğinin ölçüsüdür.
Balay (2000)	Örgütsel bağlılık, bireyin örgütteki yatırımları, tutumsal nitelikteki bir bağlılıkla sonuçlanan davranışlara yönelimi ve örgütün amaç ve değerler sistemiyle özdeşleşmesidir.
Yüksel (2000)	Örgütsel bağlılık, sadece işverene sadakat demek değil, örgütün iyiliği ve başarısının sürmesi için örgüte dâhil olanların düşüncelerini açıklayıp, çaba gösterdikleri bir süreçtir.
Celep (2000)	Örgütsel bağlılık, bir örgütün bireyden beklediği formal ve normatif beklentilerin ötesinde, bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışlarıdır.

Yapılan tanımlamalar ekseninde, örgütsel bağlılık kavramının tanımını kısaca, çalışanların örgütün ihtiyaç ve beklentilerini, kendi ihtiyaç ve beklentilerinden önce görmesi olarak yapmak mümkündür.

2.3.3. Örgütsel bağlılığın önemi

İşletmeler verimliliği arttırmak ve üretimin devamlılığını sağlamak için örgütsel anlamda belirli bir düzen seviyesine ulaşmak durumundadırlar. Bu açıdan örgütün dokusu, işleyişi açısından oldukça önem arz etmektedir. Örgütsel bağlılık kavramı tam bu noktada örgütler için kilit öneme sahiptir.

Balcı'ya (2003) göre, örgütsel bağlılık işletmeler için çok önemli bir unsur haline gelmiştir. Çünkü örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar daha verimli ve daha uyumlu olmakta, daha yüksek sadakat ve sorumluluk duygusuna sahip olarak daha az maliyete sebep olurlar. Ayrıca işletmeler devamlılık için işten ayrılmaları da engellemek isterler. İşten ayrılmaların azalması işgören devir hızının düşmesine sebep olacaktır. Bu da işten

ayrılma ve yeni işe almanın potansiyel maliyetlerini de azaltmak demektir. Araştırmalar örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine doğrudan etki eden bir unsur olduğunu ortaya koymuştur.

Günümüzde had safhaya ulaşan işletmeler arası rekabet ortamında, işletmelerin sahip oldukları kaynaklarını korumaları birinci öncelikleridir. Dolayısıyla sahip olunan yetişmiş işgücü en önemli kaynak olarak, korunması en önemli unsurdur. Bu kaynağın korunması hem potansiyeli dengede tutmak, hem de üretim için gerekli diğer kaynakları kullanabilme kabiliyetini kaybetmemek anlamına gelir. Bu anlamda örgütsel bağlılığı yüksek olan işletmeler için bu durum, en önemli kaynağını korumuş olmanın yanında, diğer kaynaklardan da yararlanabilmeyi sürdürecek olmaları demektir.

Balay'a (2000) göre, örgütsel bağlılığı önemli kılan ilişkili olduğu dört ana neden vardır:

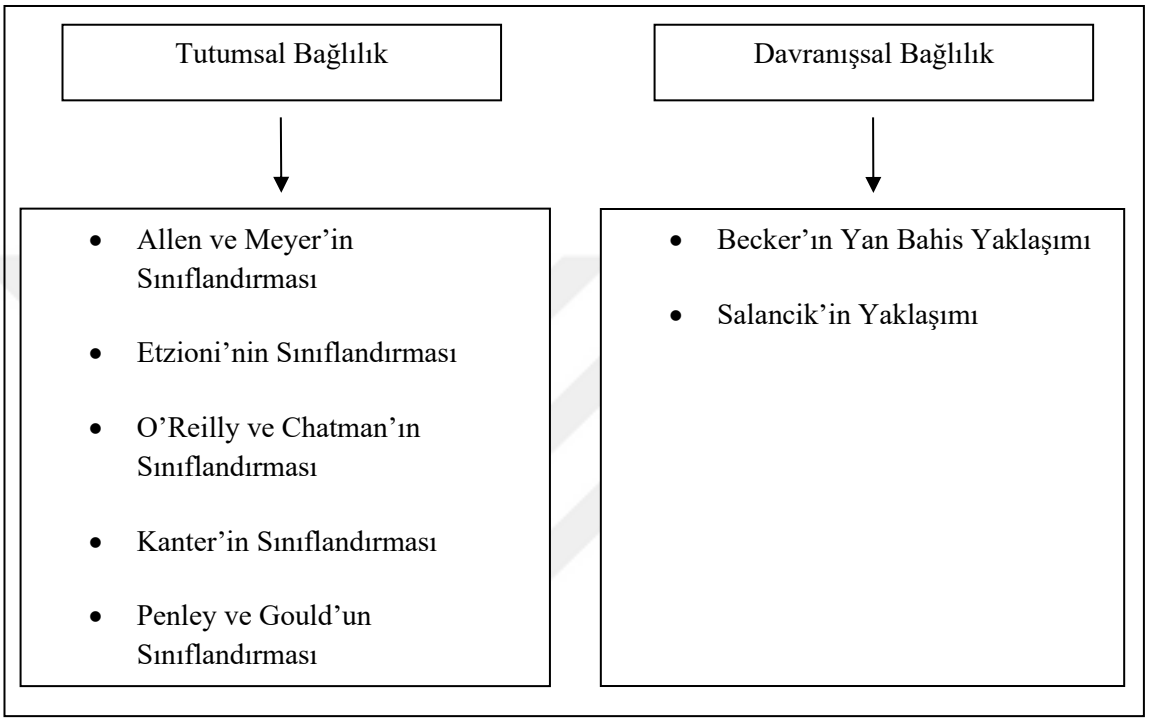
Bunlardan ilkini örgütsel bağlılığın işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri gibi olumsuz durumlar ile ilişkisi olarak saymıştır. İkinci olarak ise örgütsel bağlılığın iş doyumu, moral, performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel özellikler ile ilişkisi olarak değerlendirmiştir. Üçüncü sırada, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi işgörenin rolüne ilişkin özelliklerle ilişkisinden dolayı örgütsel bağlılığın önemine değinmiştir. Dördüncü olarak ise, örgütsel bağlılık ile yaş, cinsiyet ve eğitim gibi işgörenin kişisel özelliklerini ilişkilendirmiştir. Bu dört neden örgütsel bağlılığı işletmeler için önemli kılan unsurlardır.

2.3.4. Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık kavramının tanımlanmasında yaşanan farklılık, kavramı bazı özelliklerine göre sınıflandırma ihtiyacını doğurmuştur. Dolayısıyla, farklı disiplinlerin merceği altında olan bir kavram olarak örgütsel bağlılık kavramı, üzerine araştırmalar yapan araştırmacılarca farklı faktörler ışığında farklı sınıflandırmalara ayrılmıştır.

Literatürde örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili yapılan bütün tanımlamalara bakıldığında, örgütsel bağlılığın tutumsal bağlılık veya davranışsal bağlılık olarak kapsam altına alındığı görülmektedir. Başka bir deyişle, çalışanlar örgütlerine ya tutumsal ya da davranışsal bir sebep nedeniyle bağlılık göstermektedirler. Bu durum, ilgili alan yazınına bakıldığında, örgütsel bağlılık kavramının sınıflandırılmasının, bu iki bağlılık çeşidinin ana çatısı altında yapılmasına neden olmuştur (Çöl, 2004: 4).

Mowday'a (1982) göre, örgütsel bağlılığın davranışsal ve tutumsal bağlılık olarak incelenmesinin sebebi, sosyal psikologlar ve örgütsel davranışçıların konuya farklı yaklaşmış olmalarıdır (Budak, 2009). Şekil 2.1'de literatürde yer alan örgütsel bağlılık sınıflandırmalarına dayanarak oluşturulan, örgütsel bağlılığın sınıflandırılması şeması verilmiştir.



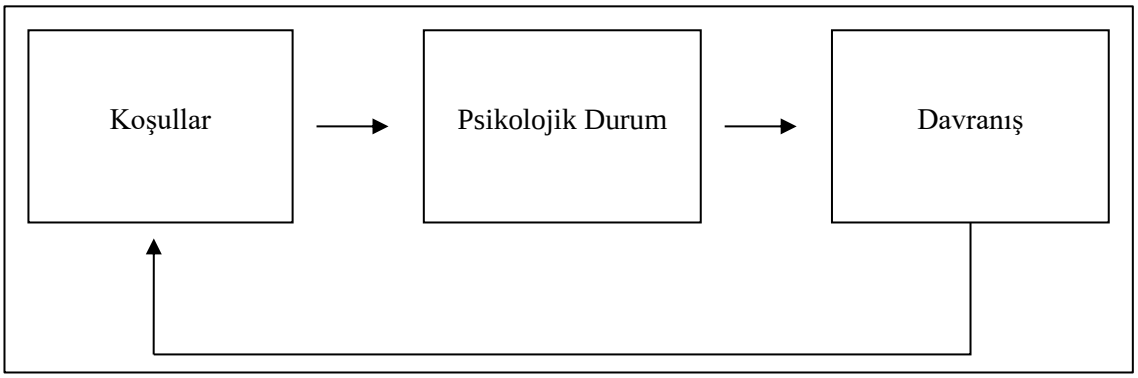
Şekil 2.1. Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması

2.3.4.1. Tutumsal bağlılık

Tutum, kelime anlamı olarak, insanların dış dünyadaki olgulara ve diğer insanlara ilişkin düşünce, duygu ve davranışlarını belirleyen bir eğilimdir (Kundak, 2017). Tutumsal bağlılık ise, örgütle özdeşleşen çalışanın bu özdeşleşme sonucu gelişen örgüt mensubiyetliğinin gücüdür (Boylu ve diğ, 2007).

Bayram'a (2006: 129) göre, örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşme, iş ile ilgili faaliyetlere yüksek katılım ve örgüte sadakat bağlanma olmak üzere üç unsurdan oluşan tutumsal bağlılık, çalışanı örgüte bağlayan duygusal bir olaydır denilebilir. Tutumsal bağlılık esas olarak, işgörenin benimsediği amaç ve hedefler ile, örgüte ait amaç ve

hedeflerin aynı olması ile söz konusu olur. Şekil 2.2'de Meyer ve Allen'in (1991) oluşturduğu, örgütsel bağlılıkta tutumsal bakış açısı süreci verilmiştir.



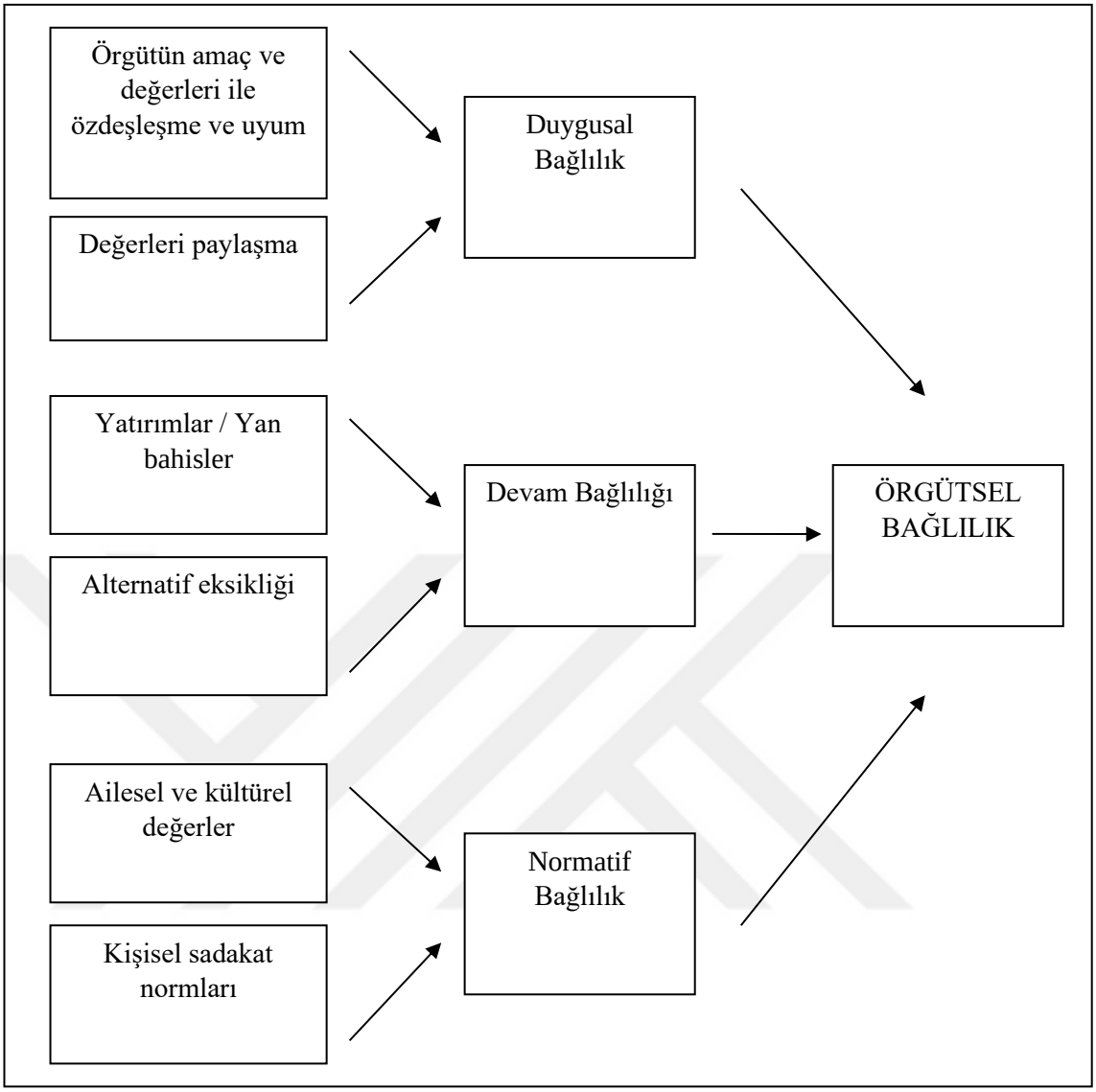
Şekil 2.2. Örgütsel bağlılıkta tutumsal bakış açısı

Tutumsal bağlılık kavramı perspektifinden ilgili sürecin şemasına bakıldığında, koşulların örgütün amaç ve hedefleri, psikolojik durumun işgörenin amaç ve hedeflerinin örgütünkiler ile paralellik göstermesi ve davranışın da bunun sonucu olarak tutumsal bağlılığın ortaya çıkması olarak açıklanabilir.

Literatürde, tutumsal bağlılığa dair farklı yaklaşımlar ortaya atılmıştır. Bunlardan en bilinenleri, Allen ve Meyer'in, Etzioni'nin, O'Reilly ve Chatman'ın, Kartner'ın, Penley ve Gould'un oluşturdukları tutumsal bağlılık yaklaşımlarıdır (Budak, 2009: 43).

2.3.4.1.1. Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık sınıflandırması

Örgütsel bağlılığın, tutumsal bağlılık başlığı altında kabul edildiği yaklaşımlardan en bilineni ve literatürde araştırmacılar tarafından en çok kullanınanı, Allen ve Meyer'in (1990) oluşturduğu örgütsel bağlılık sınıflandırmasıdır. Allen ve Meyer (1990) bu sınıflandırmada, örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç boyutta sınıflandırmıştır. Üç bağlılık türünde de bağlılık arttıkça örgütte kalma artmaktadır fakat bağlılık birincisinde hissiyatlara, ikincisinde gereksinimlere ve üçüncüsünde ise sorumluluğa bağlıdır (Gürkan, 2006: 28). Şekil 2.3'te Allen ve Meyer'in (1990) bu yaklaşımları çerçevesinde geliştirdikleri çoklu örgütsel bağlılık modeli verilmiştir (Çoban, 2015:23).



Şekil 2.3. Çoklu örgütsel bağlılık modeli

Duygusal bağlılık: Duygusal bağlılık, işgörenin örgüt ile arasında kurduğu bağ ve örgüt ile bütünleşmesinden doğan bağlılıktır. Bu anlamda, duygusal bağlılık çerçevesinde örgütlerinde bağlı olan çalışanlar, buna ihtiyaç duyduklarından değil, bunu kendileri istedikleri için örgüte bağlılık gösterirler (Balay, 2000: 21).

Bir başka deyişle duygusal bağlılık, işgörenlerin örgüt değerlerini, hedef ve amaçlarını benimsedikleri ölçüde duydukları bağlılık türüdür. Bu durumda işgören örgütün değerlerini güçlü bir şekilde kabul eder ve örgütün bir parçası olmayı ister.

Bu çerçevede Bulut ve diğ. (2009) tarafından yapılan bir başka tanımda ise duygusal bağlılık; *''iş görenlerin kurumlarına kalben bağlanmaları, kurumları ile özdeşleşmeleri*,

kurumsal hedef ve amaçları gönülden benimsemek ve kurumlarıyla gurur duymaları'' olarak açıklanmıştır.

Devam bağlılığı: Devam bağlılığı, işgörenin örgütte bağlılık hissetmeyi uzun yıllar orada bulunmasıyla verdiği emek ve harcadığı zamana istinaden bir gereklilik olarak görmesi ile oluşan bağlılıktır. Kişi örgütten ayrıldığı takdirde seçeneklerinin azaldığını düşünür.

Allen ve Meyer'e göre (1990), devam bağlılığı çalışan için örgütten ayrılmanın oluşturacağı potansiyel maliyeti fazla olma riski ile örgütte kalmayı sürdürmesidir. Bu bağlılık türünde işgören işten ayrılmayı istese de işten ayrılmamaktadır. Çünkü ayrılmak işgören için bir takım zorlukların ve olmayan bir maliyetin oluşmasına neden olmaktadır. Bu yönüyle devam bağlılığı, çalışanların farklı seçimlerinin getireceği potansiyel maliyeti düşünerek, örgüt üyeliğini devam ettirmesidir.

Normatif bağlılık: Normatif bağlılık, en genel ifade ile çalışanların kendi kişisel yararları için değil, örgüt çıkarlarını düşünerek örgütüne bağlılık göstermesi durumudur. Bu bağlılık türünde işgörenler örgütte kalmayı bir görev ve kendinlerine yapılmış eğitim gibi yatırımların sonucu olarak bazı durumlarda bir borç olarak kabul ederler.

Dolayısıyla normatif bağlılık için, çalışanların örgüte bağlı olmayı ahlaki bir sorumluluk olarak kabul etmesi durumudur denilebilir. Ayrıca Powell ve Meyer'e (2004) göre, normatif bağlılıkta toplum tarafından yapılan bir baskı söz konusudur ve oluşan bu baskı sebebiyle bireyler örgütte kalmayı devam ettirmek zorundadırlar.

2.3.4.1.2. Etzioni'nin örgütsel bağlılık sınıflandırması

Etzioni (1961), örgütsel bağlılığı üç çeşit altında sınıflandırmıştır. Bu sınıflandırmayı yaparken de, olumludan olumsuza doğru bir ayrım söz konusudur. Etzioni'nin (1961) sınıflandırmasında, olumsuz uçta yabancılaştırıcı bağlılık, ortada (nötr) hesapçı bağlılık ve olumlu uçta ise ahlaki bağlılık vardır. Etzioni (1961) sınıflandırmasında bağlılık yerine ''katılım'' ifadesini kullanmış ve sınıflandırmayı işgörenlerin örgüte katılım oranlarına göre yapmıştır.

Yabancılaştırıcı katılım: Bu bağlılık çeşidinde, örgütte var olan olumsuz durumlardan ötürü birey kendini örgüte ait hissetmez ve örgüte karşı olumsuz bir eğilime yönelir. Balay'a (2000) göre, yabancılaştırıcı bağlılık işgörenin örgütü cezalandırıcı ve yabancı

görmesi ile ortaya çıkmaktadır. Bunun neticesi olarak işgören psikolojik olarak kendini örgüte ait hissetmese de bağlılık göstermektedir.

Hesapçı katılım: Hesapçı katılım, işgören ile işveren arasındaki emek-para alışverişinin bir çıktısı olarak ortaya çıkan bağlılıktır. Birey aldığı maddi karşılığa istinaden örgüte bağlılık göstermesi gerektiğini düşünür ve bağlılık oluşur. Swailes'e (2002) göre, çalışanlar örgüte verdikleri emek, katkı ve yarar karşılığında gereken ödül ve maddi karşılığı alıyorlar ise örgüte bağlanırlar.

Ahlaki katılım: Bireyler, örgütlerinin amaç ve hedeflerinin topluma faydalı olmasını arzu ederler. Ahlaki katılım da tam bu noktada bireylerin örgütün amaç ve hedeflerini kabullenmesi ve içselleştirmesi ile söz konusudur. Bu bağlılıkta bireyler örgütün amaçlarını değerli olarak benimsemekte ve yaptıkları işi öncelikle kendileri için değerli kabul ettiklerinden dolayı yapmaktadırlar.

2.3.4.1.3. O'Reilly ve Chatman'ın sınıflandırması

Örgütsel bağlılığı, psikolojik bağlılık çerçevesinde değerlendiren O'Reilly ve Chatman'a göre (1986), bireylerin örgütlerine bağlılığı uyum bağlılığı, özdeşleşme bağlılığı ve içselleştirme bağlılığı olarak üç boyutta gerçekleşir.

Uyum bağlılığı: Bu bağlılık türü, bireylerin ödüllere ulaşmak ve cezalardan uzak kalabilmek amacıyla örgütlerine bağlı olma kararlarının bir sonucudur. Yani çalışan örgüte bağlı kalarak elde edeceği ödülleri ve bertaraf edeceği cezaları düşünerek örgüte bağlılık gösterir (Balay, 2000). Güney'e (2001: 139) göre, bu bağlılıkta ödülün çekiciliği ve cezaların iticiliği söz konusudur.

Özdeşleşme bağlılığı: Özdeşleşme bağlılığı, duygusal bir bağlılık gösterme durumudur. Bireyin diğer çalışanlarla yakın ilişkiler kurması, örgütün amaç ve hedeflerini benimsemesi ve değerlerini kabul etmesi sonucu doğar. İlsev'e göre (1997: 12) bu bağlılık, bireyin örgütün bakış açılarının ve özelliklerini kabul etme ve kendine uyarlama derecesini yansıtmaktadır.

İçselleştirme bağlılığı: Bu bağlılık, bireysel değerler ile örgüt ve diğer çalışanların sahip olduğu değer anlayışı ile arasındaki uyuma dayanmaktadır. Ünal'a (2001: 48) göre içselleştirme bağlılığı, örgütlerin en çok arzuladıkları bağlılık boyutudur. Çünkü

içselleştirme, zaman içerisinde kendini devam ettirerek en baştaki bağlılık nedeninden bağımsız olarak bireyde var olmaya devam edebilir.

2.3.4.1.4. Kanter'ın örgütsel bağlılık sınıflandırması

Örgütler sosyal bir sistemdir ve bu sistemde örgütlerin bir takım ihtiyaçları, beklenti ve istekleri bulunmaktadır. Kanter'de (1968) tam bu noktada örgütsel bağlılığı, çalışanların örgüte karşı olumlu duygular besleyerek, örgütün var olan ihtiyaç, beklenti ve isteklerini karşılama arzuları olarak açıklamıştır.

Kanter (1968), örgütün çalışanlara yönelik bu taleplerinin sonucu olarak örgütsel bağlılığın üç şekilde oluştuğunu savunur. Bunlar devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır (İlsev, 1997: 8-12).

Devama yönelik bağlılık: Sığrı (2007: 263) bu bağlılığı, bireyin örgütün kalıcılığına kendini adaması olarak tanımlamaktadır. Başka bir ifade ile, bireyler eğer örgüt için önemli fedakarlıklar yapmışlarsa, örgütün devamlılığı için örgüte bağlılık göstermeye devam edeceklerdir. Ayrıca Kanter'e (1968) göre, örgütlerine kişisel yatırım yapan bireyler, örgütten ayrılmanın potansiyel maliyetlerini de düşününce, ayrılma maliyetinin kalma maliyetinden fazla olması durumunda da bu bağlılığı gösterirler.

Kenetlenme bağlılığı: Kanter'in (1968) örgütsel bağlılık sınıflandırmasının ikinci boyutu olan kenetlenme bağlılığı, örgütte gelişen yeni sosyal ilişkilere bağlılık gösterilmesi durumudur. İnce ve Gül'e (2005: 17) göre, örgütler kenetlenme bağlılığını sağlamak amacıyla rozet ve sembol kullanımı, kuruluş yıldönümü kutlamaları gibi yöntemlere başvururlar. Bunun sonucu olarak, örgütler bireylerde oluşan kenetlenme bağlılığı ile dışarıdan gelen tehditlere karşı örgüt üyelerinin birlik, beraberlik ve direncini arttırmış olurlar.

Kontrol bağlılığı: Kontrol bağlılığı tamamen bireyleri normatif yönleri ile ilişkilidir. Kontrol bağlılığı, işgörenin örgüt normlarını ahlaka uygun bulması ile bu normları kabulü ve örgütün kendisinden beklentileri doğrultusunda o normlara uymayı kabul etmesi ile oluşur. Samadov'a (2006: 78) göre, birey bu normların kendi değerleri ile uyuşması ile onlara uymanın otoriteye itaat etmenin bir gerekliliği olduğunu düşünür.

2.3.4.1.5. Penley ve Gould'un örgütsel bağlılık sınıflandırması

Penley ve Gould'un (1988) örgütsel bağlılık sınıflandırması, Etzioni'nin (1961) sınıflandırmasını temel almaktadır. Etzioni (1961) örgütsel bağlılığı sınıflandırırken ortaya attığı üç boyutu birbirine bağımlı olarak ele almıştır. Penley ve Gould (1988) ise, Etzioni'nin (1961) sınıflandırmasında yer alan ahlaki bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık boyutlarının birbirine zıt olduğunu söyleyerek ikisini bağımsız olarak ele almıştır (İnce ve Gül, 2005: 36).

Penley ve Gould'un (1988), Etzioni'nin (1961) sınıflandırmasını temel alarak oluşturduğu örgütsel bağlılık modeli, ahlaki bağlılık, çıkarcı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılıktan oluşmaktadır.

Ahlaki bağlılık: Ahlaki bağlılık, bireylerin örgüt amaç ve değerlerini kabul etmesiyle o değerler ile özdeşleşmesi sonucu, kendini örgüte adamasıyla oluşmaktadır. Bu bağlılık türünde birey örgütün başarısı veya başarısızlığının sebebi oalrak kendisini görmektedir (Gül, 2002: 44).

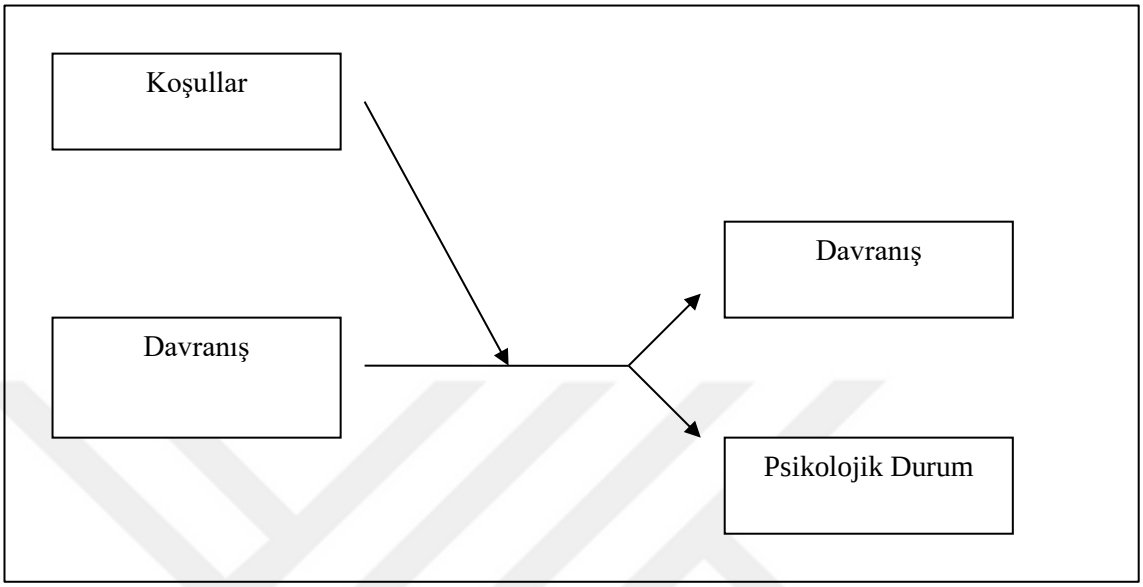
Çıkarcı bağlılık: Çıkarcı bağlılık, bireylerin örgüte verdikleri katkılardan ötürü bekledikleri ve sonucunda elde ettikleri ödül ve teşviklere dayanmaktadır. Etzioni'nin (1961) hesapçı katılım boyutuna benzer. Bireyler bekledikleri ödülleri elde ettikleri oranda örgütlerine bağlıdırlar. Çıkarcı bağlılıkta örgüt, ödüllere ulaşma aracı olarak görülür (Gündoğan, 2009:47).

Yabancılaştırıcı bağlılık: Bireylerin örgüt koşulları üzerinde kontrol gücünün olmadığı ve alternatif iş imkanlarının bulunmadığı durumlarda örgütlerine gösterdikleri bağlılık çeşididir. Bu bağlılıkta birey, örgütteki ödül ve cezaların keyfi verildiği anlayışına sahiptir ve örgütüne yabancılaşmaktadır.

2.3.4.2. Davranışsal bağlılık

Davranışsal bağlılık temelde bireyin örgütten ziyade işine ve kendisinin işe yönelik süregelen davranışına bağlılık göstermesidir. Oliver'a göre (1990: 25) çalışan örgüt içerisinde belirli bir davranış gösterir ve diğer etmenlerin etkisiyle davranışını sürdürür ve o davranışa uygun tutumlar sergiler. Bu tutumların devam etmesi ile birey örgütte kalmayı ister ve bunun sonucu olarak, bireyde davranışsal bağlılık meydana gelir.

Davranışsal yaklaşım, örgüt ile değil bireyin işe adaptasyon süreci ve bu sürece kişisel deneyimlerini de ekleyerek örgüte katkıda bulunup bulunmadığına odaklanır. Şekil 2.4'te örgütsel bağlılıkta davranışsal bakış açısı modeli verilmiştir (Doğan ve Kılıç, 2007: 42)



Şekil 2.4. Örgütsel bağlılıkta davranışsal bakış açısı

Şekil 4'te görüldüğü gibi, davranışsal bağlılık sürecinde, işgörenin davranışları koşullar'ın (dış etkenler) etkisiyle sürekli hale gelir ve bu bireyin psikolojisine ve davranışlarına yansır. Bunun sonucu olarak bireyde bağlılık gerçekleşir. Doğan ve Kılıç'a (2007: 42) göre, bireyin içerisinde bulunduğu psikolojik durum bir geri besleme etkisi oluşturarak işgörenin örgüte bağlılığını güçlendirmektedir.

Literatürde örgütsel bağlılığı, davranışsal bağlılık kapsamında inceleyen kabul görmüş iki önemli çalışma vardır. Bunlardan ilki, Becker (1960) tarafından açıklanan yan bahis yaklaşımı ve diğeri ise Salancik'in (1977) örgütsel bağlılık yaklaşımıdır.

2.3.4.2.1. Becker'ın yan bahis yaklaşımı

Becker'a (1960) göre, zaman içerisinde işgörenler örgütlerinde başka örgütlerde elde edemeyecekleri beceriler edinirler. Bireyler, belli bir çaba ve zaman harcamanın ürünü olan bu kazanımı kaybetmek istemediklerinden örgütlerinden ayrılmak istemezler. Çünkü elde ettikleri bu beceriyi, örgüte yaptıkları zaman ve emek yatırımının bir karşılığı olarak

kabul eder ve bu karşılığı almak isterler. Bunun sonucunda bireylerde örgütsel bağlılık oluşur.

Diğer bir ifade ile, örgütsel bağlılık anlamında Becker'ın (1960) yan bahis yaklaşımının odaklandığı nokta, bireylerin örgütlerine bağlılıklarının kendi çıkarları için olduğudur. Birey başka örgüte geçmek ile kendi örgütünde devam etmek arasında, örgüte yaptığı yatırımı dikkate alarak bir seçim yapar ve yatırımlarından vazgeçemeyerek örgüte bağlı kalır. Dolayısı ile bu bağlılık boyutunda, bireylerin örgütlerine duygusal bir bağlılığı söz konusu değildir. Bu çeşit bir bağlılık örgütlerin istemeyeceği bir durumdur.

Becker'a göre (1960), toplumsal beklentiler, bürokratik düzenlemeler, sosyal etkileşimler ve sosyal roller olmak üzere, bireylerin örgütsel bağlılık göstermesinde etkili dört unsur vardır (İnce ve Gül, 2005: 51-52).

Toplumsal beklentiler: Bireyler içinde bulundukları toplumun beklentilerinin sosyal ve manevi yaptırımları sebebiyle, davranışlarını sınırlama ihtiyacı duyabilirler. Örgütsel davranış anlamında bu sınırlama bireyleri bazı yan bahislere girmek durumda bırakabilir. Buna örnek olarak, sık sık iş değiştirmenin toplum gözünde güvensizlik algısı oluşturabileceği düşüncesi verilebilir.

Bürokratik düzenlemeler: Bu kapsam altında bireylerin emeklilik durumları örnek olarak verilebilir. Bürokratik kararlar sonucunda, emeklilik için çalışma süresi boyunca maaşından aylık kesinti yapılan çalışan, işten ayrılmayı düşündüğünde bu kesintilerin büyük miktara ulaştığını görecektir. Eğer işten ayrılmayı gerçekleştirirse, kendisinden yapılan bu kesintiler boşa gidebilecektir. Bu anlamda mevcut bürokratik düzenlemeler bireyi yan bahislere sokmuş olacaktır.

Sosyal etkileşimler: Becker'ın (1960) bireyleri yan bahislere soktuğunu söylediği bir diğer durum ise sosyal etkileşimlerdir. Bireyler örgütlerinde belirli sosyal ilişkiler kurmuştur ve kendisi ile ilgili olumlu algı oluştuğunu düşünmektedir. Bu algının bozulmaması için birey örgüte bağlılık göstermek gibi tutarlı davranışlar göstermek zorunda olur.

Sosyal roller: Bireyler içinde bulundukları ve uyum sağladığı sosyal roller sebebiyle yan bahislere girebilirler. Becker'a (1960) göre bireyler tarafından bu sebepten dolayı gerçekleştirilen yan bahisler ve buna yapılan yatırımlar zaman içerisinde artmaktadır. Bu anlamla, yaşı ilerlemiş ve örgütte belli bir kıdeme erişmiş bireyin, bulunduğu mevcut role

erişene kadar örgüte yaptığı yatırımlar ve bu yatırımların zaman geçtikçe daha da artacak olması ile, bunları kaybetmenin maliyetleri daha da artacak ve bireyin örgütten ayrılması zorlaşacaktır. Dolayısıyla bireyde mevcut sosyal rolü sebebiyle örgütsel bağlılık gelişecektir.

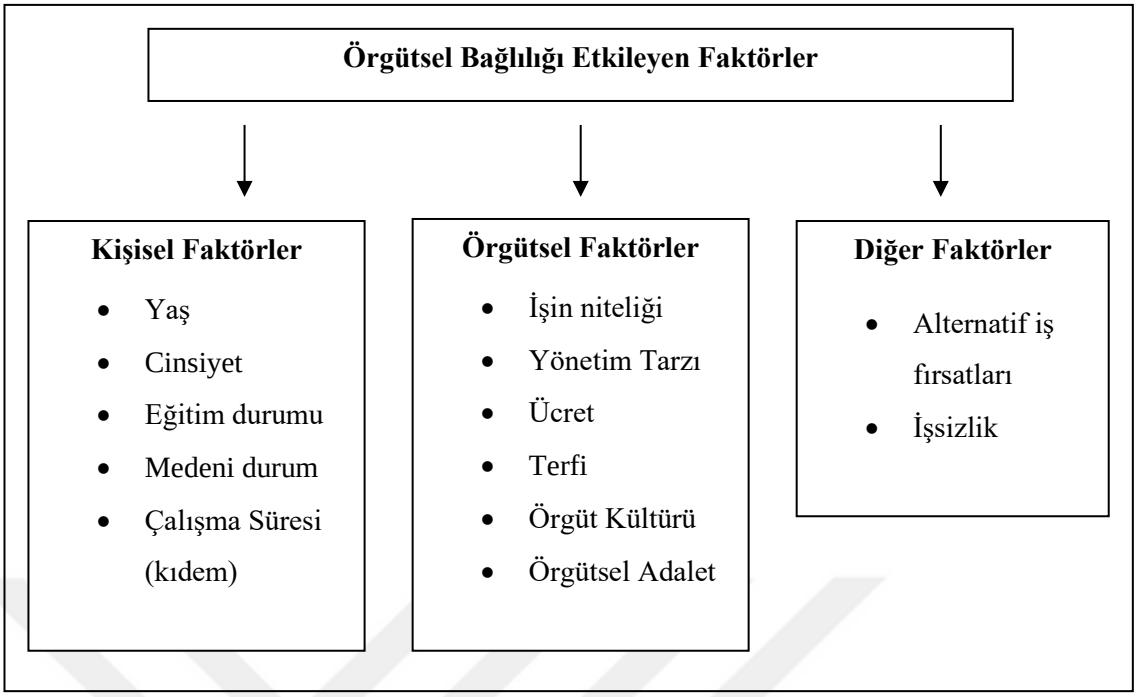
2.3.4.2.2. Salancik'in örgütsel bağlılık yaklaşımı

Salancik'da (1977) tıpkı Becker (1960) gibi örgütsel bağlılığı, davranışları devam ettirme eğilimi olarak ele almaktadır. Fakat Salancik (1977) Becker'dan (1960) farklı olarak, örgütsel bağlılığın sebebi için sadece bireyin kendi çıkarlarını gözetmesi değil, kişi ile örgüt arasındaki ilişkinin psikolojik bir yansıması olarak, bireyin örgüte bağlılık davranışını arzu etmesinin de işgöreni örgütsel bağlılığa götüren bir neden olduğunu savunur (Gül, 2003: 80).

Öte yandan Salancik (1977), bağlılığın bireyin kendi davranış ve tutumlarının farkında olmasının bir sonucu olarak oluşabileceğini ifade etmiştir. Buna bağlı olarak, bireyin kendi davranışlarına bağlı kılan, davranışlarının görünebilirliliği, geri alınamazlığı ve istemliliği olmak üzere üç niteliğin olduğunu belirtmiştir (Akalın: 2006). Bu niteliklere göre, bireyin sahip olduğu her davranış ve tutumun farklı ölçüde bağlılık oluşturabileceği söylenebilir. Sears vd. (1988) Salancik'in (1977) örgütsel bağlılık yaklaşımını açıklarken, bireylerin davranışları ve tutumları arasındaki tutarlılığı koruma çabalarının, örgütlerinde bağlılık olarak sonuçlanması olarak belirtmiştir (akt. Kaya, 2007: 38).

2.3.5. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler

Örgütsel bağlılık işletmeler için hayati öneme sahip olabilen bir unsurdur. İşgörenin örgütüne bağlılığını etkileyen ve yönünü belirleyen bazı faktörler vardır. Literatüre bakıldığında bu faktörlerin farklı araştırmacılarca farklı şekilde kategorize edildiği görülmektedir. Fakat bu faktörlerin içeriğine bakıldığında, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri, kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve diğer faktörler olmak üzere üç ana başlıkta ele alınabileceği söylenebilir. Şekil 2.5'te literatüre dayanarak örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler gösterilmiştir.



Şekil 2.5. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler.

2.3.5.1. Kişisel faktörler

Örgütsel bağlılık, doğrudan birey davranış ve tutumlarına bağlı olarak oluşan bir olgudur. Bu anlamda örgütsel bağlılığın, kişisel (demografik) özelliklerden olumlu veya olumsuz bir şekilde etkilenmesi kaçınılmazdır. Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılığa yönelik etkisini araştıran birçok araştırma mevcuttur. Yapılan araştırmalar, örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel özelliklerin; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, çalışma süresi (kıdem) gibi değişkenler olduğunu vurgulamaktadır (Çırpan, 1999: 59).

Yaş: İnsanların içinde bulundukları yaş durumlarının, hayatın her alanında kararlarını ve seçimlerini etkilemesi oldukça doğaldır. Aynı şekilde, bireylerin farklı yaşlarda işlerine ilişkin davranış ve tutumlarının farklılık göstermesi mümkündür. Örneğin, genç yaşta eğitimini yeni tamamlamış bir birey, iş arayışında almış olduğu eğitime göre bir iş bulma isteğine sahiptir.

Yapılan araştırmalar yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı pozitif ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Luthans ve diğ, 1987; Meyer ve Allen, 1991). Luthans ve diğ. (1987) göre genç yaştaki bireylerin, ileri yaş bireylere göre örgütlerine aidiyetleri daha azdır. Bunun sebebi, ileri yaş insanların yaşları itibari ile seçim şanslarının azalması ve işten ayrıldıkları takdirde daha iyi bir iş bulma ihtimallerini daha az olduğunu düşünmeleri ile

zaman içerisinde kazanmış oldukları hakları kaybetmek istememeleridir. Dolayısıyla, bu anlamda yaş arttıkça örgütsel bağlılığın arttığı söylenebilir.

Meyer ve Allen'de (1991) aynı şekilde, yaşı ilerlemiş bireylerin örgütlerinde daha uzun süreler deneyim sahibi oldukları için, bu bireylerin duygusal bağlılıklarının daha güçlü olduğunu ve buna bağlı olarak bireylerde yaş arttıkça örgütsel bağlılığın arttığını söylemişlerdir. Ayrıca, Çırpan'da (1999) işgörenlerin örgütte kaldıkça mevkilerinin artmasıyla örgütün kendilerine daha çekici gelmesi ile ileri yaştaki çalışanların örgütsel bağlılıklarının gençlere nazaran daha yüksek olduğunu vurgulamıştır.

Cinsiyet: Literatürde örgütsel bağlılık düzeyi açısından, cinsiyet bazlı etkiler ve farklılıkları açıklayan çalışmalar mevcuttur. Fakat bu çalışmalar örgütsel bağlılıkta hangi cinsiyetin daha etkili olduğu konusunda bir fikir birliğine ulaşamamışlardır. Bir kısım çalışmalar erkeklerin örgütsel bağlılığının daha güçlü olduğunu savunurken, bir kısmı kadınların örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu söylemektedir.

Mowday (1982), kadınların özellikle son yüzyıldan sonra iş hayatında daha etkin bir rol almış olmaları ile birlikte, iş hayatında elde ettikleri konumlarına ulaşmada erkeklere nazaran daha çok engel aştıkları ve bu sonucu olarak iş hayatlarındaki kazanımlarını çok önemsemeleri ile örgütsel bağlılıklarının erkeklerden daha yüksek olduğunu söylemiştir.

Bunun aksi olarak, erkeklerin genellikle daha üst pozisyonlarda görev almaları sebebiyle örgütsel bağlılıklarının kadınlardan daha yüksek olduğunu vurgulayan çalışmalar vardır. Ek olarak, kadınların aile içindeki rollerine daha fazla önem vermeleri sebebiyle iş hayatını ikinci plana attıkları ve bunun sonucu olarak örgütsel bağlılıklarının erkeklerden daha düşük olduğunu ifade eden çalışmalar da mevcuttur (akt. Yalçın ve İplik, 2005: 399).

Eğitim durumu: Eğitim durumunun örgütsel bağlılığa etkisini inceleyen çalışmalara bakıldığında, eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılığın zayıfladığı görülmüştür. Çünkü eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin alternatif iş olanaklarının daha olmasından dolayı bu bireylerin bir işletme veya pozisyona mahkum olma olasılıkları daha düşüktür (Çırpan, 1999: 61).

İnce ve Gül'e (2005) göre, çalışanların eğitim düzeyleri arttıkça beklentileri de örgütün karşılayabileceği veya gerçekleştirebileceğinden daha fazla olacağından, bu kişilerin örgütsel bağlılıklarının düşük olacaklarını belirtmişlerdir. Aksi bir görüşe göre ise, eğitim seviyesinin artması bireylerin insiyatif ve sorumluluk alma hissiyatlarını arttırdığından

daha az bıkkınlık ve moral durumu gösterdikleri ve buna paralel olarak devamsızlıklarının da azaldığı belirtilmektedir (Eren, 2000:68).

Medeni durum: Bireylerin medeni durumları, iş dışındaki hayatlarında farklı sorumluluklar yüklenmeleriyle birlikte örgütsel bağlılıklarını etkileyebilir (Çakır, 2001:112). Nitekim Çırpan (1999) bireylerin medeni durumlarının, doğurduğu bazı sorumluluklar ile zorunluluk açısından örgütsel bağlılık ile ilişkisi olabileceğini söylemektedir. Aynı şekilde Abdullah ve Sahw'da (1999:79) evli bireylerin bir takım ailevi yükümlülükleri olduğundan, bu yükümlülükler nedeniyle bekarlara nazaran örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olacağını vurgulamaktadır.

Bunun yanında bekarların farklı iş alternatiflerini değerlendirmede evli bireylerden daha fazla girişken olmaları beklenebilir. Çünkü evli bireylerin bakmakla yükümlü oldukları aile fertlerini düşünerek mevcut durumu kaybetme korkuları daha fazla olabilir. Dolayısıyla evlilerin bekarlara nazaran zorunluluk anlamında örgütsel bağlılıkları söz konusudur (Gündoğan: 2009: 25).

Çalışma süresi (kıdem): Literatüre bakıldığında bireylerin işletmede geçirdikleri çalışma süreleri ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir. Çalışanların zaman içerisinde örgüte verdikleri emeklerinin neticesinde kazandıkları statü, sorumluluk ve edindikleri bilgiler ile elde ettikleri ödüller, örgütlerine karşı bağlılık hissetmelerine neden olmaktadır. Bununla birlikte çalışanın örgütte kalma süresi ile orantılı bir şekilde artan tazminat gibi kazanımlar da bireylerin örgütsel bağlılıklarını güçlendiren bir unsurdur (İnce ve Gül: 2005).

2.3.5.2. Örgütsel faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlara bakıldığında, tıpkı kişisel faktörler gibi örgüt kaynaklı bir takım faktörlerin bireylerin bağlılıklarına etki ettiği görülmektedir. Bu faktörler örgütsel bağlılığı güçlendirdikleri gibi, bireylerin örgüte bağlılıklarını zayıflatan unsurlar olarak da karşımıza çıkabilirler.

Literatüre bakıldığında, örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerin başlıca; işin niteliği, yönetim tarzı, ücret, terfi, örgüt kültürü, örgütsel adalet olarak altı önemli faktör oldukları söylenebilir.

İşin niteliği: Bireylerin yaptıkları iş ile yaşam tarzlarını özdeşleştirmesi sık görülen bir durumdur. Bu anlamda yaptıkları işin niteliği ile yaşam tarzları uyumlu bireylerin örgütsel bağlılıklarının güçlü olması beklenebilir. Nitekim yapılan araştırmalar örgütsel bağlılık ile işin niteliği arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

İşin kendisi veya niteliği bireyleri iş doyumuna ulaştıran önemli bir unsurdur. Örneğin bazı mevkiler bireyler için daha yüksek sorumluluk demektir ve bu sorumluluğu yerine getirebilme ihtiyacı ile sorumluluk alan bireyler örgütsel bağlılığa sahip olmaya daha yatkındırlar. Çetin'e (2004: 105) göre, çalışanlara daha fazla sorumluluğun verildiği işlerde bireyler daha fazla kişisel karar alma imkanına sahip olurlar ve bu bireylerin daha az sorumluluğa sahip çalışanlara göre örgütsel bağlılıklarının daha güçlü olması beklenebilir.

Yönetim tarzı: Örgütlerdeki liderlik tarzı ve bunun getirdiği yönetim stili, bireylerin örgütsel bağlılıklarını etkileyen önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Esnek ve katılımcı bir yönetim tarzına sahip örgütlerde bireylerin örgütsel bağlılıkları yüksek olmakta, otokratik bir yönetim anlayışı ile işleyen örgütlerde bireylerin katılımlarının engellenmesi ile örgütsel bağlılıkları düşük olmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 72).

Demirel'e (2009) göre, çalışanların yönetime katılmasına müsaade ederek onlara değer veren örgütlerde, bireylerin kendilerini daha rahat ve huzurlu hissederler ve buna bağlı olarak çalışanların örgüte bağlılıkları yükselmektedir.

Ücret: İnsanların iş hayatında bulunmalarındaki öncül hedef para kazanmaktır. Dolayısıyla, bu anlamda örgütsel bağlılığın yönünü belirleyen en önemli örgütsel faktör ücrettir denilebilir. Türkoğlu'na (2011) göre, bireylerin verdikleri emek ile aldıkları ücret arasında uçurumların olması onları farklı arayışlara itmektedir. Bu sebeple işletmelerde ücret düzeylerinin belirlenmesinde adalet ve performans gibi unsurlar dikkate alınarak yapılmalı ve çalışanlara bu süreç olumlu bir şekilde aktarılmalıdır. Çünkü bu sürece çalışan tarafından algılanan bir olumsuzluk, bireylerin örgüte karşı bağlılıklarını düşürecektir. Bu durum bireylerin ücret tatminlerinin yanında, ücret dağılımındaki adaleti algılama biçimlerinin de örgütsel bağlılık düzeyleri için önemini vurgulamaktadır (Gül ve İnce, 2005).

Terfi: Çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen bir diğer örgütsel unsur, örgütteki terfi imkanlarıdır. Günümüzde işletmeler bunun farkına vararak, nitelikli işgücünü

kaybetmemek ve rekabette kalabilmek adına çalışanları için kariyer planlamaları yapmaktadırlar.

İşletmesi tarafından kariyer planlaması yapılmış veya desteklenmiş bireylerin, örgütsel bağlılıkları yükselmektedir. Bunun tersi olarak, çalışanların kariyer planlamaları ve terfi beklentileri için herhangi bir girişimi olmayan işletmelerde, çalışan kendi rotasını belirleyemeyeceğinden hem verimi azalacak, hem de bu durum işgörenin örgütsel bağlılığını olumsuz yönde etkileyecektir.

Örgüt kültürü: Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin zaman içerisindeki birliktelikleri ile ortaya koydukları gelenek, anlayış ve normların bütünü olarak tanımlanmaktadır (Kırım, 1998:58). Örgüt kültürü, örgüte dahil bireylerde ortak bir kimlik oluşturarak, örgütün amaçlarına yönelik ortak hareket etme anlayışı gelişmesine sebep olur. Güçlü bir örgüt kültürüne sahip işletmelerde, çalışanların örgütsel bağlılıklarını yüksek olması beklenebilir.

İnce ve Gül'e (2005) göre, örgüt kültürü bireyler için kendi öncelikleri ile örgütün amaçları arasında bir bağ oluşturduğundan, bireylerin örgütsel amaçlara katılımını teşvik ederek güçlü bir örgütsel bağlılığın oluşmasına sebep olur.

Örgütsel adalet: Çalışanlar örgütte alınan kararların ve kişisel değerlendirme, ödül dağıtımı, mesai, terfi gibi yaklaşımların adaletli olmasını beklerler. Eğer işletmeler sözü edilen unsurlar üzerinde objektif tutumlar sergilerlerse, bireyler örgütlerinde adaletin varlığına inanacak ve bu durum örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde destekleyecektir (Demirel, 2009).

Aynı şekilde, örgütler bu unsurların dağıtımında objektif olmayı başaramazlarsa, çalışanlar örgütte adaletsizliğin varlığını algılayarak düşük bağlılık göstereceklerdir (Ersoy, 2007:90).

2.3.5.3. Diğer faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler irdelendiğinde, ilgili literatür, bireylerin örgütsel bağlılıklarını etkileyen kişisel ve örgütsel faktörlerin yanında, bunların harici faktörlerin de örgütsel bağlılığı etkileyebileceğini göstermektedir. Bu faktörler daha genel kapsamlı olmakla birlikte, literatürde diğer faktörler olarak ele alınmakta ve alternatif iş fırsatları ve işsizlik olarak iki başlık altından incelenmektedir.

Alternatif iş fırsatları: Alternatif iş fırsatlarının örgütsel bağlılığı etkilemesi, esas olarak örgütün büyüklüğü ile alakalıdır. Çalışanların, üyesi olduğu örgütünde kendisi için alternatif iş olanaklarının bulunduğunu düşünmesi örgütsel bağlılığını arttıracağı gibi, bu durum bireylerin kendisi için dışarıda daha az iş fırsatı olduğunu algılamasıyla bir başka yönden de örgütsel bağlılığının güçlenmesine neden olacaktır (Balay, 2000:67).

İşsizlik: İşsizliğin örgütsel bağlığı etkilemesi, örgütsel bağlılığı etkileyen diğer faktörlere göre daha büyük çaplı bir unsurdur. Çünkü işsizlik, global veya ülkesel çapta gerçekleşen bir durumdur. İşsizlik faktörü, bireylerin örgütsel bağlılıklarını zorunluluk açısından artma yönünde etkileyen bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.3.6. Örgütsel bağlılığın sonuçları

Örgütsel bağlılık, araştırmacılarca uzun zamandır incelenen bir konudur. Bu kavramın incelenmesi ile örgütsel bağlılığın sonuçları hakkında bulunan çıkarımlar farklılık göstermektedir. Fakat örgütsel bağlılığın sonuçlarına ilişkin yapılan tüm çıkarımların ortak noktası örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olmasının tamamen olumlu sonuçları olmadığı gibi, düşük düzeyde olmasının da tamamen olumsuz sonuçları olmadığıdır.

Ayrıca, örgütsel bağlılığın etkilerinin özellikle davranışsal unsurlar üzerinde toplandığı söylenebilir. İnce ve Gül'e (2005: 94) göre örgütsel bağlılığın, iş tatmini, motivasyon ve kararlara katılma gibi davranışsal tutumların üzerinde olumlu yönde ve iş değiştirme ile devamsızlık gibi davranışsal tutumların üzerinde ise olumsuz etkileri vardır.

Randall (1987) örgütsel bağlılık düzeylerini düşük örgütsel bağlılık, orta (ılımlı) düzey örgütsel bağlılık ve yüksek örgütsel bağlılık olarak ele almıştır. Bu bağlılık düzeylerinin olumlu ve olumsuz sonuçları ilgili literatüre dayanarak şu şekilde açıklanabilir (Şahin, 2007: 92:93):

Düşük örgütsel bağlılık: Düşük örgütsel bağlılık bireylerin kendilerini örgüte bağlayan tutum ve olgulardan yoksun olmaları şeklinde tanımlanabilir. Düşük örgütsel bağlılığın bireye ve örgüte yönelik olumlu ve olumsuz sonuçları vardır.

Olumsuz sonuçlarına örnek olarak bireylerin kariyer planlamalarını ve geleceklerini negatif yönde etkilemesi söylenebilir. Yine düşük örgütsel bağlılık yüksek iş devri ve devamsızları tetiklediğinden örgütler açısından olumsuz bir durumdur.

Düşük örgütsel bağlılığın olumlu etkisine örnek olarak ise, işletmeler için düşük bağlılık gösteren bireylerin ayıklanması ile verimin ve performansın artmasının beklenmesi olarak verilebilir.

Orta düzey (ılımlı) örgütsel bağlılık: Ilımlı örgütsel bağlılık, daha çok deneyim sahibi fakat örgütsel özdeşleşmelerinin çok güçlü olmadığı çalışanlarda görülür. Bu düzeydeki bağlılığın da, hem bireyler hem örgütler için olumlu ve olumsuz sonuçları bulunmaktadır.

Bu bağlılık düzeyinde bireyler örgütlerine bağlılık hissettiklerinden dolayı iş ve örgüte karşı ile ilgili sorumluluk duyguları mevcuttur. Bunun sonucu olarak örgüte hizmet süresi artabilmekte ve örgütten ayrılma istekleri daha düşük seyretmektedir.

Öte yandan bu bağlılık profilinde bireyler örgütlerine tam bir bağlılık hissetmediklerinden, örgüt için tam bir çaba sergilemeyebilirler ve bu da örgütü olumsuz yönde etkileyebilir.

Yüksek örgütsel bağlılık: Bu bağlılık düzeyinde bireyler örgütlerine karşı güçlü pozitif tutumlara ve eğilimlere sahiptir ve bireyler örgütleriyle özdeşleşmiş durumdadırlar. Bu durumun da diğer iki bağlılık düzeyi gibi işletmeler ve bireyler için olumlu/olumsuz sonuçları bulunmaktadır.

Yüksek bağlılık düzeyine sahip olmanın, bireylere sadakatlerinin bir karşılığı olarak terfi, yetki devri, ödül, ücret artışı gibi olumlu yansımaları söz konusudur. Fakat bireyler yüksek bağlılıkları nedeniyle örgütün normlarına çok sıkı bağlılık gösterebilirler ve bireyde bunun sonucu olarak değişime karşı direnç oluşarak yeniliklere engel oluşabilir.

Yüksek düzeyde bağlılık örgüt açısından çok olumlu sonuçlar doğurabilmektedir. Bağlılığı yüksek olan çalışan örgütün değişilmez işgücü olacak ve verimli bir çalışma sistemi oluşmuş olacaktır. Keza yüksek bağlılığa sahip bireyler, örgütün amaçlarına hizmet etmeye yönelik istekli tutum sergileyecekler ve bu durum daha verimli çalışmaları ile sonuçlanacaktır.

Öte yandan bireylerdeki yüksek bağlılık, geçmiş politika ve uygulamalara sıkı sıkıya bağlı kalmak ile sonuçlanabilmektedir. Bu da yüksek bağlılığın olumsuz bir sonucu olarak, örgütün esnekliğini kısıtlayabilir.

2.4. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti başta psikoloji ve yönetim olmak üzere farklı birçok disiplinin incelediği bir konudur. İşten ayrılma niyetinin üzerinde duran birçok araştırma, işten ayrılma niyetinin işgören devri için en önemli belirleyici unsurlardan biri olduğunu ortaya koymuştur (Arslan, 2015: 96). İşgören devri, belirli bir dönemde bir örgütün çalışan kadrosuna işgörenlerin giriş ve çıkış hareketleri olarak tanımlanır (Şimşek ve diğ, 2005: 314). İş gücü devrinin gerçekleşmesi için iki durum söz konusudur. Bunlardan birinde işgörenin kendi isteği ile işten ayrılması ile olurken, diğer durumda işgörenin örgüt tarafından iş ile ilişiğinin kesilmesi sonucu meydana gelir.

2.4.1. İşten ayrılma niyeti kavramı

İşten ayrılma niyeti en temel ifade ile, ‘‘*herhangi bir girişim ile işe son verilmesi düşüncesi’’* olarak tanımlanabilmektedir (Kaya, 2010: 222). Literatürde birçok farklı tanımı olan işten ayrılma niyeti kavramının bütün tanımlamalarının ortak noktası, işten ayrılma niyetinin, işten ayrılma davranışının bir öncülü olarak kabul edilmesidir. İşgören çeşitli sebepler ile işten ayrılma davranışına karar verebilir ve işten ayrılma niyetine girmiş olur. Bu niyetin davranışa dönüşmesi çok kısa zamanda olabileceği gibi, işgörenin karar verme süreci biraz zaman da alabilir. İşten ayrılma niyeti ile ilgili literatürde yer alan bazı tanımlamalara tablo 2.3’te yer verilmiştir.

Tablo 2.3. İşten ayrılma niyeti tanımları

Özcan ve diğ. (2012: 2)	İşten ayrılma niyeti, çalışanların mevcut iş koşullarından duymuş oldukları memnuniyetsizlik dolayısıyla işlerinden ayrılmayı düşünmeleridir.
Vandenberg ve Nelson (1999: 1331)	İşten ayrılma niyeti, kişinin kendisinin yakın gelecekte belirsiz bir zamanda bir örgütü kalıcı olarak tahmini terk etme olasılığıdır.
Mobley ve diğ. (1979: 505)	İşten ayrılma niyeti, örgütten ayrılmak için bireyin davranışsal niyetidir.
Mowday ve diğ. (2013: 182)	İşten ayrılma kavramı bir çalışanın bir örgüte olan üyeliğinin gönüllü olarak feshi anlamına gelmektedir.
Boshoff ve diğ. (2002: 14)	İşten ayrılma niyeti, kişinin işvereni ile kalmak istemediği görüşünün şiddetidir.
Maier ve diğ. (2013: 3)	İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın işini ve örgütünü bilinçli ve kasıtlı olarak terk etme eğilimidir.

Tablo 2.3. (devam) İşten ayrılma niyeti tanımları

Fong ve Mahvar (2013: 35)	İşten ayrılma niyeti, çalışanın mevcut işinden veya işyerinden belirli bir süreçte ayrılma düşüncesine sahip olması veya ayrılma planı yapmasıdır.
Örücü ve Özavşaroğlu (2013: 39)	İşten ayrılma niyeti, bireyin örgütten ayrılmak konusundaki bilinçli ve temkinli bir kararı veya niyetidir.
Gaertner (1999: 479)	İşten ayrılma niyeti, bir bireyin kendi inisiyatifi ile sosyal bir sistemden çıkma eğilimidir.

Tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere işten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışının bir göstergesi ve bir önceki aşaması olarak ifade edilebilir (Çağ, 2011). İşgörenin işten ayrılmayı istemesi en temel haklarından biridir. İşten ayrılma niyeti, işgörenin gönüllü olarak işten ayrıldığı durumlarda söz konusudur (Arslan, 2015: 96).

Bireylerin kararlarının sonucunda oluşabilecek avantaj ve dezavantajları kestirmeye çalışmaları olağan bir durumdur. Bu anlamda işten ayrılma niyeti de aşamalı bir süreç izleyen bir olgudur. Bu aşamalı süreci tanımlamak için literatürde birçok model ortaya konmuştur. Bunlardan en bilinenlerinden biri Mobley'in (1977: 238) oluşturduğu işten ayrılma niyeti süreç modelidir. Bu modele göre işten ayrılma bir takım psikolojik aşama sonucu meydana gelen bir geri çekilme kararı verme süreci olarak tanımlanmaktadır (Yılmaz, 2018: 47). İşten ayrılma niyeti sürecinin tanımlandığı bu modele göre, süreç şu aşamaları izlemektedir;

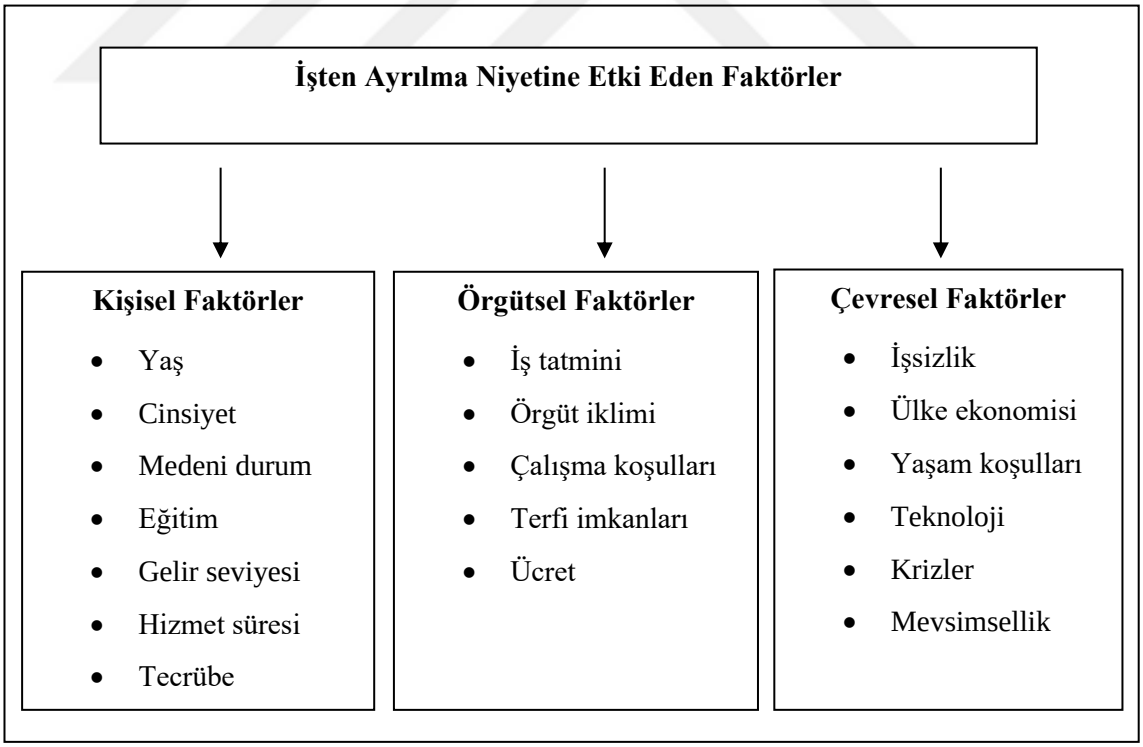
1) İşin değerlendirilme süreci
2) İşten memnun olmamayı deneyimleme süreci
3) İşten ayrılma fikri
4) Alternatif arama niyetinin gelişmesi
5) Alternatiflerin karşılaştırılma aşaması
6) Alternatiflerin değerlendirilmesi
7) Alternatiflerin mevcut iş ile karşılaştırılması
8) Ayrılma veya kalma niyeti
9) Ayrılma veya kalma

Bu süreçten de yola çıkarak işten ayrılma davranışının gerçekleşmesi için, bireyde işten ayrılma niyetinin oluşması bir koşuldur. Dolayısıyla işten ayrılma davranışını açıklamak için, işten ayrılma niyeti kavramının anlaşılması gerekmektedir.

2.4.2. İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörler

Literatürde işten ayrılma niyetinin sebepleri irdelendiğinde, farklı değişkenlere dayalı birçok farklı faktörün, işten ayrılma niyetine etki ettiği kabul edilmektedir. Bu faktörler farklı araştırmacılar tarafından başka şekillerde açıklanmış olsa de, hemen hemen tüm çalışmalarda işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler birey, örgüt ve örgüt dışı (çevre) denkleminde toplanır. Örneğin, Cotton ve Tuttle (1986), işten ayrılma davranışına etki eden değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemiş ve sonucunda işgörenlerin işten ayrılmalarında çeşitli dışsal unsurların (işsizlik oranı ve alternatif iş imkanları gibi), örgütsel unsurların (yönetim tarzı, iş tatmini, ücret ve ödüllendirme gibi) ve kişisel unsurların (cinsiyet, yaş ve aile gibi) etkisi olduğunu belirtmiştir (Erbil, 2013: 39).

Bunun yanında, Şimşek ve diğ. (2011) ile Çağ (2011) de işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin bireysel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı (çevresel) faktörler olduğunu belirtmişlerdir. Literatüre dayanarak, işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler için Şekil 2.6'de oluşturulmuştur.



Şekil 2.6. İşten ayrılma niyetine etki eden faktörler.

2.4.2.1. Kişisel faktörler

Bireylerin işten ayrılma niyetlerinin oluşmasına sebep olan etkenlerden biri de demografik özellikleridir. Bu özelliklerin farklılaşması ile bireylerin işten ayrılma niyetleri veya eğilimlerinin derecesi farklılık gösterir.

İşgörenlerin işten ayrılma niyetlerine etki eden bu demografik faktörler aşağıdaki şekilde sayılabilir (Varol 2010; Ökten, 2008; Gershon ve diğ, 2007; Hwang ve Kuo, 2006; Cotton ve Tuttle, 1986):

- Yaş
- Cinsiyet
- Medeni durum
- Eğitim seviyesi
- Gelir düzeyi
- Hizmet süresi
- Tecrübe

İnsanların genç iken aldıkları kararlar ile olgunluk zamanında aldıkları kararlar çoğunlukla farklılık gösterir. Yapılan araştırmalar yaş durumuna göre işten ayrılma niyetinde de farklılaşma olduğunu göstermiştir. İleri yaşta olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin, genç yaştakilere göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bunun sebebi olarak, genç yaştaki çalışanların meslek seçimlerini tamamlamamaları ve bunun sonucu olarak işe uyum sağlayamamaları olduğu düşünülmektedir (Şimşek ve diğ, 2005: 322).

Öte yandan March ve Simon'a (1958: 101) göre, her ne kadar genç çalışanlar ile ileri yaş düzeyindeki çalışanların aralarındaki yetenek ve bir takım özellikleri özellikleri aynı olsa bile, genç çalışanlar daha fazla işyeri değiştirme eğilimi içindedir. Bunun nedenleri olarak gençlerin beklentilerinin daha yüksek olması, daha enerjik ve değişime açık hissetmeleri ve sabırsızlıkları gösterilebilir. Aynı zamanda sosyalleşmeye daha düşkün ve istekli olan genç çalışanların, iş temposu sebebiyle sosyal faaliyetlere zaman ayırmada zorluk çekmeleri de, onların ileri yaştakilere göre işten ayrılma niyetlerini tetikleyen bir unsur olarak gösterilebilir (Erbil, 2013: 41).

Tıpkı yaş gibi, cinsiyet farklılıklarının da insanların kararlarında etkili olduğu literatürde kabul edilen bir durumdur. Literatüre bakıldığında, kadınların erkeklere nazaran daha sık

iş değiştirdiği belirlenmiştir. Belcher ve Atchison (1987: 438) bu durumun sebebini kadınların vazifesi olarak görülen ev işleri, doğum yapmaları ve çocukların bakımının gerekliliği olarak tanımlamıştır. Ucho (2012: 86) ise, kadın çalışanların işten ayrılma eğilim ve davranışlarının erkeklere nazaran daha yüksek olmasının, düşük ücret ve daha alt mertebede vazifelerde çalıştırılmalarına bağlı gerçekleştiğini belirtmiştir.

İşten ayrılmaya etki eden demografik etkenlerden biri de medeni durumdur. Yapılan araştırmalar evlilerin bekarlara oranla işten ayrılma eğilimine daha az sahip olduklarını ortaya koymuştur. Cotton ve Tuttle'a (1986) göre, kişilerin bakmakla yükümlü oldukları kişilerin varlığı, işten ayrılma niyeti oluşma ihtimalini azaltmaktadır.

Diğer bir demografik etken olan eğitim düzeyi de yine işten ayrılma niyetine etkisi ile bireyler arasında fark oluşturmaktadır. Yapılan araştırmalar, eğitim düzeyi yüksek kişilerin, düşük kişilere oranla işten ayrılmaya daha çok meyilli olduğunu göstermiştir. Araştırmacılarca, bu sonucun eğitim almış insanların daha fazla iş imkanı bulmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir (Arslan, 2015: 96).

İşten ayrılma niyetine etkisi bakımından gelir düzeyi farklılıkları da çalışanlar arasında işten ayrılma meyli açısından değişikliklere sebep olmaktadır. Araştırmalar gelir düzeyi yüksek kişilerin, düşük kişilere göre işten ayrılmaya daha az meyilli olduğunu ortaya koymuştur.

Hizmet süresi demografik faktörü ele alındığında, işten ayrılma ile hizmet süresinin ters orantılı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ucho 2012: 380). Çalışanların ilgili iş veya örgütte hizmet süreleri arttıkça, işten ayrılma niyetleri daha düşük seviyede seyretmektedir.

Çalışanların işten ayrılma niyetlerine etki eden kişisel faktörlerden biri de işgörenin tecrübesidir. Yapılan araştırmalar, ilgili iş veya işletmede daha tecrübeli olan çalışanların, tecrübesi daha az olanlara nazaran işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğunu göstermektedir. Bunun en önemli sebebi, tecrübe sahibi kişilerin, tecrübelerini çalıştıkları işletme ve iş ile senkronize şekilde geliştirmiş olmalarıdır.

2.4.2.2. Örgütsel faktörler

Çalışanların işten ayrılma niyetlerine etki eden örgütsel faktörler, literatürde ''önlenebilir etkenler'' olarak da adlandırılır. Şimşek ve diğ. (2005: 320) göre, bu etkenlerden bir kısmı örgütsel, bir kısmı ise örgüt çalışanları arasındaki ilişki ile ilgilidir. İşten ayrılma niyetiyle

ilgili örgütsel faktörler, genellikle işgörenin işten kendi isteği ile ayrılmasıyla sonuçlanmaktadır.

Literatüre dayanarak, işgörenlerin işten ayrılma niyetlerine etki eden başlıca örgütsel faktörler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- İş tatmini
- Örgüt iklimi
- Çalışma koşulları
- Terfi imkanları
- Ücret

Yapılan araştırmalar, çalışanların işten ayrılma niyetlerine en çok etki eden örgütsel unsurlardan birinin iş tatmini olduğunu ortaya koymuştur. Gül ve diğ. (2008) tarafından yapılan bir çalışmada, çalışanların iş tatmin düzeylerinin artması ile işten ayrılma niyetleri arasında ters bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bir başka deyişle, iş tatmin düzeyleri yüksek kişilerin, işten ayrılma eğilimleri düşüktür.

Çalışanların işten ayrılma niyetlerine etki eden bir diğer örgütsel faktör de örgüt iklimidir. Bu terim ile kasıt, başta yöneticilerin işgörene yönelik tavırları olmak üzere, çalışanların birbirleri ile olan iletişim ve etkileşimlerinden doğan sonuçları kapsar.

Maslach ve diğ. (2001: 414) tarafından ‘’işyerinden gelen aşırı talepler’’ olarak tanımlanan iş yükü ve çalışma saatleri gibi koşullar da, yine çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyen örgütsel faktörlerden biridir. Örgüt tarafından işgörene sağlanan çalışma koşullarının zorluğu, doğal olarak bireylerin işten ayrılma eğilimlerini arttırmaktadır.

İşletmelerde en sık rastlanan örgütsel sorunlardan biri de terfi konusunda yaşanmaktadır. Örgütlerde yaşanan terfi zorlukları, çalışanların kariyer planlamalarını doğrudan etkileyen bir unsurdur. Dolayısıyla terfi imkanlarının yetersiz ya da adaletsiz olduğu örgütlerde, bu unsurun işgörenlerin işten ayrılma niyetlerine doğrudan etki etmesi kaçınılmazdır. Çalışanlara yeterli bir kariyer planlaması sunmayan işletmelerde işten ayrılmaların yaşanması kaçınılmazdır.

İşgörenlerin işten ayrılma niyetlerine etki eden örgütsel faktörlerden en belirgin olanı ise ücret sistemidir. Çünkü, Örücü ve diğ. (2005: 52) ücreti, çalışanların hayatlarını doğrudan

etkileyen maddi kazançlarını içeren bir unsur olarak tanımlamaktadır. Buna bağlı olarak bireylerin, örgütlendirme sisteminin yetersiz veya adaletsiz olduğunu düşündükleri örgütlerde işten ayrılma meyilleri artmaktadır.

2.4.2.3. Örgüt dışı (çevresel) faktörler

İşgörenler kişisel ve örgütsel nedenlerde olduğu gibi, örgüt dışı nedenler ile de işten ayrılma eğilimine girebilmektedirler. Bu faktörler literatürde ‘’önlenemeyen faktörler’’ olarak tanımlanmaktadır.

İlgili literatürden yola çıkarak, bireylerin işten ayrılma niyetlerine etki eden örgüt dışı faktörler başlıca şu şekilde sıralanabilir (Cotton ve Tuttle, 1986; Ardınç ve Döven, 2004; Ökten, 2008; Şimşek ve diğ, 2011):

- İşsizlik
- Ülke ekonomisi
- Yaşam koşulları
- Teknoloji
- Sendikaların varlığı
- Krizler
- Mevsimsellik

İşten ayrılma niyetine etki eden örgüt dışı faktörler, çoğunlukla ülkenin halihazırda içinde bulunduğu durum ile alakalıdır. İşsizlik ve ekonomik şartların olumsuz olduğu zamanlarda, bireyler işten ayrılma davranışını daha seyrek gösterirler. Bunun yanında, otomasyon üretime geçişi saylayan gibi teknolojik gelişmeler de bireylerin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili bir diğer örgüt dışı faktördür.

Alıca’ya (2008) göre, örgütlerin etkisi dışında gerçekleşen bu durumlara karşı yapacak pek fazla bir şeyleri olmasa da, insan kaynakları yönetimini etkili bir şekilde yaparak, örgüt dışı faktörler en azından önceden tahmin edilerek, işletme adına oluşabilecek zararlara karşı çeşitli önlemler alınabilir.

2.4.3. İşten ayrılmanın sonuçları

Yapılan araştırmalar, işten ayrılma niyetinin çoğunlukla işten ayrılma davranışı ile sonuçlandığını ortaya koymuştur. Dolayısıyla, gerçekleşen işten ayrılma davranışının hem işgören, hem de örgüt açısından sonuçları olması kaçınılmazdır.

2.4.3.1. İşten ayrılmanın işgören açısından sonuçları

İşten ayrılmanın işgören açısından sonuçlarına bakıldığında, birçok unsur sayılabilir. Bunların başında maliyet kaybı gelmektedir. İşgören hem işsiz kalma ihtimalinden dolayı potansiyel bir maliyet riski yaşar, hem de bir sonraki işinde ayrıldığı işten daha az ücret alma riski dolayısıyla potansiyel bir maliyet kaybı yaşanabilir. Bunun yanında mevcut kıdemini kaybetmesi, tazminat alamama gibi riskler de, yine işten ayrılmanın maliyet kaybı unsuru kapsamında sayılabilir.

Bu unsurun yanında, işten ayrılmanın neticesinde psikolojik bazı sorunlar da yaşanabilmektedir (Şimşek ve diğ, 2011). Örneğin, yeni iş yerinde yeni bir örgütle adaptasyon sorunu yaşanması ihtimali bu unsur kapsamında değerlendirilebilir.

Ayrıca işten ayrılmanın işgören açısından önemli bir diğer sonucu ise, işten ayrılma davranışı göstermiş olması sebebiyle yeni işinde bundan dolayı kendisi hakkında yapılacak potansiyel çıkarımlardır. Örgütler, işten ayrılma davranışı göstermiş işgörenlerin özelinde, bu davranışlarının arka planında yatan kişisel özellikler, örgütsel bağlılık ve örgüt güveni gibi değişkenleri incelemek isterler (Arslan, 2015: 112). Çünkü işgörenin sürekli iş değiştirmesi, örgütler tarafından istenen bir durum değildir.

İşten ayrılmanın işgören açısından olumsuz sonuçları olduğu gibi, olumlu sonuçları da olmaktadır. Mobley'e göre (1982), işgörenin yeni işinde bulacağı samimi ortam ile örgüt uyumunu yakalaması, daha az iş stresi yaşaması ve dolayısıyla çalışanın iş performansının artmasına sebep olabilir.

2.4.3.2. İşten ayrılmanın örgüt açısından sonuçları

İşletmeler işe aldıkları çalışanlarına eğitim, sigorta ve çeşitli sosyal imkanlar sağlama gibi bir dizi yatırımlar yaparlar. Bu sebeple, işten ayrılmanın örgüt açısından sonuçları irdelendiğinde, yine işten ayrılmanın işgören açısından doğurduğu sonuçlarda olduğu gibi en fazla göze çarpan unsur maliyet olmaktadır.

Ayrıca çoğu işletme yeni işe alınan çalışana belirli bir oryantasyon süresi tanımaktadır. Bu süre içerisinde tam bir verimlilik alınmasa da ücretler tam olarak ödenmektedir. Bu da ayrılan işgörenin yerine alınan yeni çalışanın örgüte ekstradan bir maliyet oluşturması anlamına gelmektedir (Avcı ve Küçükusta, 2009: 37).

Bireylerin işten ayrılmaları sadece fiziksel bir ayrılma olarak kalmamaktadır. Tecrübeli bir çalışan işten ayrıldığında, beraberinde bilgi ve tecrübeyi de götürmektedir. Bu durumda işletmelerin yeni çalışana aynı bilgi ve tecrübeyi aktarması zaman maliyeti oluşturmaktadır (Erbil, 2013: 49).

Tüm bunların yanında, işten ayrılan personelin rakip bir örgütte çalışmaya başlaması durumunda, örgütün işten ayrılma sonucu yaşadığı maliyetlerin yanında, örgüte ait önemli bilgi ve tecrübelerin rakip firmaya aktarılması durumu da işten ayrılmanın örgüt için oluşturduğu son derece olumsuz bir sonuçtur (Süner, 2014).

Mobley'e (1982) göre, işten ayrılma işletmeler için bir takım olumlu sonuçlar da doğurabilir. Bunlara örnek olarak, yeni gelen çalışanın ayrılan çalışana göre daha verimli olması, beraberinde getirdiği bilgi ve tecrübeleri örgüte kazandırması, örgütün gerçekleştireceği yenilik değişimlere karşı potansiyel direncin azalması sayılabilir.

BÖLÜM 3. METODOLOJİ

Bu bölümde, bilimsel araştırma yöntemlerine uygun olarak hazırlanan çalışmanın metodolojik çerçevesi açıklanmıştır. Bölüm, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmanın kapsam ve sınırlılıkları, araştırmanın modeli ve hipotezleri, araştırmanın evren ve örneklemi, araştırmanın veri toplama araçları ve araştırmanın veri toplama yöntemi başlıklarından oluşmaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Giriş bölümünde aktarıldığı gibi, literatürde İslami iş etiğinin bireylerin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetlerine etkisini inceleyen birçok çalışma mevcuttur. Fakat bu çalışmaların hiçbiri turizm alanında yapılmış değildir. Bu çalışmanın amacı, kıyı otelleri çalışanlarının İslami iş etiği düzeylerinin duygusal bağlılıklarına olumlu etki edeceği ve işten ayrılma niyetlerine de olumsuz etki edeceği hipotezini test etmektir.

Buna ek olarak, dini tutuma/hassasiyete sahip kıyı otelleri çalışanlarının, sahip oldukları dini hassasiyetler sebebiyle, özellikle kıyı turizminde var olan bazı karakteristik özelliklerden dolayı, manevi olarak kendilerinde yük hissetmeleri ihtimali ve bunun yol açtığı düşünülen potansiyel olumsuzlukların gerçekten var olup olmadığını tespit etmektir. Bu potansiyel olumsuzluklar, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti değişkenleri çerçevesinde test edilmiştir. Bu varsayıma göre araştırmada kıyı otelleri çalışanlarının dini hassasiyet düzeylerinin duygusal bağlılıklarına olumsuz etki edeceği ve bununla beraber işten ayrılma niyetlerine olumlu etki edeceği beklenmektedir.

3.2. Araştırmanın Önemi

Bu çalışmanın önemi, öncelikle üzerinde ulusal literatürde yok denilecek kadar az çalışma yapılmış olan İslami iş etiği kavramına yönelik bir çalışma olmasıdır. Bunun yanında uluslararası çapta da turizm alanında daha önce İslami iş etiği ile ilişkilendirilmiş herhangi bir çalışmaya rastlanmamış olması da çalışmayı önemli kılan bir diğer unsurdur.

Ayrıca dini tutum/hassasiyetleri kapsamında, bireylerin duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyetlerini inceleyen turizm özelinde yapılmış herhangi bir çalışmaya da rastlanılamamıştır. Bu durum çalışmanın literatürde var olan iki ayrı boşluğu doldurma çabasında olduğunun göstergesidir.

3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bu araştırma, turizm çalışanları üzerinde yapılan bir çalışma olsa da, çalışanların dini tutum/hassasiyetlerinin de etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Dolayısıyla kıyı turizminin yapısı itibariyle diğer turizm çeşitlerine göre bazı dini emir ve yasaklar ile çelişmesi daha muhtemel unsurlar barındırdığından, kapsam olarak kıyı otelleri çalışanlarını kapsamaktadır. Araştırmanın sınırlılıkları için, içinde bulunduğumuz salgın koşulları sebebiyle oteller ile fiziki temas oldukça güçleşmiş olduğundan çalışmaya sadece bölgedeki 5 yıldızlı otel çalışanları dahil edilmiş olma zorunluluğu söylenebilir.

Ayrıca çalışmanın 4 değişkeninin en az 3'ünün bir arada incelendiği hiçbir çalışma bulunmaması, örnek ve kaynak konusunda karşılaşılan bir sınırlılık olmaktadır.

3.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Önceki bölümlerde açıklandığı gibi, bireylerin İslami iş etiği algılarının örgütsel bağlılıklarına olumlu etki ettiğinin ve işten ayrılma niyetlerine olumlu bir etkisi olmadığının tespit edildiği farklı sektörlerde yapılan çalışmalara mukabil olarak, kıyı otelleri çalışanlarının da İslami iş etiği algılarının duygusal bağlılıklarına olumlu ve işten ayrılma niyetlerine olumsuz etkisi olması beklenmektedir. Aşağıda yer alan ''H1 ve H2'' araştırma hipotezleri, bu çerçeveye dayanarak oluşturulmuştur.

Bununla birlikte, bazı dini emir ve yasakların özellikle kıyı turizminde var olan bazı olgular ile çelişmesi ihtimali ve dolayısıyla dini tutum/hassasiyete sahip kıyı otelleri çalışanlarının potansiyel olarak duygusal bağlılıklarının olumsuz yönde etkileneceği ve bununla beraber işten ayrılma niyetlerinin de olumlu yönde etkilenmesi beklenmektedir. Aşağıda yer alan ''H3 ve H4'' araştırma hipotezleri, bu varsayımdan hareketle oluşturulmuştur.

Araştırmacının ortaya koyduğu araştırma hipotezleri şunlardır;

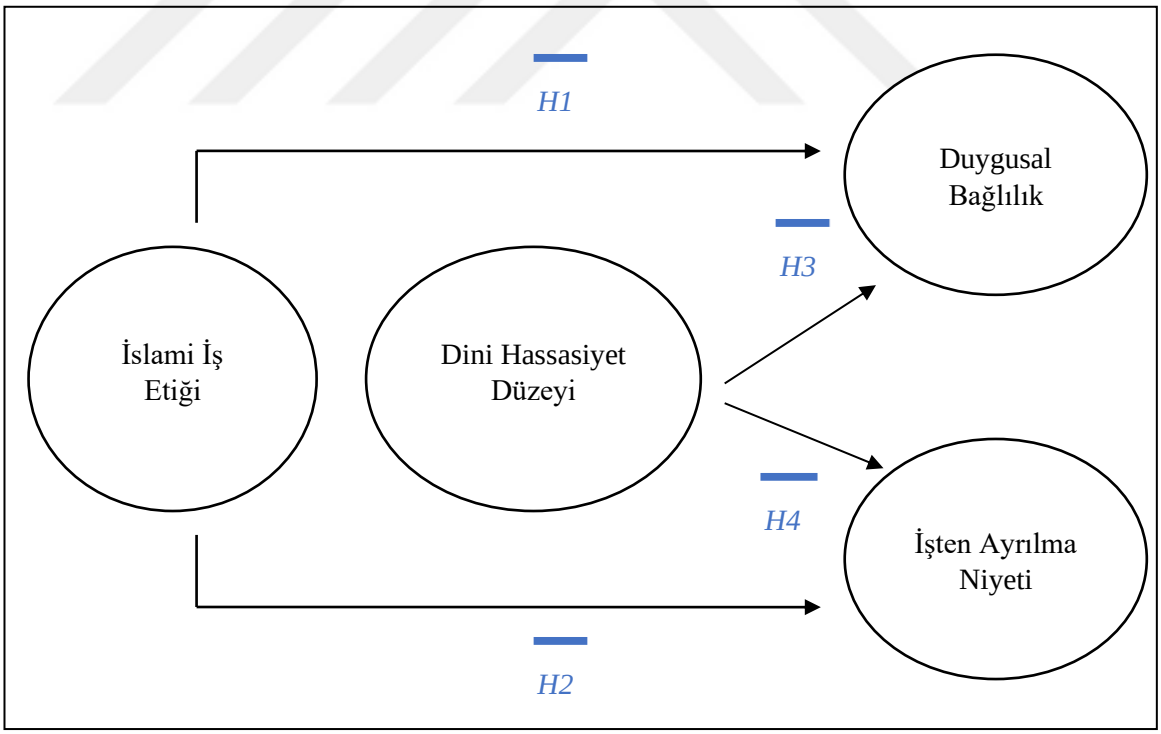
H1: Kıyı otelleri çalışanlarının İslami iş etiğine sahip olmaları, duygusal bağlılıklarını olumlu yönde etkiler.

H2: Kıyı otelleri çalışanlarının İslami iş etiğine sahip olmaları, işten ayrılma niyetlerini olumsuz yönde etkiler.

H3: Kıyı otelleri çalışanlarının yüksek dini hassasiyet düzeyine sahip olmaları, duygusal bağlılıklarını olumsuz yönde etkiler.

H4: Kıyı otelleri çalışanlarının yüksek dini hassasiyet düzeyine sahip olmaları, işten ayrılma niyetlerini olumlu yönde etkiler.

Kıyı otelleri çalışanlarının İslami iş etiğine sahip olmalarının ve dini hassasiyet düzeylerinin, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyetlerine olan etkisini incelemek amacıyla, literatürden yola çıkarak oluşturulan hipotezlere dayanarak şekil 3.1'de gösterilen araştırma modeli oluşturulmuştur.



Şekil 3.1. Araştırma modeli.

3.5. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Çalışmanın hedef kitlesi araştırma sorunsalının özelliği sebebiyle kıyı otelleri çalışanları olup, bunun için Antalya bölgesi 5 yıldızlı otel çalışanları örnekleme alınmıştır. Bu kapsamda departman ve pozisyon fark etmeksizin 351 turizm çalışanına ulaşılmıştır. Bu aşamada Antalya'da faaliyet gösteren 20'den fazla otel ile direkt iletişime geçilmiş olup, bu otellerden 230 anket formu fiziki olarak teslim edilip, fiziki olarak geri alınmıştır.

Öte yandan sosyal medya aracılığı ile Antalya bölgesi beş yıldızlı otel ve departman yöneticilerine ulaşılıp, hazırlanan online anket formu kendilerine iletilerek 121 veri de bu şekilde elde edilmiştir. Online olarak ulaşılan otel sayısını takip etmek mümkün olmamakla beraber, en az 15 farklı otel ve departman yöneticisinden onay alındığından dolayı, çalışma için toplamda ''en az'' 35 farklı otelden veri alındığı söylenebilir.

3.6. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada yöntem olarak nicel yöntem benimsenmiş olup, veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket hazırlanırken 7'li likert tipi ölçek kullanılmış ve katılımcılar olasılıklı olmayan örnekleme çeşitlerinden, kolayda örnekleme yolu ile seçilmiştir. Bu şekilde veri alınan tüm otellerin katılımcılarının birbirinden bağımsız olması sağlanmıştır. Ulaşılan bütün otellerden, departman ve pozisyon fark etmeksizin bütün personeline anketi uygulamaları istenmiştir. Elde edilen veriler SPSS analiz programına işlenip, uygun tanımlayıcı ve açıklayıcı analizler yapılarak bulgulara ulaşılmıştır.

3.7. Veri Toplama Araçları

Çalışmanın anketi 5 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde cinsiyet, yaş, eğitim durumu, görev, ilgili işte çalışma yılı ve dini inanç olmak üzere 6 tane demografik soru bulunmaktadır. Diğer dört bölümde ise 17'si İslami iş etiği, 8'i dini tutum/davranış, 6'sı duygusal bağlılık ve 3'ü işten ayrılma niyetini ölçen ifadeler olmak üzere 34 soru bulunmaktadır. Anket hazırlanırken araştırmanın değişkenlerine ait daha önce farklı çalışmalarda kullanılmış ve tamamı geçerlilik/güvenilirlik testinden geçmiş ölçekler kullanılmıştır.

3.7.1. İslami iş etiği ölçeği

Araştırmanın bağımsız değişkenlerinden İslami iş etiğini ölçmek için, Ali (1988) tarafından oluşturulan 53 maddelik İslami iş etiği ölçeğinin, yine Ali (1992) tarafından 17 maddeliğe indirgenmiş hali kullanılmıştır. Ölçek İslami iş etiği için en yaygın kullanılan ölçek olup, araştırmalarında İslami iş etiğini ölçen birçok araştırmacı tarafından kullanılmıştır (Abdi ve diğ, 2014; Zahrah ve diğ, 2016; Yousef, 2001; Aflah, 2021; Mursaleen ve diğ, 2015; Nasution ve Rafiki, 2020; Norshidah ve diğ, 2014; Rokhman, 2010).

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanmış bir örneği bulunmadığından, ifadeleri Türkçe'ye çevirmek için biri akademisyen olmak üzere iyi seviyede İngilizce bilen birbirinden bağımsız 4 ayrı kişi tarafından ifadeler tek tek çevrilmiş ve böylelikle her ifade için 4 farklı çeviri elde edilmiştir. Daha sonra uzman görüşü alınarak bu çeviriler arasından en uygun olanlar tek tek seçilmiştir.

Ölçeğin ilk defa Türkçe olarak kullanılacak olmasından dolayı ifadelerin anlaşılırlığını test etmek için, rastgele seçilen 19 üniversite öğrencisinden ifadeleri anlamaya çalışarak okuyup cevaplamaları istenmiş ve anlaşılamayan ifadelerin var olup olmadığı test edildikten sonra ankete dahil edilmiştir.

3.7.2. Dini tutum/davranış ölçeği

Araştırmanın bir diğer bağımsız değişkeni olan dini hassasiyet düzeyini ölçmek için, Francais ve diğ, (2005) tarafından Hristiyanlığa yönelik geliştirilen, Maltby ve Lewis (1997) tarafından sadeleştirilen, Ok (2011) tarafından da tercüme edilerek İslam dinine ve Türkçe'ye uyarlanan 8 maddelik dini tutum ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Ok (2011) tarafından yapılmış olup, cronbach's alfa kat sayısı 0,810 olarak tespit edilmiştir.

3.7.3. Duygusal bağlılık ölçeği

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan duygusal bağlılığı ölçmek için Meyer ve Allen tarafından geliştirilen 3 boyut ve 24 maddeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeğinin, yine Meyer ve diğ, (1993) tarafından düzenlenerek 3 boyut 18 maddeye indirgenmiş halinden ''duygusal bağlılık'' boyutunu ölçen 6 sorusu kullanılmıştır. İlgili ölçeğin Türkçe'ye

uyarlanması Dağlı ve diğ, (2018) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması aşamasında, iyi derecede İngilizce bilen 4 farklı akademisyene bağımsız çeviriler yaptırılmış ve çeviriler yeniden İngilizce'ye döndürülerek ifadelerin tutarlılığı test edilmiştir (Dağlı ve diğ, 2018). Yazarların ölçeği Türkçe'ye uyarlamasında 5'li likert tipi kullanılmasına karşın, Allen ve Meyer'e ait orijinal ölçekte 7'li likert tipi kullanıldığı fark edilmiştir.

Bu sebeple katılımcıların ölçekte yer alan her bir ifadeye katılım düzeylerinin belirlenmesi için 7'li likert tipi derecelendirme tercih edilmiştir.

3.7.4. İşten ayrılma niyeti ölçeği

Araştırmanın bir diğer bağımlı değişkeni olan işten ayrılma niyetini ölçmek için, Wayne ve diğ, (1997) tarafından geliştirilen 3 maddelik işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanmasını Küçükusta (2007) yapmıştır. Konaklama işletmeleri üzerinde yaptığı çalışmasında kullanan Küçükusta (2007), ölçeğin güvenilirlik katsayısını .69 olarak belirtmiştir. Yazarın ölçeği Türkçe'ye uyarlamasında 5'li likert tipi kullanılmasına karşın, orijinal ölçekte 7'li likert tipi kullanıldığı fark edilmiştir.

Bu sebeple katılımcıların ölçekte yer alan her bir ifadeye katılım düzeylerinin belirlenmesi için 7'li likert tipi derecelendirme tercih edilmiştir.

BÖLÜM 4. BULGULAR

Bu bölümde veri toplama aracında bulunan araştırma değişkenlerine ait ölçeklerin yapısal geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine, katılımcıların demografik bilgilerine, katılımcıların ifadelere katılma düzeyleri dikkate alınarak araştırma değişkenlerine yönelik algılarının analizine, araştırma değişkenleri arasındaki ilişkinin gücü ve yönünün tespitine yönelik analize, katılımcıların İslami iş etiği ve dini hassasiyet düzeyi algılarının, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti algıları üzerindeki etkisini incelemeye yönelik analizlere yer verilmiştir. Son olarak ise, katılımcıların araştırma değişkenlerine yönelik algıları ile demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik analizler yapılarak bu bölümde sunulmuştur.

Bu anlamda, veri toplama aracında yer alan araştırma değişkenlerine ait ölçeklerin yapısal geçerlilik ve güvenilirliklerinin testi amacıyla faktör ve güvenilirlik analizleri kullanılmıştır. Katılımcıların demografik bilgilerine yönelik bulguları elde etmek için frekans analizinden yararlanılmıştır. Yine katılımcıların araştırma değişkenlerine yönelik algılarının analizi için de frekans analizi kullanılmıştır. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkinin incelenmesi için korelasyon analizi ve araştırmanın bağımsız değişkenlerinin bağımlı değişkenleri üzerindeki etkilerini incelemek için ise, çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Katılımcıların araştırma değişkenlere yönelik algıları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemek için de, t-testi ve tek yönlü ANOVA analizleri kullanılmıştır. Bulguları elde etmek için yapılan bütün analizler, SPSS analiz programı ile sağlanmıştır.

4.1. Verilerin Ayıklanması ve Analize Hazırlanması

Araştırma kapsamında elde edilen veriler, veri analizi uygulanmadan önce birtakım ayıklama ve hazırlık aşamasından geçmiştir. Bu kapsamda öncelikle bulguların güvenilirliği için tekrar eden ve/veya bir kısım ifadeleri boş bırakılmış olan (1/4'ünden fazlası) 25 anket örneklemden ayıklanmıştır. Ayrıca değişkenlerin daha güvenilir

sonuçlar vermesi ve birbirlerine etkilerinin incelenebilmesi açısından ölçekte yer alan olumsuz ifadeler olumluya çevrilerek ters kodlama uygulanmıştır. Bu şekilde İslami iş etiği ölçeğinde bulunan 1 olumsuz ifade, dini hassasiyet düzeyi ölçeğinde bulunan 2 olumsuz ifade ve duygusal bağlılık ölçeğinde bulunan 3 olumsuz ifade olumlu anlama çevrilerek analize dahil edilmiştir.

Bunun yanında, araştırma değişkenlerinin birbirleriyle olan ilişki ve etkilerini incelemek için yapılan korelasyon, regresyon, t-test ve Oneway-ANOVA testlerinin sağlıklı sonuçlar vermesi amacıyla, verilerin normal dağılım göstermesi koşulunu sağlamak için ankette bulunan dört ölçeğe de normallik testi uygulanmıştır. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin incelendiği normallik testi sonucu, İslami iş etiği ölçeğin verilen cevaplar içerisinde uç değere sahip olduğu tespit edilen 9 veri örneklemden ayıklanmıştır.

4.2. Ölçeklere İlişkin Normallik Analizleri

Bu bölümde araştırmanın veri toplama aracında yer alan ölçeklere ilişkin normallik analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Katılımcıların ifadelere verdiği cevapların normal dağılım göstermesi, veri seti üzerinde yapılacak olan regresyon, t-testi ve ANOVA gibi analizlerin sağlıklı sonuçlar vermesi açısından bir ön koşuldur. Dolayısıyla normallik analizinde, ölçeklerde yer alan ifadelere verilen cevapların dağılımının, uç değerlerde toplanmasından ziyade daha ortalama değerlerde olması beklenmektedir. Araştırmanın dört değişkenine ait veri toplama aracında yer alan ölçeklere ilişkin normallik analizi sonuçları tablo 4.1'de verilmiştir.

Literatürde verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin tespiti için kullanılan ölçütlerden birisi, ölçeğin basıklık ve çarpıklık değerlerinin incelenmesidir. Bunun için kabul edilen değerler, basıklık ve çarpıklık değerlerinin -2.0 ile +2.0 arasında olmasıdır (George ve Mallery, 2010).

Bu bağlamda İslami iş etiği ölçeğinin basıklık değerinin 1.917 ve çarpıklık değerinin -1,116 olmasıyla ölçeğe ait verilerin normal dağılım gösterdiği ve parametrik testlerin yapılmasına uygun olduğu belirlenmiştir. Dini hassasiyet düzeyi ölçeğinin de basıklık değerinin 0,921 ve çarpıklık değerinin -1,182 olarak tespit edilmesi yine ölçeğe ait verilerin normal dağılım gösterdiği ve parametrik testlerin yapılmasına uygun olduğu belirlenmiştir.

Yine duygusal bağlılık ölçeğinin de basıklık değeri -0,610 ve çarpıklık değeri -0,315 olarak tespit edilerek, ölçeğe ait verilerin normal dağılım gösterdiği ve parametrik testler için uygun olduğu belirlenmiştir. Son olarak işten ayrılma niyeti ölçeğine bakıldığında, basıklık değerinin 0,691 ve çarpıklık değerinin -0,791 olarak tespit edilmiş olması, ilgili ölçeğe ait verilerin de normal dağılım gösterdiği ve parametrik analizler için uygun olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.1. Normallik analizi sonuçları

Değişkene Ait Ölçek	Basıklık Değeri	Çarpıklık Değeri
İslami İş Etiği Ölçeği	1,917	-1,116
Dini Hassasiyet Düzeyi Ölçeği	0,921	-1,182
Duygusal Bağlılık Ölçeği	-0,610	-0,315
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	0,691	-0,791

4.3. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirliklerine İlişkin Analizler

Bu bölümde, araştırma değişkenlerine ait ölçeklerin yapısal olarak geçerlilik ve güvenilirliklerine ilişkin analizlere yer verilmiştir. Ölçeklerin geçerliliklerinin analizi için açıklayıcı faktör analizi kullanılmış olup, güvenilirliklerinin analizi için literatüre dayanarak Cronbach's Alpha modeli kullanılmıştır.

4.3.1. Ölçeklere ilişkin açıklayıcı faktör analizleri

Literatürde geçerlilik, *''elde edilen sonuçların tesadüfi yanılgılardan arınmış olması''* olarak ifade edilmiştir (Kabadayı, 2018:75). Bir başka ifade ile geçerlilik, *"bir test veya ölçeğin ölçülmek istenen şeyi ölçme derecesidir"* (Coşkun ve diğ, 2015:153).

Bu anlamda araştırmaya ait; İslami iş etiği, dini hassasiyet düzeyi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyetleri ölçeklerinin yapısal geçerliliklerinin tespitinde faktör analizi kullanılmıştır. Faktör analizi, *''aynı yapıyı ölçen çok sayıda değişkenden, az sayıda ve tanımlanabilir nitelikte anlamlı değişkenler elde etmeye yönelik bir analizdir''* (Büyüköztürk, 2002). Faktör analizi yaparken, veri setinin faktör analizine uygun olup olmadığının anlaşılması için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerine ve faktör analizi sonucunun geçerliliği için Bartlett Küresellik Testi sonucuna bakılmalıdır.

Buna göre, faktör analizi sonucunda KMO değerinin 0,5 ile 1 arasında olması kabul edilse de, araştırmacılarca kabul gören oran 0,70 ve üzeridir (Coşkun ve diğ, 2015:158; Büyüköztürk, 2010). Barlett Küresellik Testinin anlamlı bulunması için, anlamlılık değerinin (p) 0,005'den küçük olması gerekmektedir. Literatürde kabul edilen KMO değerine dair sınıflandırma dereceleri Tablo 4.2'de verilmiştir (Kalaycı, 2016; akt. Kabadayı, 2018).

Tablo 4.2. KMO değerleri sınıflandırması

KMO Değeri	**Derecesi**
0.90	Mükemmel
0.80	Çok iyi
0.70	İyi
0.60	Orta
0.50	Zayıf
0.50 ve altı	Kabul edilemez

4.3.1.1. İslami iş etiği ölçeği açıklayıcı faktör analizi

İslami iş etiği ölçeğinin faktör analizine uygunluğunun belirlenmesi amacıyla KMO ve Bartlett testleri uygulanmıştır. İlgili sonuçlarına göre ölçeğin KMO değeri 0.878'dir. Bu değer ölçeğin geçerliliğinin ''çok iyi'' düzeyde olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca, Bartlett testi sonucuna göre sahip olduğu <0,005 anlamlılık (p) değeri ile ölçeğin faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin KMO ve Bartlett test sonuçlarına tablo 4.3'te yer verilmiştir.

Tablo 4.3. İslami iş etiği ölçeğine ilişkin KMO ve Bartlett testi sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri		0.878
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	1792,502
	Serbestlik Derecesi	136
	Anlamlılık	,000

Öte yandan, yapılan aktör analizi sonucu İslami iş etiği ölçeğine ait ifadelerin, ‘’çalışmanın önemi’’, ‘’yarar’’ ve ‘’sorumluluk’’ olmak üzere üç boyutta toplandığı tespit edilmiştir. İlgili boyutların faktör yüklerinin 0,432 ile 0,813 arasında oldukları belirlenmiş olup, bu değerler her bir ifadenin faktör yükünün yeterli düzeyde olduğu anlamına gelmektedir.

Ayrıca, İslami iş etiği ölçeğini oluşturan çalışmanın önemi, yarar ve sorumluluk boyutlarının toplam varyansı açıklama yüzdesinin %51,124 olduğu belirlenmiştir. Varyansı %33,494 açıklama oranı ile en yüksek çalışmanın önemi boyutunun açıkladığı, devamında ise %10,359 açıklama oranı ile yarar ve %7,271 açıklama oranı ile sorumluluk boyutlarının takip ettiği görülmektedir. Faktör analizi sonucunda üç boyuta ayrılan İslami iş etiği ölçeğinin ifadelerinin faktör yükleri ve faktörlerin açıkladığı varyans oranları tablo 4.4’te verilmiştir.

Tablo 4.4. İslami iş etiği ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları

Boyut	İfade	Faktör Yükü	Açıklanan Varyans Yüzdesi	Ort. (x̄)
Çalışmanın Önemi	Daha fazla çalışan insan, hayatta daha önde olur.	,738	%33,494	5,58
	Çalışmak, insana kendi dışındaki dünyayı kontrol etme gücü verir.	,707		
	Çalışma, kişiye bağımsız olabilme şansı verir.	,692		
	Kişi, sorumluluklarını yerine getirebilmek için daima çok çalışmalıdır.	,613		
	Başarılı kişi, işini zamanında yapan kişidir.	,584		
	Çalışmanın değeri, sonucundan ziyade hangi niyetle yapıldığına bağlıdır.	,561		
	İş kendi başına bir amaç değil fakat kişisel gelişimini ve sosyal ilişkileri ilerletmenin bir yoludur.	,559		
	Çalışma olmadan hayatın bir anlamı yoktur.	,458		

Tablo 4.4. (devam) İslami iş etiği ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları

Boyut	İfade	Faktör Yükü	Açıklanan Varyans Yüzdesi	Ort. (x̄)
Yarar	Otellerde insan ilişkileri önemsenmeli ve teşvik edilmelidir.	,738	%10,359	6,04
	Toplumun iyiliği için, işyerinde adalet ve cömertlik gereklidir.	,653		
	Kişi, işini elinden geldiğince iyi yapmalıdır.	,595		
	Yaratıcı çalışma, mutluluğun ve başarının kaynağıdır.	,504		
	Daha fazla boş zaman, toplum için iyidir.	,432		
Sorumluluk	İşe olan bağlılık bir erdemdir.	,813	%7,271	5,89
	İyi çalışmak hem kişinin hem de diğerlerinin yararınadır.	,649		
	Tembellik bir kabahattir.	,597		
	Bir kişinin ihtiyaç duyduğundan daha fazlasını üretmek, toplumun genel refahına katkı sağlar.	,489		

4.3.1.2. Dini hassasiyet düzeyi ölçeği açıklayıcı faktör analizi

Dini hassasiyet düzeyi ölçeğinin faktör analizine uygunluğunun belirlenmesi amacıyla KMO ve Bartlett testleri uygulanmıştır. İlgili sonuçlarına göre ölçeğin KMO değeri 0.844'tür. Bu değer ölçeğin geçerliliğinin ''çok iyi'' olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca, ölçeğin sahip olduğu <0,005 anlamlılık (p) değeri ile, faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin KMO ve Bartlett test sonuçlarına tablo 4.5'te yer verilmiştir.

Tablo 4.5. Dini hassasiyet düzeyi ölçeğine ilişkin KMO ve Bartlett testi sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri		0.844
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	1997,436
	Serbestlik Derecesi	28
	Anlamlılık	,000

Öte yandan, yapılan aktör analizi sonucu dini hassasiyet düzeyi ölçeğine ait ifadelerin, ''dini hassasiyet'' ve ''kabul'' olmak üzere iki boyut içerisine dağıldığı tespit edilmiştir.

İlgili boyutların faktör yüklerinin 0,650 ile 0,927 arasında oldukları belirlenmiş olup, bu değerler her bir ifadenin faktör yükünün yeterli düzeyde olduğu anlamına gelmektedir.

Ayrıca, dini hassasiyet düzeyi ölçeğini oluşturan dini hassasiyet ve kabul boyutlarının toplam varyansı açıklama yüzdesinin %76,695 olduğu belirlenmiştir. varyansı %62,274 açıklama oranı ile en yüksek dini hassasiyet boyutunun açıkladığı, tutum boyutunun ise varyansı %14,421 oranında açıkladığı tespit edilmiştir. Faktör analizi sonucunda iki boyuta ayrılan dini hassasiyet düzeyi ölçeğinin ifadelerinin faktör yükleri ve faktörlerin açıkladığı varyans oranları tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6. Dini hassasiyet düzeyi ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları

Boyut	İfade	Faktör Yükü	Açıklanan Varyans Yüzdesi	Ort. ($\bar{x}$)
Dini Hassasiyet	Yaşantımın dini değerlere uygun olup olmadığına dikkat ederim.	,863	%76,695	5,44
	Dini etkinliklere katıldığımda gerçekten zevk alırım.	,856		
	Ezan, dua ve ayet gibi dini okumaları dinlediğimde duygulanırım.	,834		
	İnandığım dinin gerekliliklerini yerine getirmeye çalışırım.	,829		
	Allah'ın bana çok yakın olduğunu hissediyorum.	,813		
	Zor zamanlarda Allah'ın bana yardım ettiğini düşünüyorum.	,791		
Kabul	Dini inancın insanlara yararından çok zararı olduğunu düşünmüyorum.	,670	%14,421	5,93
	Dinin gereksiz olduğunu düşünmüyorum.	,664		

4.3.1.3. Duygusal bağlılık ölçeği açıklayıcı faktör analizi

Duygusal bağlılık ölçeğinin faktör analizine uygunluğunun belirlenmesi amacıyla KMO ve Bartlett testleri uygulanmıştır. İlgili sonuçlarına göre ölçeğin KMO değeri 0.765'tir. Bu değer ölçeğin geçerliliğinin ''iyi'' düzeyde olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca, Bartlett testi sonucuna göre sahip olduğu <0,005 anlamlılık (p) değeri ile ölçeğin faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin KMO ve Bartlett test sonuçlarına tablo 4.7'de yer verilmiştir.

Tablo 4.7. Duygusal bağlılık ölçeğine ilişkin KMO ve Bartlett testi sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri		0.765
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	811,392
	Serbestlik Derecesi	15
	Anlamlılık	,000

Öte yandan, orijinal halinde literatürde 18 ifadelik örgütsel bağlılık ölçeğinin ‘’duygusal bağlılık’’ boyutunu ölçtüğü kabul edilen 6 soruluk duygusal bağlılık ölçeğine yapılan faktör analizi sonucu, ifadelerin toplam varyansı açıklama yüzdesinin %50,643 olduğu belirlenmiştir. Ölçek ifadelerinin faktör yüklerinin 0,609 ile 0,828 arasında oldukları belirlenmiş olup, bu değerler her bir ifadenin faktör yükünün yeterli düzeyde olduğu anlamına gelmektedir. Faktör analizi sonucunda duygusal bağlılık ölçeğinin ifadelerinin faktör yükleri ve faktörlerin açıkladığı varyans oranları tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8. Duygusal bağlılık ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları

Boyut	**İfade**	**Faktör Yükü**	**Açıklanan Varyans Yüzdesi**	**Ort. (x̄)**
Duygusal Bağlılık	Bu işletmeye karşı duygusal bağlılık hissediyorum	,828	%50,643	4,94
	Bu işletmede kendimi ‘’ailenin bir parçası’’ gibi görüyorum.	,782		
	Meslek hayatımın geri kalanını bu işletmede geçirmek beni çok mutlu eder.	,713		
	İşletmeme karşı güçlü bir aidiyet hissediyorum.	,695		
	Bu işletmenin problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.	,615		
	Bu işletmenin benim için çok özel bir yeri vardır.	,609		

4.3.1.4. İşten ayrılma ölçeğine ilişkin açıklayıcı faktör analizi

İşten ayrılma niyeti ölçeğinin faktör analizine uygunluğunun belirlenmesi amacıyla KMO ve Bartlett testleri uygulanmıştır. İlgili sonuçlarına göre ölçeğin KMO değeri 0.735’tir. Bu değer ölçeğin geçerliliğinin ‘’iyi’’ düzeyde olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca,

Bartlett testi sonucuna göre sahip olduğu <0,005 anlamlılık (p) değeri ile ölçeğin faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin KMO ve Bartlett test sonuçlarına tablo 4.9'da yer verilmiştir.

Tablo 4.9. İşten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin KMO ve Bartlett testi sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri		0.735
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	636,283
	Serbestlik Derecesi	3
	Anlamlılık	,000

Öte yandan, yapılan aktör analizi sonucu işten ayrılma niyeti ölçeğine ait ifadelerin ''ayrılma niyeti'' olarak tek boyut içerisinde kaldığı tespit edilmiştir. İlgili boyutun ifadelerine ait faktör yükünün 0,899 ile 0,935 arasında olduğu belirlenmiş olup, bu değerler her bir ifadenin faktör yükünün yeterli düzeyde olduğu anlamına gelmektedir.

Ayrıca, işten ayrılma niyeti ölçeğini oluşturan ayrılma niyeti boyutunun toplam varyansı açıklama yüzdesinin %83,262 olduğu belirlenmiştir. Faktör analizi sonucunda işten ayrılma niyeti ölçeğinin ifadelerinin faktör yükleri ve açıkladığı varyans oranı tablo 4.10'da verilmiştir.

Tablo 4.10. İşten ayrılma ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları

Boyut	**İfade**	**Faktör Yükü**	**Açıklanan Varyans Yüzdesi**	**Ort. (x̄)**
Ayrılma Niyeti	Sıklıkla bu işten ayrılmayı düşünüyorum.	,935	%83,262	2,86
	Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım.	,903		
	Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum.	,899		

4.3.2. Ölçeklere ilişkin güvenilirlik (içsel Tutarlılık) analizleri

Bilimsel araştırmalara da bir ölçüm yapılırken, kitleden alınan verilerin gerçekten ölçülmesi hedeflenen şeyi tutarlı ve istikrarlı bir şekilde ölçmesi beklenmektedir. Bu açıdan veri toplama aracı olarak kullanılan ölçeğin güvenilirliği çok önemlidir. Peter'a

(1979) göre bir ölçeğin güvenilirliği, *''ölçülmek istenen şeyi tutarlı ve istikrarlı bir şekilde ölçme derecesidir''* (Coşkun ve diğ, 2015:124; akt. Kabadayı ve Türkay, 2020).

Bu araştırmanda kullanılan İslami iş etiği, dini hassasiyet düzeyi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti ölçeklerine ilişkin güvenilirlik analizi yapılırken, Cronbach's alfa modeli kullanılmıştır. 0 ile 1 arası bir değer alan alfa değerinin, 1'e yaklaştıkça güvenilirliğinin arttığı kabul edilmektedir. Ölçeklere uygulanan güvenilirlik analizi sonucu elde edilen alfa değerine karşılık gelen güvenilirlik düzeyleri tablo 4.11'de verilmiştir (İslamoğlu, 2009; akt. Kabadayı, 2018).

Tablo 4.11. Cronbach's alfa (a) katsayılarının sınıflandırılması

Cronbach's Alfa Değeri	**Güvenilirlik Düzeyi**
0.80< a < 1.00	Yüksek güvenilirlik
0.60< a < 0.80	Oldukça yüksek güvenilirlik
0.40< a < 0.60	Düşük güvenilirlik
0.00< a < 0.40	Güvenilirlik yoktur

Bu kapsamda araştırmada kullanılan veri toplama aracına uygulanan güvenilirlik (içsel tutarlılık) analizi sonucuna göre, ölçeğin genel güvenilirlik katsayısının (a) 0,829 olduğu tespit edilmiştir. Bu değer, ölçeğin ''yüksek güvenilirlik'' düzeyine sahip olduğunu göstermektedir.

Ayrıca, ölçeğin herhangi bir ifadesinin çıkarılması durumunda oluşacak güvenilirlik katsayısını gösteren istatiksel veriye göre, hiçbir ifadeni çıkarılmasıyla ölçeğin güvenilirlik katsayısında kayda değer bir değer artışı olmadığı görülmüştür. Bu sonuç, ölçeğin güvenilir olduğunu destekleyen bir anlam taşımaktadır. Araştırma ölçeğine ilişkin güvenilirlik (içsel tutarlılık) analizi sonucu tablo 4.12'de verilmiştir.

Tablo 4.12. Araştırma ölçeğine ilişkin genel güvenilirlik analizi sonucu

	İfade Sayısı	**Cronbach's Alfa Değeri**
Araştırma Ölçeği	34	,829

4.3.2.1. İslami iş etiği ölçeğine güvenilirlik (içsel tutarlılık) analizi

İslami iş etiği ölçeğine ilişkin yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre, ölçeğin güvenilirlik katsayısı (a) 0,834 olarak tespit edilmiştir. Bu değer ölçeğin ‘’yüksek güvenilirlik’’ düzeyine sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun yanında, İslami iş etiği ölçeğinin ifadelerinin dağıldığı çalışmanın önemi, yarar ve sorumluluk boyutlarının güvenilirlik analizleri yapılırken, her boyutun ayrı ayrı güvenilirlik düzeyleri tespit edilmiştir.

Buna göre, İslami iş etiği ölçeğine ait çalışmanın önemi boyutunun güvenilirlik katsayısının 0,815 olduğu belirlenmiştir. Bu değer ile İslami iş etiği ölçeğinin çalışmanın önemi boyutunu temsil eden ifadelerin ‘’yüksek güvenilirlik’’ düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. İslami iş etiği ölçeğinin ikinci boyutu olan yarar boyutunun güvenilirlik katsayısının 0,525 olduğu belirlenmiştir. Bu değer ile İslami iş etiği ölçeğinin yarar boyutunu temsil eden ifadelerin ‘’düşük güvenilirlik’’ düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. İslami iş etiği ölçeğinin üçüncü boyutu olan sorumluluk boyutunun güvenilirlik katsayısının 0,652 olduğu belirlenmiştir. Bu değer ile, İslami iş etiği ölçeğinin sorumluluk boyutunu temsil eden ifadelerin ‘’oldukça yüksek güvenilirlik’’ düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. İslami iş etiği ölçeği ve boyutlarına ilişkin güvenilirlik analizi sonuçlarına tablo 4.13’te yer verilmiştir.

Tablo 4.13. İslami iş etiği ölçeği ve boyutlarına ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları

	Boyutlar	**İfade Sayısı**	**Cronbach’s Alfa Değeri**
İslami İş Etiği	Çalışmanın Önemi Boyutu	8	,815
	Yarar Boyutu	5	,525
	Sorumluluk Boyutu	4	,652
	Genel	17	,834

4.3.2.2. Dini hassasiyet düzeyi ölçeği güvenilirlik (içsel tutarlılık) analizi

Dini hassasiyet düzeyi ölçeğine ilişkin yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre, ölçeğin güvenilirlik katsayısı (a) 0,911 olarak tespit edilmiştir. Bu değer ölçeğin ‘’yüksek güvenilirlik’’ düzeyine sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun yanında, dini hassasiyet düzeyi ölçeğinin ifadelerinin dağıldığı dini hassasiyet ve kabul boyutlarının

güvenilirlik analizleri yapılırken, her boyutun ayrı ayrı güvenilirlik düzeyleri tespit edilmiştir.

Buna göre, dini hassasiyet düzeyi ölçeğine ait dini hassasiyet boyutunun güvenilirlik katsayısının 0,923 olduğu belirlenmiştir. Bu değer ile dini hassasiyet düzeyi ölçeğinin dini hassasiyet boyutunu temsil eden ifadelerin ‘’yüksek güvenilirlik’’ düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Dini hassasiyet düzeyi ölçeğinin ikinci boyutu olan kabul boyutunun güvenilirlik katsayısının 0,859 olduğu belirlenmiştir. Bu değer ile dini hassasiyet düzeyi ölçeğinin kabul boyutunu temsil eden ifadelerin ‘’yüksek güvenilirlik’’ düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Dini hassasiyet düzeyi ölçeğinin ve boyutlarına ilişkin güvenilirlik analizi sonuçlarına tablo 4.14’te yer verilmiştir.

Tablo 4.14. Dini hassasiyet düzeyi ölçeği ve boyutlarına ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları

	Boyutlar	**İfade Sayısı**	**Cronbach’s Alfa Değeri**
Dini Hassasiyet Düzeyi	Dini Hassasiyet Boyutu	6	,923
	Kabul Boyutu	2	,859
	Genel	8	,911

4.3.2.3. Duygusal bağlılık ölçeği güvenilirlik (içsel tutarlılık) analizi

Duygusal bağlılık ölçeğine ilişkin yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre, ölçeğin güvenilirlik katsayısı (a) 0,804 olarak tespit edilmiştir. Bu değer ölçeğin ‘’yüksek güvenilirlik’’ düzeyine sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Öte yandan duygusal bağlılık ölçeği ifadelerinin, ‘‘duygusal bağlılık’’ olarak tek boyuta ait olması sebebiyle, araştırmanın diğer bağımsız değişkenlerine ait ölçeklerin alt boyutlarına ayrı ayrı olarak uygulanan güvenilirlik analizi, duygusal bağlılık ölçeği için uygulanmamıştır. Duygusal bağlılık ölçeğinin güvenilirlik analizi (içsel tutarlılık) sonuçlarına tablo 4.15’te yer verilmiştir.

Tablo 4.15. Duygusal bağlılık ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları

	Boyutlar	**İfade Sayısı**	**Cronbach’s Alfa Değeri**
Duygusal Bağlılık	Genel	6	,804

4.3.2.4. İşten ayrılma niyeti ölçeği güvenilirlik (içsel tutarlılık) analizi

İşten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre, ölçeğin güvenilirlik katsayısı (a) 0,898 olarak tespit edilmiştir. Bu değer ölçeğin ‘’yüksek güvenilirlik’’ düzeyine sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Öte yandan faktör analizi sonucu işten ayrılma düzeyi ölçeği ifadelerinin ayrılma niyeti olarak tek boyut altında toplanması sebebiyle, araştırmanın bağımsız değişkenlerine ait ölçeklerin alt boyutlarına ayrı ayrı olarak uygulanan güvenilirlik analizi, işten ayrılma niyeti ölçeği için uygulanmamıştır. İşten ayrılma niyeti ölçeğinin güvenilirlik (içsel tutarlılık) analizi sonucu tablo 4.16’da verilmiştir.

Tablo 4.16. İşten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonucu

	Boyutlar	**İfade Sayısı**	**Cronbach’s Alfa Değeri**
İşten Ayrılma Niyeti	Genel	3	,898

4.4. Örnekleme İlişkin Bulgular

Bu bölümde, elde edilen verilere uygulanan frekans analizi sonucu araştırma örneklemine dahil olan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Ayrıca yine frekans analizi sonuçlarından yararlanarak, katılımcıların ölçeğin dört değişkenine ait ifadeleri algılama düzeylerine yönelik sonuçlar açıklanmıştır.

4.4.1. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular

Veri toplama aracında yer alan cinsiyet, yaş, eğitim, görev, ilgili işte çalışma yılı ve dini inanç gibi demografik bilgilere yönelik yapılan frekans analizi ile elde edilen bulgulara tablo 4.17’de yer verilmiştir.

Toplam 342 katılımcının bulunduğu veri setinin analizine göre, katılımcıların %69,3’ünü erkekler ve %30,7’sini kadınlar oluşturmaktadır. Bunun yanında ‘’cinsiyetiniz’’ sorusuna cevap vermeyen katılımcı bulunmamaktadır.

Katılımcıların yaşlarına ilişkin bulgulara bakıldığında, 25-45 yaş arası katılımcıların %67,3 gibi bir oran ile örneklemin büyük bir çoğunluğunu oluşturduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların %34,8’ini 25-35 ve %32,5’ini 35-45 yaş arası oluşturmaktadır. Devamında ise örneklemi sırasıyla, %17,3’lük bir oran ile 18-25 yaş arası, %12,6’lik bir

oran ile 45-55 yaş arası ve son olarak %1,8'lik oran ile 56 ve üstü yaşa sahip katılımcılar oluşturmaktadır. Katılımcıların %1,2'si ''yaşınız'' sorusuna cevap vermemiştir.

Katılımcıların eğitim düzeylerine ilişkin bulgular incelendiğinde, örneklemi sırasıyla %39,5'lik bir oran ile lisans düzeyi eğitime sahip kişiler, %28,7 oranıyla lise düzeyi eğitime sahip kişiler, %13,7 oranıyla ön lisans düzeyi eğitime sahip kişiler, %12 oranıyla ilköğretim düzeyi eğitime sahip kişiler ve %0,6 oranıyla doktora düzeyi eğitime sahip kişiler oluşturmaktadır. Katılımcıların %1,5'i ise ''eğitim düzeyi'' sorusuna cevap vermemiştir.

Çalışılan bölüme ilişkin bulgulara bakıldığında, ankete %30,7 oranıyla yiyecek-içecek bölümü çalışanlarının diğer bölümlere oranla çok daha fazla katılım gösterdikleri görülmektedir. Sonrasında ise %14 oranı ile ön büro çalışanlarının ikinci sırayı aldığı görülmektedir. Öte yandan ankete %9,7 oranıyla iyi bir sayıda genel müdür düzeyinde katılım olduğu tespit edilmiştir. Bölüm bazında ankete katılım düzeylerinde %9,7'lik bir diğer kesim ise kat hizmetleri çalışanlarıdır. Devamında %7,6 oranıyla satış pazarlama bölümü ve %6,7 katılım oranıyla insan kaynakları bölümü çalışanları gelmektedir. Muhasebe ve teknik bölümleri %3,5'erlik katılım düzeyleri ile çalışmada yer almışlardır. Öte yandan ankete az sayıda animasyon, satın alma ve güvenlik departmanlarından katılım olmuştur. Bu katılım sayıları 5'in altında olduğu için düzenlenerek veri setine ''diğer'' olarak işlenmiştir. Ayrıca görevini net olarak belirtmeyen ''turizm, yönetici, otelcilik vs.'' gibi ifadeler yazan katılımcılar da yine diğer kısmına dahil edilmiştir. Bu kişiler örneklemin %13'ünü oluşturmaktadır.

İlgili işte çalışma sürelerine ilişkin bulgular incelendiğinde, örneklemin çoğunluğunu %54,7 oranı ile 5 yıldan fazla süredir ilgili işte çalışan katılımcıların oluşturduğu görülmektedir. Devamında ise örneklemi %12 oranı ile 1-2 yıl arası ilgili işte çalışanlar, %9,4 oranı ile 2-3 yıl arası ilgili işte çalışanlar, %9,1 oranı ile 1 yıldan az süredir ilgili işte çalışanlar, %8,5 oranı ile 3-4 yıl arası ilgili işte çalışanlar ve %5 oranı ile 4-5 yıl arası ilgili işte çalışanların oluşturduğu belirlenmiştir.

Son olarak, kıyı otelleri çalışanlarının İslami iş etiği ve dini hassasiyet düzeyi bağımsız değişkenleri özelinde, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti bağımlı değişkenleri üzerindeki etkisi inceleyen çalışmada, katılımcıların dini inançlarının belirlenmesine ilişkin yöneltilen ''dini inancınız'' sorusu ile elde edilen bulgulara göre, katılımcıların

%87,1'lik bir oran ile çok büyük bir kısmının Müslüman olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %5,6'sı ise dini inançlarını belirtmek istememişlerdir. Herhangi bir dini inanca sahip olmadığını belirten katılımcı oranı ise %3,5'tir. Katılımcılardan %3,2'si ise ''dini inancınız'' sorusuna cevap vermemiştir.

Tablo 4.17. Katılımcıların demografik özellikleri

Demografik Değişkenler		**Kişi Sayısı (f)**	**Yüzde (%)**
Cinsiyet	Erkek	237	69,3
	Kadın	105	30,7
	Cevapsız	*0*	*0*
Yaş	18-25	59	17,3
	25-35	119	34,8
	35-45	111	32,5
	45-55	43	12,6
	56 ve üstü	6	1,8
	Cevapsız	*4*	*1,2*
Eğitim	İlköğretim	41	12
	Lise	98	28,7
	Ön lisans	47	13,7
	Lisans	135	39,5
	Lisansüstü	14	4,1
	Doktora	2	0,6
	Cevapsız	*5*	*1,5*
Çalışılan Bölüm	Genel müdür	33	9,7
	Yiyecek-İçecek	105	30,7
	Ön büro	48	14
	Satış pazarlama	26	7,6
	Kat hizmetleri	33	9,7
	İnsan kaynakları	23	6,7
	Muhasebe	12	3,5
	Teknik	12	3,5
	Diğer	50	13,7
	Cevapsız	*0*	*0*

Tablo 4.17. (devam) Katılımcıların demografik özellikleri

Demografik Değişkenler		Kişi Sayısı (f)	Yüzde (%)
Çalışma Süresi	1 yıldan az	31	9,1
	1-2 yıl	41	12
	2-3 yıl	32	9,4
	3-4 yıl	29	8,5
	4-5 yıl	17	5
	5 yıldan fazla	187	54,7
	Cevapsız	*5*	*1,5*
Dini İnanç	Müslüman	298	87,1
	Hristiyan	1	0,3
	Diğer	1	0,3
	Dini inancım yok	12	3,5
	Belirtmek istemiyorum	19	5,6
	Cevapsız	*11*	*3,2*

4.4.2. Katılımcıların araştırma değişkenlerine yönelik algılarına ilişkin bulgular

Bu bölümde katılımcıların araştırma değişkenleri olan İslami iş etiği, dini hassasiyet düzeyi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyetine yönelik algılarına ilişkin bulgular ifade edilmiştir. Katılımcıların algılarını belirlemek amacıyla, ilgili ölçeklerde bulunan her bir ifade için frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri alınarak bulgular dört başlık altında incelenmiştir.

İlk olarak İslami iş etiği, devamında dini hassasiyet düzeyi, duygusal bağlılık ve son olarak işten ayrılma niyetine ilişkin tanımlayıcı istatistikler bu bölümü oluşturmaktadır.

4.4.2.1. İslami iş etiğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler

Bu bölümde, katılımcıların İslami iş etiği ölçeğine ait ifadelere ilişkin algılarını ölçmek amacıyla, ölçek ifadelerine verdikleri cevapların frekans, ortalama, yüzde ve standart sapmalarının incelenmesi yapılmıştır. Bu verilere ilişkin dağılımlar tablo 4.18'de verilmiştir.

Katılımcıların İslami iş etiği ölçeğinin ifadelerine katılım düzeylerine bakıldığında, bütün ifadelere katılım ortalaması 5,78'dir. Bu sonuç, katılımcıların ölçekte yer alan ifadeler büyük oranda olumlu baktıklarını göstermektedir.

Öte yandan katılımcılar tarafından en olumlu algılanan İslami iş etiği maddesinin, sahip olduğu ''6,66'' aritmetik ortalamasıyla, *''Kişi, işini elinden geldiğince iyi yapmalıdır''* ifadesi olduğu tespit edilmiştir. İlgili ifadeye katılımcıların %2,4'ünün olumsuz, %1,8'inin ortada ve %96'sının olumlu yanıt verdiği belirlenmiştir. Bu sonuç, katılımcılar için işin önemli ve özveri isteyen bir olgu olduğunu göstermektedir. İfadenin standart sapma değeri ise 1,02'dir.

Ayrıca katılımcılar tarafından en olumsuz algılanan İslami iş etiği maddesinin de, sahip olduğu ''4,06'' aritmetik ortalamasıyla, *''Daha fazla boş zaman, toplum için iyidir''* ifadesi olduğu tespit edilmiştir. İlgili ifadeye katılımcıların %35,7'sinin olumsuz, %22,2'sinin ortada ve %45,8'inin olumlu yanıt verdiği belirlenmiştir. Bu sonuç, katılımcıların yaklaşık yarısının boş zamanı işe tercih ettiklerini göstermektedir. İfadenin standart sapma değeri ise 2,26'dır.

Tablo 4.18. İslami iş etiğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler

İfadeler		**Katılım Düzeyi**							**Ort.($\bar{x}$)**	**S.S**
		1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**		
Tembellik bir kabahattir.	**f**	47	13	10	46	28	24	170	5,21	2,20
	%	13,7	3,8	2,9	13,5	8,2	7	49,7		
İşe olan bağlılık bir erdemdir.	**f**	11	6	4	21	27	31	242	6,23	1,47
	%	3,2	1,8	1,2	6,1	7,9	9,1	70,8		
İyi çalışmak hem kişinin hem de diğerlerinin yararınadır.	**f**	5	1	5	15	20	33	261	6,49	1,14
	%	1,5	0,3	1,5	4,4	5,8	9,6	76,3		
Toplumun iyiliği için, işyerinde adalet ve cömertlik gereklidir.	**f**	5	1	2	12	14	20	281	6,62	1,05
	%	1,5	0,3	0,6	3,5	4,1	5,8	82,2		

Tablo 4.18. (devam) İslami iş etiğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler

İfadeler		Katılım Düzeyi							Ort.($\bar{x}$)	S.S
		1	2	3	4	5	6	7		
Bir kişinin ihtiyaç duyduğundan daha fazlasını üretmek, toplumun genel refahına katkı sağlar.	f	26	4	13	46	39	29	185	5,61	1,86
	%	7,6	1,2	3,8	13,5	11,4	8,5	54,1		
Kişi, işini elinden geldiğince iyi yapmalıdır.	f	6	1	1	6	16	19	293	6,66	1,02
	%	1,8	0,3	0,3	1,8	4,7	5,6	85,7		
İş kendi başına bir amaç değil fakat kişisel gelişimini ve sosyal ilişkileri ilerletmenin bir yoludur.	f	11	3	4	36	40	39	203	6,03	1,49
	%	3,2	0,9	1,2	10,5	11,7	11,4	59,4		
Çalışma olmadan hayatın bir anlamı yoktur.	f	39	11	7	70	56	21	136	5,05	2,02
	%	11,4	3,2	2	20,5	16,4	6,1	39,8		
Daha fazla boş zaman, toplum için iyidir.	f	87	16	19	76	37	22	84	4,06	2,26
	%	25,4	4,7	5,6	22,2	10,8	6,4	24,6		
Otellerde insan ilişkileri önemsenmeli ve teşvik edilmelidir.	f	7	1	3	12	11	22	285	6,59	1,14
	%	2	0,3	0,9	3,5	3,2	6,4	83,3		
Çalışmak, insana kendi dışındaki dünyayı kontrol etme gücü verir.	f	24	8	6	54	52	32	164	5,51	1,82
	%	7	2,3	1,8	15,8	15,2	9,4	48		
Yaratıcı çalışma, mutluluğun ve başarının kaynağıdır.	f	4	5	3	24	30	48	227	6,29	1,24
	%	1,2	1,5	0,9	7	8,8	14	66,4		
Daha fazla çalışan insan, hayatta daha önde olur.	f	29	7	12	78	49	34	131	5,16	1,88
	%	8,5	2	3,5	22,8	14,3	9,9	38,3		
Çalışma, kişiye bağımsız olabilme şansı verir.	f	15	5	6	46	35	45	185	5,83	1,64
	%	4,4	1,5	1,8	13,5	10,2	13,2	54,1		

Tablo 4.18. (devam) İslami iş etiğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler

İfadeler		Katılım Düzeyi							Ort.($\bar{x}$)	S.S
		1	2	3	4	5	6	7		
Başarılı kişi işini zamanında yapan kişidir.	f	16	3	10	42	38	43	190	5,84	1,64
	%	4,7	0,9	2,9	12,3	11,1	12,6	55,6		
Kişi, sorumluluklarını yerine getirebilmek için daima çok çalışmalıdır.	f	23	9	9	51	49	38	162	5,51	1,82
	%	6,7	2,6	2,6	14,9	14,3	11,1	47,4		
Çalışmanın değeri, sonucundan ziyade hangi niyetle yapıldığına bağlıdır.	f	13	7	9	52	42	55	163	5,69	1,62
	%	3,8	2	2,6	15,2	12,3	16,1	47,7		

4.4.2.2. Dini hassasiyet düzeyine ilişkin tanımlayıcı istatistikler

Bu bölümde, katılımcıların dini hassasiyet düzeyi ölçeğine ait ifadelere ilişkin algılarını ölçmek amacıyla, ölçek ifadelerine verdikleri cevapların frekans, ortalama, yüzde ve standart sapmalarının incelenmesi yapılmıştır. Bu verilere ilişkin dağılımlar tablo 4.19'da verilmiştir.

Katılımcıların dini hassasiyet düzeyi ölçeğinin ifadelerine katılım düzeylerine bakıldığında, bütün ifadelere katılım ortalaması 5,57'dir. Bu sonuç, katılımcıların ölçekte yer alan ifadelere büyük oranda olumlu baktıklarını göstermektedir. Öte yandan katılımcılar tarafından en olumlu algılanan dini hassasiyet düzeyi maddesinin, sahip olduğu ''5,97'' aritmetik ortalamasıyla, *''Dini gereksiz olduğunu düşünmüyorum''* ifadesi olduğu tespit edilmiştir. İlgili ifadeye katılımcıların %11,6'sının olumsuz, %7,9'unun ortada ve %77,5'inin olumlu yanıt verdiği belirlenmiştir. Bu sonuç, katılımcıların çoğunluğu tarafından dinin gerekli bir unsur olarak görüldüğünü göstermektedir. İfadenin standart sapma değeri ise 1,89'dur. Ayrıca katılımcılar tarafından en olumsuz algılanan dini hassasiyet düzeyi maddesinin de, sahip olduğu ''5,08'' aritmetik ortalamasıyla, *''Dini etkinliklere katıldığımda gerçekten zevk alırım''* ifadesi olduğu tespit edilmiştir. İlgili ifadeye katılımcıların %20,7'sinin olumsuz, %17,8'inin ortada ve %60'ının olumlu yanıt verdiği belirlenmiştir. Bu sonuç,

katılımcıların bir kısmının kişisel olarak dinin manevi yönünden lezzet alma anlamında biraz eksiklik çektiklerini göstermektedir. İfadenin standart sapma değeri ise 2,09'dur.

Tablo 4.19. Dini hassasiyet düzeyine ilişkin tanımlayıcı istatistikler

İfadeler		Katılım Düzeyi							Ort.($\bar{x}$)	S.S
		1	2	3	4	5	6	7		
İnandığım dinin gereklerini yerine getirmeye çalışırım.	f	21	10	19	54	46	30	156	5,40	1,85
	%	6,1	2,9	5,6	15,8	13,5	8,8	45,6		
Yaşantımın dini değerlere uygun olup olmadığına dikkat ederim.	f	28	15	18	61	40	29	146	5,19	1,97
	%	8,2	4,4	5,3	17,8	11,7	8,5	42,7		
Ezan, dua veya ayet gibi dini okumaları dinlediğimde duygulanırım.	f	32	14	8	54	34	40	156	5,33	2,00
	%	9,4	4,1	2,3	15,8	9,9	11,7	45,6		
Dini etkinliklere katıldığımda gerçekten zevk alırım.	f	38	12	21	61	30	30	145	5,08	2,09
	%	11,1	3,5	6,1	17,8	8,8	8,8	42,4		
Dinin gereksiz olduğunu düşünmüyorum.	f	26	7	7	27	12	15	238	5,97	1,89
	%	7,6	2	2	7,9	3,5	4,4	69,6		
Dini inancın insanlara yararından çok zararı olduğunu düşünmüyorum.	f	26	6	5	43	10	16	232	5,90	1,88
	%	7,6	1,8	1,5	12,6	2,9	4,7	67,8		
Allah'ın bana çok yakın olduğunu hissediyorum.	f	25	4	6	50	32	24	195	5,71	1,84
	%	7,3	1,2	1,8	14,6	9,4	7	57		
Zor zamanlarda Allah'ın bana yardım ettiğini düşünüyorum.	f	20	1	7	48	16	23	221	5,95	1,73
	%	5,8	0,3	2	14	4,7	6,7	64,6		

4.4.2.3. Duygusal bağlılığa ilişkin tanımlayıcı istatistikler

Bu bölümde, katılımcıların duygusal bağlılık ölçeğine ait ifadelere ilişkin algılarını ölçmek amacıyla, ölçek ifadelerine verdikleri cevapların frekans, ortalama, yüzde ve standart sapmalarının incelenmesi yapılmıştır. Bu verilere ilişkin dağılımlar tablo 4.20'de verilmiştir.

Katılımcıların duygusal bağlılık ölçeğinin ifadelerine katılım düzeylerine bakıldığında, bütün ifadelere katılım ortalaması 4,94'tür. Bu sonuç, katılımcıların ölçekte yer alan ifadelere olumluya yakın ortada şeklinde baktıklarını göstermektedir. Öte yandan katılımcılar tarafından en olumlu algılanan duygusal bağlılık maddesinin, sahip olduğu ''5,36'' aritmetik ortalamasıyla, *''Bu işletmenin problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum ''* ifadesi olduğu tespit edilmiştir. İlgili ifadeye katılımcıların %14,4'ünün olumsuz, %19,9'unun ortada ve %65,2'sinin olumlu yanıt verdiği belirlenmiştir. Bu sonuç, katılımcıların çoğunluğunun örgütünü içselleştirdiklerini göstermektedir. İfadenin standart sapma değeri ise 1,91'dir.

Ayrıca katılımcılar tarafından en olumsuz algılanan ifadenin, sahip olduğu ''4,63'' aritmetik ortalamasıyla, *''Bu işletmeye karşı duygusal bağlılık hissediyorum''* ifadesi olduğu tespit edilmiştir. İlgili ifadeye katılımcıların %29'unun olumsuz, %18,7'sinin ortada ve %50,9'unun olumlu yanıt verdiği belirlenmiştir. Bu sonuç, her ne kadar katılımcıların az bir çoğunluğunun örgütlerine duygusal bağlılıkları olduğunu gösterse de, en az aritmetik ortalamaya sahip ifadedir. İfadenin standart sapma değeri ise 2,23'tür.

Tablo 4.20. Duygusal bağlılığa ilişkin tanımlayıcı istatistikler

İfadeler		**Katılım Düzeyi**							**Ort.($\bar{x}$)**	**S.S**
		1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**		
Meslek hayatımın geri kalanını bu işletmede geçirmek beni çok mutlu eder.	**f**	42	9	14	77	31	40	128	4,98	2,05
	%	12,3	2,6	4,1	22,5	9,1	11,7	37,4		
Bu işletmenin problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.	**f**	28	6	15	68	24	45	154	5,36	1,91
	%	8,2	1,8	4,4	19,9	7	13,2	45		

Tablo 4.20. (devam) Duygusal bağlılığa ilişkin tanımlayıcı istatistikler

İfadeler		Katılım Düzeyi							Ort.($\bar{x}$)	S.S
		1	2	3	4	5	6	7		
İşletmeme karşı güçlü bir aidiyet hissediyorum.	f	54	20	28	60	25	31	119	4,63	2,23
	%	15,8	5,8	8,2	17,5	7,3	9,1	34,8		
Bu işletmeye karşı duygusal bağlılık hissediyorum.	f	58	11	30	64	24	30	120	4,64	2,23
	%	17	3,2	8,8	18,7	7	8,8	35,1		
Bu işletmede kendimi ‘’ailenin bir parçası’’ gibi görüyorum.	f	57	18	23	57	19	33	132	4,74	2,28
	%	16,7	5,3	6,7	16,7	5,6	9,6	38,6		
Bu işletmenin benim için çok özel bir yeri vardır.	f	29	8	14	63	42	38	146	5,29	1,91
	%	8,5	2,3	4,1	18,4	12,3	11,1	42,7		

4.4.2.4. İşten ayrılma niyetine ilişkin tanımlayıcı istatistikler

Bu bölümde, katılımcıların işten ayrılma niyeti ölçeğine ait ifadelere ilişkin algılarını ölçmek amacıyla, ölçek ifadelerine verdikleri cevapların frekans, ortalama, yüzde ve standart sapmalarının incelenmesi yapılmıştır. Bu verilere ilişkin dağılımlar tablo 4.21’de verilmiştir.

Katılımcıların işten ayrılma niyeti ölçeğinin ifadelerine katılım düzeylerine bakıldığında, bütün ifadelere katılım ortalaması 2,86’dır. Ölçeğin ifadelerinin tamamının olumsuz yargılar olması sebebiyle, aritmetik ortalamasının diğer ölçeklerin aksine düşük olması olumlu anlam taşımaktadır. Dolayısı ile bu sonuç, işten ayrılma niyeti içeren ifadelere katılımcılar tarafından düşük düzeyde onaylayıcı katılım olduğunu göstermektedir. Öte yandan katılımcılar tarafından en olumlu algılanan işten ayrılma niyeti maddesinin, sahip olduğu ‘’2,64’’ aritmetik ortalamasıyla, *‘’Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum‘’* ifadesi olduğu tespit edilmiştir. İlgili ifadeye katılımcıların %17’sinin olumsuz, %17,3’ünün ortada ve %64,6’sının olumlu yanıt verdiği belirlenmiştir. Bu sonuç, katılımcıların çoğunluğunun ciddi olarak işi bırakma niyetlerinde olmadıklarını göstermektedir. İfadenin standart sapma değeri ise 2,04’tür. Ayrıca katılımcılar tarafından en olumsuz algılanan işten ayrılma niyeti maddesinin de, sahip olduğu ‘’3,15’’ aritmetik

ortalamasıyla, *''Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım''* ifadesi olduğu tespit edilmiştir. İlgili ifadeye katılımcıların %24,9'unun olumsuz, %19,9'unun ortada ve %54,2'sinin olumlu yanıt verdiği belirlenmiştir. En olumlu algılanan ifadeye göre her ne kadar katılımcıların çoğunluğu ciddi olarak işi bırakmayı düşünmese de, bu sonuç daha iyi bir iş bulduklarında işi bırakmayı düşünen kayda değer sayıda katılımcının da olduğunu göstermektedir. İfadenin standart sapma değeri ise 2,28'dir.

Tablo 4.21. İşten ayrılma niyetine ilişkin tanımlayıcı istatistikler

İfadeler		**Katılım Düzeyi**							**Ort.($\bar{x}$)**	**S.S**
		1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**		
Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum.	**f**	173	25	23	59	17	6	35	2,64	2,04
	%	50,6	7,3	6,7	17,3	5	1,8	10,2		
Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım.	**f**	148	19	18	68	14	14	57	3,15	2,28
	%	43,3	5,6	5,3	19,9	4,1	4,1	16,7		
Sıklıkla bu işten ayrılmayı düşünüyorum	**f**	164	27	21	58	18	10	40	2,78	2,12
	%	48	7,9	6,1	17	5,3	2,9	11,7		

4.5. Araştırma değişkenlerinin birbirleriyle ilişkisine ilişkin bulgular

Bu bölümde, araştırma değişkenleri arasındaki ilişkinin yönü ve kuvvetini belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Korelasyon analizi değişkenler arasındaki ilişki ve bu ilişkinin yönü ile kuvvetini tespit etmeye yarayan bir analizdir. Bu kapsamda araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiye yönelik yapılan korelasyon analizi sonuçları tablo 4.22'de verilmiştir.

İlişkinin pozitif veya negatif olması ilişkinin yönünü belirlerken, ilişkinin şiddetine dair tespit için literatürde kabul gören korelasyon katsayısı değer aralıkları şu şekildedir (Altunışık, 2012; akt. Yılmaz, 2021);

*0<r<0,33 = düşük şiddetli ilişki

*0,33<r<0,66 = orta şiddetli ilişki

*0,66<r<0,99 = yüksek şiddetli ilişki

Korelasyon analizi sonucu elde edilen korelasyon kat sayısı (r) ve anlamlılık değeri (p) bulgularına göre;

İslami iş etiği değişkeni ile dini hassasiyet düzeyi değişkeni arasında pozitif yönlü ve orta şiddetli (r=0,389) anlamlı bir ilişki (p<0,05) olduğu, duygusal bağlılık değişkeni arasında pozitif yönlü ve düşük şiddetli (r=0,315) anlamlı bir ilişki (p<0,05) olduğu, işten ayrılma niyeti değişkeni ile negatif yönlü ve düşük şiddetli (r=-0,190) anlamlı bir ilişki olduğu (p<0,05) tespit edilmiştir.

Dini hassasiyet düzeyi değişkeni ile duygusal bağlılık değişkeni arasında pozitif yönlü ve düşük şiddetli (r=0,251) anlamlı bir ilişki (p<0,05) olduğu, işten ayrılma niyeti değişkeni arasında negatif ve yönlü düşük şiddetli (r=-0,238) anlamlı bir ilişki (p<0,05) olduğu tespit edilmiştir.

Duygusal bağlılık değişkeni ile işten ayrılma değişkenleri arasında ise, negatif yönlü ve orta şiddetli (r=-0,634) anlamlı bir ilişki (p<0,05) olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.22. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçları

		İslami İş Etiği	**Dini Hassasiyet Düzeyi**	**Duygusal Bağlılık**	**İşten Ayrılma Niyeti**
İslami İş Etiği	Pearson Correlation	1			
Dini Hassasiyet Düzeyi	Pearson Correlation	,389**	1		
Duygusal Bağlılık	Pearson Correlation	,315**	,251**	1	
İşten Ayrılma Niyeti	Pearson Correlation	-190**	-,238**	-,634**	1

4.6. Araştırmanın Bağımsız Değişkenlerinin Bağımlı Değişkenleri Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmanın İslami iş etiği ve dini hassasiyet düzeyi bağımsız değişkenlerinin, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti bağımlı değişkenleri üzerindeki

etkisini, bu etkilerin önem derecelerinin belirlenmesi amacıyla yapılan çoklu doğrusal regresyon analizine yer verilmiştir.

Bu amaçla ilk olarak İslami iş etiği bağımsız değişkeni boyutlarının (çalışmanın önemi, yarar, sorumluluk), duygusal bağlılık bağımlı değişkeni (tek boyut) ve işten ayrılma niyeti bağımsız değişkeni (tek boyut) üzerinde etkisi olup olmadığı test edilmiştir. Daha sonra araştırmanın bir diğer bağımsız değişkeni olan dini hassasiyet düzeyi değişkeni boyutlarının (dini hassasiyet, kabul), duygusal bağlılık bağımlı değişkeni (tek boyut) ve işten ayrılma niyeti bağımsız değişkeni (tek boyut) üzerinde etkisi olup olmadığı test edilmiştir.

Bilimsel araştırmalarda çoklu regresyon analizi yapabilmek için, değişkenler arasında oto korelasyon ve çoklu bağlantı sorunu bulunmaması gerekir. Bu sebeple regresyon analizine başlarken, araştırma değişkenleri arası varyans artış faktörü (VIF) ve Durbin-Watson değerleri incelenmiştir. Bütün değişkenler için bu iki değerin tolerans dahilinde olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, araştırma değişkenleri arasında çoklu bağlantı sorunu olmadığı ve araştırmanın çoklu doğrusal regresyon analizi yapmaya uygun olduğunu göstermektedir. Literatürde VIF değeri için olması kabul edilen değer ‘’< 10’’ ve Durbin-Watson değeri için kabul edilen tölerans aralıkları ‘’1,5-2,5’’ olarak ifade edilmiştir (Hair ve diğ, 2006; akt. Kabadayı, 2018).

4.6.1. İslami iş etiğinin duygusal bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi

İslami iş etiği değişkeninin çalışmanın önemi, yarar ve sorumluluk alt boyutlarının, duygusal bağlılık değişkeni üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına tablo 4.23’te yer verilmiştir. Modelde İslami iş etiğinin çalışmanın önemi, yarar ve sorumluluk boyutları bağımsız değişken, duygusal bağlılık bağımlı değişken olarak yer almaktadır. Oluşturulan modelin anlamlılığını test etmek için ANOVA testi kullanılmaktadır. Bu teste ait olup tablonun altında yer alan F ve Sig. (p) değerleri, modelin bütünsel olarak anlamlı olup olmadığını gösterir ($p<0,005$). Bu kapsamda, İslami iş etiğinin alt boyutları ile duygusal bağlılık arasındaki çoklu doğrusal regresyon modelinin anlamlı olduğunu ve boyutlardan en az birinin duygusal bağlılığı anlamlı bir şekilde etkilediğini göstermektedir ($F=13,735$; $p=0,000$).

Yapılan analiz sonucu, bağımsız değişkenlerin ikili korelasyon değerleri 0,80'in altında bulunmuştur. Bu sonuç bağımsız değişkenler arası çoklu doğrusallık problemi olmadığını göstermektedir. Bununla birlikte bağımsız değişkenlerin; tolerans değerleri 0,662 ile 0,843 (>0,10) aralığında, VIF değerleri 1,474 ile 1,512 (<10) aralığında ve Durbin-Watson değeri 1,903 (1,5-2,5) olarak tespit edilmiştir. Bu verilere bağlı olarak, çoklu bağlantı ve oto korelasyon sorunu olmadığı, çoklu doğrusal regresyon analizinin uygulanabileceği söylenebilmektedir.

Modeldeki bağımsız değişkenler tarafından, bağımlı değişkenin açıklanma oranı %10 (Uyarlanmış R^2=0,101) olarak tespit edilmiştir. Bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkeni etkilemelerine ilişkin beta katsayıları incelendiğinde, duygusal bağlılığı anlamlı bir şekilde etkileyen en önemli İslami iş etiği boyutunun "çalışmanın önemi" boyutu olduğu ve bu etkinin pozitif yönde olduğu görülmektedir (β=0,299; t=3,717; p=0,000). Duygusal bağlılığı anlamlı bir şekilde etkileyen diğer İslami iş etiği boyutunun "sorumluluk" boyutu olduğu ve bu boyutun etkisinin de pozitif yönde olduğu görülmektedir (β=0,179; t=2,280; p=0,023).

İslami iş etiğinin "yarar" boyutunun ise, duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilmemiştir (β=-0,017; t=-0,176; p=0,860).

Tablo 4.23. İslami iş etiği alt boyutlarının duygusal bağlılık üzerindeki etkileri

Bağımsız Değişkenler	Beta (β)	t	Sig. (p)	Tolerance	VIF
Çalışmanın Önemi	,299	3,717	,000	,678	1,474
Yarar	-,017	-,176	,860	,843	1,186
Sorumluluk	,179	2,280	,023	,662	1,512

R=0,330 R^2=0,109 Uyarlanmış R^2=0,101 Durbin-Watson=1,903 F=13,735 Sig (p)=0,000

4.6.2. İslami iş etiğinin işten ayrılma niyeti üzerindekieEtkisine ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi

İslami iş etiği değişkeninin çalışmanın önemi, yarar ve sorumluluk alt boyutlarının, işten ayrılma niyeti değişkeni üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına tablo 4.24'te yer verilmiştir. Modelde İslami iş etiğinin çalışmanın önemi, yarar ve sorumluluk boyutları bağımsız değişken, işten ayrılma niyeti bağımlı değişken olarak yer almaktadır.

Oluşturulan modelin anlamlılığını test etmek için ANOVA testi kullanılmaktadır. Bu teste ait olup tablonun altında yer alan F ve Sig. (p) değerleri, modelin bütünsel olarak anlamlı olup olmadığını gösterir ($p<0,005$). Bu kapsamda, İslami iş etiğinin alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki çoklu doğrusal regresyon modelinin anlamlı olduğunu ve boyutlardan en az birinin işten ayrılma niyetini anlamlı bir şekilde etkilediğini göstermektedir ($F=4,772$; $p=0,003$).

Yapılan analiz sonucu, bağımsız değişkenlerin ikili korelasyon değerleri 0,80'in altında bulunmuştur. Bu sonuç bağımsız değişkenler arası çoklu doğrusallık problemi olmadığını göstermektedir. Bununla birlikte bağımsız değişkenlerin; tolerans değerleri 0,664 ile 0,846 (>0,10) aralığında, VIF değerleri 1,182 ile 1,506 (<10) aralığında ve Durbin-Watson değeri 1,572 (1,5-2,5) olarak tespit edilmiştir. Bu verilere bağlı olarak, çoklu bağlantı ve oto korelasyon sorunu olmadığı, çoklu doğrusal regresyon analizinin uygulanabileceği söylenebilmektedir.

Modeldeki bağımsız değişkenler tarafından, bağımlı değişkenin açıklanma oranı %0,03 (Uyarlanmış $R^2=0,032$) olarak tespit edilmiştir. Bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkeni etkilemelerine ilişkin beta katsayıları incelendiğinde, işten ayrılma niyetini anlamlı bir şekilde etkileyen tek İslami iş etiği boyutunun "çalışmanın önemi" boyutu olduğu ve bu etkinin negatif yönde olduğu görülmektedir ($\beta=-0,268$; $t=-2,438$; $p=0,015$).

İslami iş etiğinin ''yarar'' ($\beta=0,035$; $t=0,257$; $p=0,797$) ve "sorumluluk" ($\beta=-0,120$; $t=-1,118$; $p=0,265$) boyutlarının ise işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir.

Tablo 4.24. İslami iş etiği alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri

Bağımsız Değişkenler	Beta (β)	t	Sig. (p)	Tolerance	VIF
Çalışmanın Önemi	-,268	-2,438	,015	,681	1,469
Yarar	,035	,257	,797	,846	1,182
Sorumluluk	-,120	-1,118	,265	,664	1,506

R=0,202 R^2=0,041 Uyarlanmış R^2=0,032 Durbin-Watson=1,592 F=4,772 Sig (p)= 0,003

4.6.3. Dini hassasiyet düzeyinin duygusal bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi

Dini hassasiyet düzeyi değişkeninin dini hassasiyet ve kabul alt boyutlarının, duygusal bağlılık değişkeni üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına tablo 4.25'te yer verilmiştir. Modelde dini hassasiyet düzeyi değişkeninin dini hassasiyet ve kabul boyutları bağımsız değişken, duygusal bağlılık bağımlı değişken olarak yer almaktadır.

Oluşturulan modelin anlamlılığını test etmek için etmek için ANOVA testi kullanılmaktadır. Bu teste ait olup tablonun altında yer alan F ve Sig. (p) değerleri, modelin bütünsel olarak anlamlı olup olmadığını gösterir ($p<0,005$). Bu kapsamda, dini hassasiyet düzeyinin alt boyutları ile duygusal bağlılık arasındaki çoklu doğrusal regresyon modelinin anlamlı olduğunu ve boyutlardan en az birinin duygusal bağlılığı anlamlı bir şekilde etkilediğini göstermektedir (F=12,017; p=0,000).

Yapılan analiz sonucu, bağımsız değişkenlerin ikili korelasyon değerleri 0,80'in altında bulunmuştur. Bu sonuç bağımsız değişkenler arası çoklu doğrusallık problemi olmadığını göstermektedir. Bununla birlikte bağımsız değişkenlerin; tolerans değerleri her iki değişken için 0,735 (>0,10) olarak, VIF değerleri her iki değişken için 1,360 (<10) olarak ve Durbin-Watson değeri 1,917 (1,5-2,5) olarak tespit edilmiştir. Bu verilere bağlı olarak, çoklu bağlantı ve oto korelasyon sorunu olmadığı, çoklu doğrusal regresyon analizinin uygulanabileceği söylenebilmektedir.

Modeldeki bağımsız değişkenler tarafından, bağımlı değişkenin açıklanma oranı %0,06 (Uyarlanmış R^2=0,061) olarak tespit edilmiştir. Bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkeni etkilemelerine ilişkin beta katsayıları incelendiğinde, duygusal bağlılığı anlamlı bir şekilde etkileyen tek dini hassasiyet düzeyi boyutunun "dini hassasiyet" boyutu olduğu ve bu etkinin pozitif yönde olduğu görülmektedir (β=0,240; t=4,242; p=0,000). Dini hassasiyet düzeyinin ''kabul'' boyutunun ise duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir (β=-0,004; t=-0,076; p=0,939).

Tablo 4.25. Dini hassasiyet düzeyi alt boyutlarının duygusal bağlılık üzerindeki etkileri

Bağımsız Değişkenler	Beta (β)	t	Sig. (p)	Tolerance	VIF
Dini Hassasiyet	,240	4,242	,000	,735	1,360
Kabul	-,004	-,076	,939	,735	1,360

R=0,259 R^2=0,067 Uyarlanmış R^2=0,061 Durbin-Watson=1,912 F=12,017 Sig (p)= 0,000

4.6.4. Dini hassasiyet düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi

Dini hassasiyet düzeyi değişkeninin dini hassasiyet ve kabul alt boyutlarının, işten ayrılma niyeti değişkeni üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına tablo 4.26'da yer verilmiştir. Modelde dini hassasiyet düzeyi değişkeninin dini hassasiyet ve kabul boyutları bağımsız değişken, işten ayrılma niyeti bağımlı değişken olarak yer almaktadır.

Oluşturulan modelin anlamlılığını test etmek için ANOVA testi kullanılmaktadır. Bu teste ait olup tablonun altında yer alan F ve Sig. (p) değerleri, modelin bütünsel olarak anlamlı olup olmadığını gösterir (p<0,005). Bu kapsamda, dini hassasiyet düzeyinin alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki çoklu doğrusal regresyon modelinin anlamlı olduğunu ve boyutlardan en az birinin işten ayrılma niyetini anlamlı bir şekilde etkilediğini göstermektedir (F=10,740; p=0,000).

Yapılan analiz sonucu, bağımsız değişkenlerin ikili korelasyon değerleri 0,80'in altında bulunmuştur. Bu sonuç bağımsız değişkenler arası çoklu doğrusallık problemi olmadığını

göstermektedir. Bununla birlikte bağımsız değişkenlerin; tolerans değerleri her iki değişken için 0,736 (>0,10) olarak, VIF değerleri her iki değişken için 1,359 (<10) olarak ve Durbin-Watson değeri 1,642 (1,5-2,5) olarak tespit edilmiştir. Bu verilere bağlı olarak, çoklu bağlantı ve oto korelasyon sorunu olmadığı, çoklu doğrusal regresyon analizinin uygulanabileceği söylenebilmektedir.

Modeldeki bağımsız değişkenler tarafından, bağımlı değişkenin açıklanma oranı %0,5 (Uyarlanmış R^2=0,055) olarak tespit edilmiştir. Bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkeni etkilemelerine ilişkin beta katsayıları incelendiğinde, işten ayrılma niyetini anlamlı bir şekilde etkileyen tek dini hassasiyet düzeyi boyutunun "dini hassasiyet" boyutu olduğu ve bu etkinin negatif yönde olduğu görülmektedir (β=-0,309; t=-4,117; p=0,000). Dini hassasiyet düzeyinin ''kabul'' boyutunun ise işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir (β=0,020; t=0,291; p=0,771).

Tablo 4.26. Dini hassasiyet düzeyi alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri

Bağımsız Değişkenler	Beta (β)	t	Sig. (p)	Tolerance	VIF
Dini Hassasiyet	-,309	-4,117	,000	,736	1,359
Kabul	,020	,291	,771	,736	1,359

R=0,247 R^2=0,061 Uyarlanmış R^2=0,055 Durbin-Watson=1,642 F=10,740 Sig (p)= 0,000

4.7. Hipotezlerin Test Edilmesine İlişkin Bulgular

Yapılan analizler sonucunda araştırma hipotezlerinin kabul ve ret durumları şu şekildedir;

''H1: Kıyı otelleri çalışanlarının İslami iş etiğine sahip olmaları, duygusal bağlılıklarını olumlu yönde etkiler.'' hipotezi, çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda İslami iş etiğinin ''çalışmanın önemi'' ve ''sorumluluk'' boyutlarının 0,299 ve 0,179 açıklayıcılık oranlarıyla duygusal bağlılık üzerinde pozitif etkilerinin anlamlı (p<0,05) bulunması ile birlikte, ''yarar'' boyutunun duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin tespit edilememesinden dolayı *''kısmen kabul''* edilmiştir.

''H2: Kıyı otelleri çalışanlarının İslami iş etiğine sahip olmaları, işten ayrılma niyetlerini olumsuz yönde etkiler.'' hipotezine ilişkin yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda, İslami iş etiğinin ''sorumluluk'' ve ''yarar'' boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin tespit edilememesi ile birlikte, ''çalışmanın önemi'' boyutunun -0,268 açıklayıcılık oranı ile işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi anlamlı ($p<0,05$) bulunmasından dolayı *''kısmen kabul''* edilmiştir.

''H3: Kıyı otelleri çalışanlarının yüksek dini hassasiyet düzeyine sahip olmaları, duygusal bağlılıklarını olumsuz yönde etkiler.'' hipotezi, çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda, dini hassasiyet düzeyinin ''kabul'' boyutunun duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin tespit edilememesi ile beraber, ''dini hassasiyet'' boyutunun 0,240 açıklayıcılık oranı ile duygusal bağlılık üzerinde pozitif etkisinin anlamlı ($p<0,05$) bulunmasından dolayı *''kısmen ret''* edilmiştir.

''H4: Kıyı otelleri çalışanlarının yüksek dini hassasiyet düzeyine sahip olmaları, işten ayrılma niyetlerini olumlu yönde etkiler.'' hipotezine ilişkin yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda, dini hassasiyet düzeyinin ''kabul'' boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin tespit edilememesi ile beraber, ''dini hassasiyet'' boyutunun -0,309 açıklayıcılık oranı ile işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi anlamlı ($p<0,05$) bulunmasından dolayı *''kısmen ret''* edilmiştir.

Yukarıda kabul ve ret durumları açıklanmış olan araştırma hipotezlerine ilişkin sonuçlar tablo 4.27'de verilmiştir.

Tablo 4.27. Araştırma hipotezlerine ilişkin sonuçlar

H1	Kıyı otelleri çalışanlarının İslami iş etiğine sahip olmaları, duygusal bağlılıklarını olumlu yönde etkiler.	**Kısmen kabul**
H2	Kıyı otelleri çalışanlarının İslami iş etiğine sahip olmaları, işten ayrılma niyetlerini olumsuz yönde etkiler.	**Kısmen kabul**
H3	Kıyı otelleri çalışanlarının yüksek dini hassasiyet düzeyine sahip olmaları, duygusal bağlılıklarını olumsuz yönde etkiler.	**Kısmen ret**
H4	Kıyı otelleri çalışanlarının yüksek dini hassasiyet düzeyine sahip olmaları, işten ayrılma niyetlerini olumlu yönde etkiler.	**Kısmen ret**

4.8. Katılımcıların Araştırma Değişkenlerine Yönelik Algıları ile Demografik Özelliklerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Bu bölümde, katılımcıların ilgili ifadelere yönelik algıları üzerinde demografik farklılıklarının etkisini incelemek amacıyla, bağımsız gruplar arasındaki ilişkiyi inceleyen T testi (Independent-Samples T-Test) ve tek yönlü varyans analizinden (One-Way ANOVA) yararlanılmıştır. Bu analizler sonucu katılımcıların demografik özellikleri ile ölçek ifadelerini algılayışları arasındaki farklılıklara yönelik elde edilen bulgular, bu bölümde verilmektedir.

Öte yandan, dini inanç demografik değişkenine ait frekans değerinin %87,5 oranında ‘’müslüman’’ seçeneğinde toplanmış olduğundan, seçenekler arası ağırlığın çok fazla olmasından dolayı, değişkenler arası farklılıkları incelemenin sonucunda sağlıklı bir sonuç almak mümkün olamayacağından, ilgili demografik değişkenine farklılıkları değerlendirmeye yönelik Anova analizi uygulanmamıştır.

4.8.1. Cinsiyet

Katılımcıların cinsiyetlerine bağlı olarak İslami iş etiği, dini hassasiyet düzeyi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyetine yönelik algıları arasındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla yapılan t-testi sonuçlarına tablo 4.28’de yer verilmiştir.

Tabloda yer alan bilgilere göre, katılımcıların İslami iş etiği, dini hassasiyet düzeyi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti değişkenleri ifadelerine yönelik değerlendirmelerinin, cinsiyet gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir (p>0,05).

Tablo 4.28. Araştırma değişkenlerine yönelik algının cinsiyete göre farklılaşması – t testi sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	Ortalama	S.S	t	p
İslami İş Etiği	Erkek	5,75	0,91	-1,275	0,203
	Kadın	5,87	0,74		
Dini Hassasiyet Düzeyi	Erkek	5,64	1,49	1,263	0,208
	Kadın	5,41	1,49		

Tablo 4.28. (devam) Araştırma değişkenlerine yönelik algının cinsiyete göre farklılaşması – t testi sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	Ortalama	S.S	t	p
Duygusal Bağlılık	Erkek	4,96	1,46	0,288	0,774
	Kadın	4,91	1,56		
İşten Ayrılma Niyeti	Erkek	2,79	1,97	-1,004	0,317
	Kadın	3,02	1,96		

4.8.2. Yaş

Katılımcıların yaşlarına bağlı olarak İslami iş etiği, dini hassasiyet düzeyi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyetine yönelik algıları arasındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına tablo 4.29'da yer verilmiştir.

Ayrıca yaş değişkenlerinden biri olan ''56 yaş ve üzeri'' seçeneğini işaretleyen katılımcı sayısının çok düşük olması sebebiyle, analizin sağlıklı sonuç vermesi açısından ilgili seçenek varyans analizinden çıkarılmıştır.

Tablo 4.29. Araştırma değişkenlerine yönelik algının yaşa göre farklılaşması – ANOVA sonuçları

Değişkenler	Yaş	Ortalama	S.S	F	P
İslami İş Etiği	18-25	5,74	0,98	0,750	0,558
	25-35	5,81	0,74		
	35-45	5,71	0,80		
	45-55	5,96	0,96		
Dini Hassasiyet Düzeyi	18-25	5,59	1,21	0,488	0,745
	25-35	5,45	1,57		
	35-45	5,55	1,59		
	45-55	5,81	1,42		

Tablo 4.29. (devam) Araştırma değişkenlerine yönelik algının yaşa göre farklılaşması – ANOVA sonuçları

Değişkenler	Yaş	Ortalama	S.S	F	P
Duygusal Bağlılık	18-25	4,93	1,39	0,738	0,567
	25-35	4,95	1,56		
	35-45	4,80	1,55		
	45-55	5,26	1,20		
İşten Ayrılma Niyeti	18-25	2,66	1,71	2,57	0,038
	25-35	2,88	1,98		
	35-45	3,24	2,18		
	45-55	2,19	1,47		

Tabloda yer alan bilgilere göre, katılımcıların işten ayrılma niyeti değişkeni ifadelerine yönelik değerlendirmelerinin, yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Yaş grupları arasında tespit edilen bu farklılığa yönelik, farklılık gösteren grupların hangileri olduğunun incelenmesi adına post hoc. ANOVA analizi kullanılmıştır. Gruplar arası varyansın homojen olmadığının tespitiyle ($p=0,000$) post hoc. ANOVA analizlerinden Games-Howell analizi uygulanmıştır. İlgili analiz sonucuna göre; 35-45 yaş grubunun 45-55 yaş grubuna göre 1,05'lik bir farklılık değeri ile, daha fazla işten ayrılma niyetine sahip oldukları görülmektedir. İlgili sonucun anlamlılık değeri ise 0,008'dir.

Bunun yanında, katılımcıların İslami iş etiği, dini hassasiyet düzeyi ve duygusal bağlılık değişkenleri ifadelerine yönelik değerlendirmelerinin, yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

İşten ayrılma değişkeni üzerinde yaş grupları arası farklılığa ilişkin yapılan post hoc. ANOVA analizi sonuçları tablo 4.30'da verilmiştir.

Tablo 4.30. İşten ayrılma niyeti değişkeni üzerinde yaş grupları arası post hoc. ANOVA analizi sonuçları

Algılanan Değişken	Yaş (I)	Yaş (J)	Farklılık Değeri	Anlamlılık Değeri
İşten Ayrılma Niyeti	35-45	45-55	1,050	0,008

4.8.3. Eğitim düzeyi

Katılımcıların eğitim düzeylerine bağlı olarak İslami iş etiği, dini hassasiyet düzeyi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyetine yönelik algıları arasındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına tablo 4.31'de yer verilmiştir. Ayrıca eğitim düzeyi demografik değişkeni içerisinde yer alan seçeneklerden ''lisansüstü'' ve ''doktora'' seçeneğini işaretleyen katılımcı sayısının diğer seçeneklere göre çok düşük olması sebebiyle, analiz sonuçlarının sağlıklı olması açısından ilgili seçenekler analizden çıkarılmıştır. Tabloda yer alan bilgilere göre, katılımcıların İslami iş etiği ve dini hassasiyet düzeyi değişkenleri ifadelerine yönelik değerlendirmelerinin, eğitim düzeyi gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Tablo 4.31. Araştırma değişkenlerine yönelik algının eğitim düzeyine göre farklılaşması – ANOVA sonuçları

Değişkenler	Eğitim Düzeyi	Ortalama	S.S	F	P
İslami İş Etiği	İlköğretim	6,12	0,78	3,168	0,008
	Lise	5,94	0,87		
	Önlisans	5,59	1,02		
	Lisans	5,69	0,74		
Dini Hassasiyet Düzeyi	İlköğretim	6,37	1,06	9,131	0,000
	Lise	5,93	1,35		
	Önlisans	5,51	1,28		
	Lisans	5,23	1,50		

Tablo 4.31. (devam) Araştırma değişkenlerine yönelik algının eğitim düzeyine göre farklılaşması – ANOVA sonuçları

Değişkenler	Eğitim Düzeyi	Ortalama	S.S	F	P
Duygusal Bağlılık	İlköğretim	5,27	1,20	1,111	0,354
	Lise	5,11	1,48		
	Önlisans	4,74	1,37		
	Lisans	4,80	1,60		
İşten Ayrılma Niyeti	İlköğretim	2,34	1,92	1,614	0,156
	Lise	2,67	1,91		
	Önlisans	2,89	1,78		
	Lisans	3,08	2,07		

Eğitim düzeyi grupları arasında tespit edilen bu farklılıklara yönelik, farklılık gösteren grupların hangileri olduğunun incelenmesi adına post hoc. ANOVA analizi kullanılmıştır. İslami iş etiği değişkeni üzerinde gruplar arası varyansın homojen dağıldığının tespitiyle (p=0,612) post hoc. ANOVA analizlerinden Tukey analizi ve dini hassasiyet düzeyi değişkeni üzerinde gruplar arası varyansın homojen dağılmadığının tespitiyle (p=0,000) post hoc. ANOVA analizlerinden Games-Howell analizi uygulanmıştır. İlgili analiz sonuçlarına göre;

Eğitim gruplarının İslami iş etiği değişkeni ifadelerine yönelik algılarılarındaki anlamlı farklılığın, ilköğretim ile önlisans ve ilköğretim ile lisans eğitim grupları arasında olduğu görülmektedir. Buna göre ilköğretim düzeyi eğitime sahip katılımcıların İslami iş etiği algılarının önlisans düzeyi katılımcılara göre 0,534'lük bir farklılık değeri ve 0,034 anlamlılık değeri ile, lisans düzeyi katılımcılara göre ise 0,428 farklılık değeri ve 0,48 anlamlılık değeri ile daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Eğitim düzeyi gruplarının dini hassasiyet düzeyi değişkeni ifadelerine yönelik algılarındaki anlamlı farklılığın ise, ilköğretim ile önlisans ve lisans eğitim grupları arasında ve lise ile lisans eğitim grupları arasında olduğu görülmektedir. Buna göre ilköğretim düzeyinde eğitime sahip katılımcıların dini hassasiyet düzeylerinin, önlisans düzeyi eğitime sahip katılımcılara göre 0,858'lik farklılık değeri ve 0,012 anlamlılık

değeri ile, lisans düzeyi eğitime sahip katılımcılara göre 1,14'lük farklılık değeri ve 0,000 anlamlılık değeri ile daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca yine lise düzeyinde eğitim gören katılımcıların da dini hassasiyet düzeylerinin, lisans düzeyi eğitime sahip katılımcılara göre 0,702'lik farklılık değeri ve 0,003 anlamlılık değeri ile daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Bunun yanında ilgili analiz sonuçlarına göre, katılımcıların duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti değişkenleri ifadelerine yönelik değerlendirmelerinin, eğitim düzeyi gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmıştır. (p>0,05). İslami iş etiği ve dini hassasiyet düzeyi değişkenleri üzerinde eğitim grupları arası farklılığa ilişkin yapılan post hoc. ANOVA analizi sonuçları tablo 4.32'de verilmiştir.

Tablo 4.32. İslami iş etiği ve dini hassasiyet düzeyi değişkenleri üzerinde eğitim grupları arası post hoc. ANOVA analizi sonuçları

Algılanan Değişken	Eğitim Düzeyi (I)	Eğitim Düzeyi (J)	Farklılık Değeri	Anlamlılık Değeri
İslami İş Etiği	İlköğretim	Önlisans	0,534	0,434
		Lisans	0,428	0,48
Dini Hassasiyet Düzeyi	İlköğretim	Önlisans	0,858	0,012
		Lisans	1,14	0,000
	Lise	Lisans	0,702	0,003

4.8.4. Çalışılan departman

Katılımcıların pozisyonlarına ve çalıştıkları departmanlara bağlı olarak İslami iş etiği, dini hassasiyet düzeyi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyetine yönelik algıları arasındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına tablo 4.33'te yer verilmiştir.

Ayrıca çalışılan departman demografik değişkeni içerisinde yer alan seçeneklerden ‘’muhasebe’’ ve ‘’teknik’’ seçeneğini işaretleyen katılımcı sayısının çok düşük olması sebebiyle, ilgili seçenekler analizden çıkarılmıştır.

Tabloda yer alan bilgilere göre, katılımcıların İslami iş etiği ve dini hassasiyet düzeyi değişkenleri ifadelerine yönelik değerlendirmelerinin, departman gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Tablo 4.33. Araştırma değişkenlerine yönelik algının pozisyon ve çalışılan departmana göre farklılaşması – ANOVA sonuçları

Değişkenler	Pozisyon/Departman	Ortalama	S.S	F	P
İslami İş Etiği	Genel müdür	5,71	0,85	2,137	0,032
	Yiyecek-İçecek	5,90	0,89		
	Ön büro	5,67	0,83		
	Satış pazarlama	5,85	0,60		
	Kat hizmetleri	6,15	0,74		
	İnsan kaynakları	5,67	0,83		
	Muhasebe	5,24	0,98		
	Teknik	5,44	1,02		
	Diğer	5,69	0,88		
Dini Hassasiyet Düzeyi	Genel müdür	4,82	1,87	5,499	0,000
	Yiyecek-İçecek	5,95	1,17		
	Ön büro	5,42	1,49		
	Satış pazarlama	4,75	1,67		
	Kat hizmetleri	6,50	0,84		
	İnsan kaynakları	5,09	1,71		
	Muhasebe	4,97	1,56		
	Teknik	5,62	2,13		
	Diğer	5,52	1,25		

Tablo 4.33. (devam) Araştırma değişkenlerine yönelik algının pozisyon ve çalışılan departmana göre farklılaşması – ANOVA sonuçları

Değişkenler	Pozisyon/Departman	Ortalama	S.S	F	P
Duygusal Bağlılık	Genel müdür	5,09	1,40	0,460	0,884
	Yiyecek-İçecek	4,95	1,51		
	Ön büro	5,15	1,39		
	Satış pazarlama	4,73	1,76		
	Kat hizmetleri	4,98	1,65		
	İnsan kaynakları	4,52	1,38		
	Muhasebe	4,83	1,44		
	Teknik	4,97	1,42		
	Diğer	4,95	1,46		
İşten Ayrılma Niyeti	Genel müdür	3,13	1,86	0,917	0,502
	Yiyecek-İçecek	2,83	2,06		
	Ön büro	2,59	1,71		
	Satış pazarlama	3,03	2,21		
	Kat hizmetleri	2,61	1,93		
	İnsan kaynakları	3,68	1,95		
	Muhasebe	3,24	1,82		
	Teknik	2,66	2,12		
	Diğer	2,64	1,95		

Çalışılan departman grupları arasında tespit edilen bu farklılıklara yönelik, farklılık gösteren grupların hangileri olduğunun incelenmesi adına post hoc. ANOVA analizi kullanılmıştır. İslami iş etiği değişkeni üzerinde gruplar arası varyansın homojen dağıldığının tespitiyle (p=0,443) post hoc. ANOVA analizlerinden Tukey analizi ve dini hassasiyet düzeyi değişkeni üzerinde gruplar arası varyansın homojen dağılmadığının tespitiyle (p=0,000) post hoc. ANOVA analizlerinden Games-Howell analizi uygulanmıştır. İlgili analiz sonuçlarına göre;

Departman grupları arasında tespit edilen bu farklılığa yönelik detaylı olarak Anova analizi incelendiğinde; Kat hizmetleri departmanı çalışanı olan katılımcıların İslami iş etiği algılarının 0,910'luk bir farklılık değeri ile muhasebe departmanı çalışanı

katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmektedir. İlgili sonucun anlamlılık değeri ise 0,045'tir.

Çalışılan departman grupları arasında dini hassasiyet düzeyi değişkeni ifadelerine yönelik algılarındaki anlamlı farklılığın ise, kat hizmetleri departmanı çalışanı olan katılımcılar ile ön büro, satış pazarlama, insan kaynakları departmanında çalışan katılımcılar arasında olduğu görülmektedir.

Buna göre kat hizmetleri departmanında çalışan katılımcıların dini hassasiyet düzeylerinin, ön büro departmanında çalışan katılımcılara göre 1,077'lik farklılık değeri ve 0,003 anlamlılık değeri ile, satış pazarlama departmanında çalışan katılımcılara göre 1,748'lik farklılık değeri ve 0,001 anlamlılık değeri ile, insan kaynakları departmanında çalışan katılımcılara göre 1,411'lik farklılık değeri ve 0,024 anlamlılık değeri ile daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca genel müdür pozisyonundaki katılımcıların da dini hassasiyet düzeyi ifadelerine yönelik algılarının farklılaştığı tek grup, kat hizmetleri departmanı çalışanlarıdır. İlgili farklılığın farklılık değeri -1,674 ve anlamlılık değeri 0,001'dir.

Bu sonuç genel müdür pozisyonundaki katılımcıların, kat hizmetleri departmanı çalışanlarına göre dini hassasiyet düzeylerinin anlamlı olarak daha düşük olduğunu göstermektedir.

İslami iş etiği ve dini hassasiyet düzeyi değişkenleri üzerinde departman grupları arası farklılığa ilişkin yapılan post hoc. ANOVA analizi sonuçları tablo 4.34'te verilmiştir.

Tablo 4.34. İslami iş etiği ve dini hassasiyet düzeyi değişkenleri üzerinde departman grupları arası post hoc. ANOVA analizi sonuçları

Algılanan Değişken	Departman (I)	Departman (J)	Farklılık Değeri	Anlamlılık Değeri
İslami İş Etiği	Kat Hizmetleri	Muhasebe	0,910	0,045

Tablo 4.34. (devam) İslami iş etiği ve dini hassasiyet düzeyi değişkenleri üzerinde departman grupları arası post hoc. ANOVA analizi sonuçları

Algılanan Değişken	Departman (I)	Departman (J)	Farklılık Değeri	Anlamlılık Değeri
Dini Hassasiyet Düzeyi	Kat Hizmetleri	Önbüro	1,077	0,003
		Satış Pazarlama	1,748	0,001
		İnsan Kaynakları	1,411	0,024
		Genel Müdür	-1,674	0,001

4.8.5. İlgili işte çalışma yılı

Katılımcıların ilgili işte çalışma sürelerine bağlı olarak İslami iş etiği, dini hassasiyet düzeyi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyetine yönelik algıları arasındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına tablo 4.35'te yer verilmiştir. Tabloda yer alan bilgilere göre, katılımcıların İslami iş etiği, dini hassasiyet düzeyi, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti değişkenleri ifadelerine yönelik değerlendirmelerinin, çalışma süresi gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.35. Araştırma değişkenlerine yönelik algının ilgili işte çalışma sürelerine göre farklılaşması – ANOVA sonuçları

Değişkenler	Çalışma Yılı	Ortalama	S.S	F	P
İslami İş Etiği	1 yıldan az	5,64	0,89	0,427	0,830
	1-2 yıl	5,75	0,98		
	2-3 yıl	5,69	0,88		
	3-4 yıl	5,72	0,77		
	4-5 yıl	5,84	1,17		
	5 yıldan fazla	5,83	0,81		

Tablo 4.35. (devam) Araştırma değişkenlerine yönelik algının ilgili işte çalışma sürelerine göre farklılaşması – ANOVA sonuçları

Değişkenler	Çalışma Yılı	Ortalama	S.S	F	P
Dini Hassasiyet Düzeyi	1 yıldan az	5,3	1,27	1,125	0,347
	1-2 yıl	5,54	1,73		
	2-3 yıl	5,13	1,55		
	3-4 yıl	5,34	1,64		
	4-5 yıl	6,03	1,41		
	5 yıldan fazla	5,61	1,44		
Duygusal Bağlılık	1 yıldan az	5,26	1,58	1,529	0,180
	1-2 yıl	5,01	1,23		
	2-3 yıl	4,92	1,50		
	3-4 yıl	4,27	1,36		
	4-5 yıl	4,89	1,67		
	5 yıldan fazla	4,98	1,52		
İşten Ayrılma Niyeti	1 yıldan az	2,55	1,79	0,599	0,701
	1-2 yıl	2,84	1,97		
	2-3 yıl	3,08	2,16		
	3-4 yıl	3,29	1,82		
	4-5 yıl	2,50	2,06		
	5 yıldan fazla	2,85	1,99		

BÖLÜM 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Turizm, temelinde insanın yer aldığı ve bundan dolayı beşeri etmenlerden çift yönlü olarak doğrudan etkilenebilen bir endüstridir. Bu anlamda, turizm endüstrisi özelinde insan odaklı olarak yapılan bilimsel çalışmaların, endüstrinin gelişimine direkt katkı edebilirliği söz konusudur. Dolayısıyla turizm endüstrisi içerisinde yapılan sosyolojik, pskolojik ve yönetimsel bütün araştırmalar endüstri açısından son derece önem arz etmektedir.

Açıklayıcı paradigma ekseninde yapılan ve nicel yöntemler ışığında ortaya çıkan bu araştırma, konusu itibariyle turizm hizmetinde yer alan insanların sosyolojik yönlerinden oluşan ve ortaya çıkan sonuçlar üzerinde durmaktadır. Bu kapsamda çalışmada kıyı otelleri çalışanlarının İslami iş etiği ve dini hassasiyet ve tutumlarının etkisinde, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyetleri incelenmiştir. Araştırmada bu inceleme, literatürde daha önce yer alan çalışmalara oluşturulan hipotezlerin test edilmesi şeklinde gerçekleşmiştir.

Bu amaç doğrultusunda, İslami iş etiğinin kıyı otellerinde çalışan bireylerin duygusal bağlılıklarına yaptığı etkiye ilişkin, daha önce farklı sektörlerde yapılmış çalışmalarda tespit edilen İslami iş etiğinin örgütsel bağlılığa pozitif etkisi olduğu (Yosef, 1999; Rochman, 2010; Salem ve Agil, 2012; Norshidah ve diğ, 2014; Estanesti, 2018; Nasution ve Rafiki, 2019; Aflah ve diğ, 2020) sonuçlarına paralel olarak, *''H1: Kıyı otelleri çalışanlarının İslami iş etiğine sahip olmaları, duygusal bağlılıklarını olumlu yönde etkiler.''* hipotezi ortaya atılmış ve İslami iş etiğinin alt boyutları olan ''çalışmanın önemi'' ve ''sorumluluk'' boyutlarının yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda 0,299 ve 0,179 açıklayıcık oranı ile duygusal bağlılığı anlamlı olarak ($p<0,05$) pozitif yönde etkilediği, İslami iş etiğinin ''yarar'' boyutunun ise duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu sebeple *''H1''* hipotezi *''kısmen kabul''* edilmiştir.

Soleman ve diğ, (2020) tarafından Endonezya'daki bir banka çalışanları üzerinde yapılan çalışmaya göre, İslami iş etiğininin bireylerin işten ayrılma niyetleri üzerinde olumlu bir

etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Bu çalışmanın sonucuna paralel olarak, İslami iş etiğinin kıyı otellerinde çalışan bireylerin işten ayrılma niyetlerine yaptığı etkiye ilişkin ‘’*H2: Kıyı otelleri çalışanlarının İslami iş etiğine sahip olmaları, işten ayrılma niyetlerini olumsuz yönde etkiler.’’* hipotezi ortaya atılmış ve İslami iş etiğinin alt boyutları olan ‘’sorumluluk’’ ve ‘’yarar’’ boyutlarının yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin tespit edilememesi (p>0,05) ile birlikte, İslami iş etiğinin ‘’çalışmanın önemi’’ önemi boyutunun -0,268 açıklayıcılık oranı ile işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı (p<0,05) bir şekilde negatif etkisinin tespit edilmesinden dolayı *‘’H2’’* hipotezi *‘’kısmen kabul’’* edilmiştir.

Ayrıntıları giriş, çalışmanın konusu, çalışmanın amacı bölümlerinde açıklanan ve araştırmacının bir takım dini emir ve kaideler ile kıyı turizminin içerdiği bazı özelliklerin potansiyel olarak çelişmesi ihtimali eksenindeki varsayımlarına dayanarak, kıyı otelleri çalışanlarının dini hassasiyet düzeylerinin duygusal bağlılıklarına yaptığı etkiye ilişkin *‘’H3: Kıyı otelleri çalışanlarının yüksek dini hassasiyet düzeyine sahip olmaları, duygusal bağlılıklarını olumsuz yönde etkiler.’’* hipotezi ortaya atılmış ve dini hassasiyet düzeyi değişkeninin alt boyutu olan ‘’dini hassasiyet’’ boyutunun yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda 0,240 açıklayıcılık oranı ile duygusal bağlılığı anlamlı olarak (p<0,05) pozitif yönde etkilediği tespit edilmiş, dini hassasiyet düzeyi değişkeninin bir diğer boyutu olan ‘’kabul’’ boyutunun da duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin tespit edilememesinin neticesinde (P>0,05), *‘’H3’’* hipotezi *‘’kısmen ret’’* edilmiştir.

Yine ayrıntıları çalışmanın giriş, araştırmanın konusu ve çalışmanın amacı bölümlerinde açıklanan ve araştırmacının bir takım dini emir ve kaideler ile kıyı turizminin içerdiği bazı özelliklerin potansiyel olarak çelişmesi ihtimali eksenindeki varsayımlarına dayanarak, kıyı otelleri çalışanlarının dini hassasiyet düzeylerinin işten ayrılma niyetlerine yaptığı etkiye ilişkin *‘’H4: Kıyı otelleri çalışanlarının yüksek dini hassasiyet düzeyine sahip olmaları, işten ayrılma niyetlerini olumlu yönde etkiler.’’* hipotezi ortaya atılmış ve dini hassasiyet düzeyi değişkeninin alt boyutlarından biri olan olan ‘’kabul’’ boyutunun, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin tespit edilememesi (p>0,05) ile birlikte, ‘’dini hassasiyet’’ boyutunun yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda -0,309 açıklayıcılık oranı ile işten ayrılma niyetini anlamlı olarak (p<0,05)

negatif yönde etkilediğinin tespit edilmesinden dolayı *''H4''* hipotezi *''kısmen ret''* edilmiştir.

Hipotezlerin sonuçlarına yönelik bir yorum yapıldığında;

İslami iş etiğinin tıpkı diğer sektörlerde olduğu gibi turizmde de kıyı otelleri çalışanlarının duygusal bağlılıkları üzerinde bir boyutunun anlamlı bir etkisinin tespit edilmemesi ile beraber, önceki araştırmaların sonuçlarına paralel olarak kısmen olumlu etkisinin var olduğu sonucu kabul edilebilir.

İslami iş etiğinin çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisine yönelik başka sektörlerde yapılan çalışmaların ortaya koyduğu olumlu (yükseltici) etki etmediği sonucuna paralel olarak, İslami iş etiğinin iki boyutunun anlamlı etkisinin olmamasıyla beraber bir boyutunun anlamlı olarak negatif etkisinin tespit edilmiş olmasından dolayı, kıyı otelleri çalışanlarının İslami iş etiği algılarının işten ayrılma niyetlerini kısmen olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Öte yandan araştırmacının bir takım dini emir ve kaideler ile kıyı turizminin içerdiği bazı özelliklerin potansiyel olarak çelişmesi ihtimali ekseninde, varsayımlarına dayanarak oluşturduğu ve kıyı otelleri çalışanlarının dini hassasiyet düzeyleri ile duygusal bağlılıkları arasındaki ilişkiye dair ortaya attığı olumsuz etki varsayımına ilişkin, dini hassasiyet düzeyinin bir boyutunun anlamlı bir etkisinin olmaması ile beraber, bir boyutunun ise duygusal bağlılığı anlamlı bir şekilde pozitif etkilemesi neticesinde tersi yönde bir sonuç ortaya çıkmıştır. Netice olarak kıyı otelleri çalışanlarının dini hassasiyet düzeylerinin duygusal bağlılıklarını kısmen olumlu yönde etkilediği kabul edilebilir.

Yine araştırmacının aynı varsayıma dayanarak oluşturduğu ve kıyı otelleri çalışanlarının dini hassasiyet düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiye dair ortaya attığı olumlu etki hipotezine ilişkin, dini hassasiyet düzeyinin bir boyutunun anlamlı bir etkisinin olmaması ile beraber, bir boyutunun ise işten ayrılma niyetini anlamlı bir şekilde negatif etkilemesi neticesinde, yine tersi bir yönde sonuç ortaya çıkmıştır. Netice olarak kıyı otelleri çalışanlarının dini hassasiyet düzeylerinin işten ayrılma niyetlerini olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Tüm bunların yanında, bu araştırmayı önemli kılan sadece elde edilen sonuçlar değildir. Bireylerin maneviyatlarına ilişkin bir olgu olan dini hassasiyet düzeyinin ölçülmesi ve buna bağlı olarak sonuçlar üretilmesi de araştırmanın önemini arttıran bir durumdur.

Çünkü takdir edilir ki, son derece şahsi olan ve tamamen soyut bir kavram olan dini tutum ve hassasiyet olgusuna ilişkin tespitlerin yapılması, hem uygulama esnasında hem de sonuçlar üretmek açısından oldukça zordur. Araştırmada bunun başarılmış olması, önem arz etmektedir.

Öte yandan, İslami iş etiği kavramı dünyada üzerinde çalışılsa da, ülkemizde üzerinde oldukça nadir çalışma yapılmış bir kavramdır. Özellikle turizm gibi tamamen insan ilişkilerine dayalı bir endüstride bu kavram ve etkilerine yönelik bir araştırma olması açısından da çalışma ehemmiyetini göstermektedir.

Son olarak, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti gibi, yönetim biliminin ciddi anlamda üzerinde durduğu konuların da bu çalışmanın temelini oluşturuyor olması, çalışmayı önemli kılan bir diğer unsur olarak yerini almıştır.

Araştırmacılara yönelik öneriler:

- Yukarıda da belirtildiği gibi, insanın temel olarak yer aldığı turizm endüstrisinde, birey davranışlarına yönelik bu tip araştırmalar turizme son derece önemli girdiler sağlayabilir. Bu amaçla birey his ve davranışları ile potansiyel sonuçlarına ilişkin turizm üzerinde daha fazla çalışma yapılabilir.
- Bu çalışmaya paralel olarak, İslami iş etiği ve dini hassasiyet düzeyi değişkenleri ışığında, turizmde bireylerin iş performansı, örgütsel güvenleri, iş tatminleri gibi faktörler incelenebilir.
- İslami iş etiği ve dini hassasiyet düzeyi gibi turizmde hiç çalışılmamış bu iki değişken dahil olarak, turizm endüstrisi dahilinde farklı perspektiften çalışmalar yapılabilir. Ayrıca aynı çalışma literatüre dayalı uygun sorularla nitel araştırma yöntemleri benimsenerek de yapılabilir.
- Araştırmanın örneklemine turizm çeşitlerinden kıyı turizmi çalışanlarının alınmış olmasıyla, diğer turizm türleri üzerinde de araştırmanın benzer şekilde yapılması, potansiyel farklı sonuçları ortaya çıkarabilir.

Otelcilik sektörüne yönelik öneriler

- Araştırma bulguları ortaya çıkan neticeler ışığında, İslami iş etiğine sahip çalışanların duygusal bağlılıklarının görece pozitif olmasından dolayı, personelin

İslami iş etiği algılarının ölçümü neticesinde bağlılıklarına ilişkin varsayım elde edilebilir.

- Aynı şekilde turizm çalışanlarının İslami iş etiğine sahip olmalarının işten ayrılma niyetlerini görece olumsuz yönde etkilemesinden dolayı, bu çalışanlar tespit edilerek işletmede kalmaları sağlanabilir.
- Öte yandan İslami iş etiğinin çalışanlar üzerindeki olumlu etkileri göz önünde bulundurularak, ilgili kavramın değerleri işletmenin örgüt politikalarına dahil edilebilir.
- Yine araştırma bulguları ile ortaya çıkan neticeler ışığında, dini hassasiyete sahip turizm çalışanlarının, görece olarak duygusal bağlılıklarının olumlu olduğu ve yine işten ayrılma niyetlerinin olumsuz yönde etkilendiği sonucu sebebiyle, bu çalışanlara işyerlerinde maneviyatlarını yaşamaya yönelik imkanlar tanıyarak (namaz vakitlerinde kılmak isteyenlere izin vermek gibi), duygusal bağlılıklarının diri tutulması ve işletmede devam etmeleri sağlanabilir.

KAYNAKLAR

A. J. Ali (1988). Scaling an Islamic work ethic, *Journal of Social Psychology*, 128(5), 575–583.

A. J. Ali (2005). *Islamic Perspectives on Management and Organization*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

A. J. Ali & Al-Owaihan, A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. Cross Cultural Management, *An International Journal*, 15(1), 5-19.

Aflah, K. N., Suharnomo, S., Mas'ud, F. ve Mursid, A. (2021). Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction, *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 997–1007.

Akalın, Ç. (2006). *Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Çalışanların Algıladığı Örgütsel Destek ve Örgüt Temelli Öz-Saygı*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Allen, N. J. Ve Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity, *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252–276.

Apaydın, H. (2016). *Din Psikolojisi Terimler Sözlüğü*, İstanbul: Bilimkent Yayınları.

Ardınç, K. ve Döven, M. (2004). Türkiye'de insan kaynakları uygulamalarının değerlendirilmesi (Amasya ili çevresinde bir uygulama), *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 69-83.

Arslan D. T ve Esatoğlu A. E (2017). Hastane İdari Personelinin Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 315-352.

Arıkan, S. (1995). İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı, *Ankara, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13, 171-180

Arslan D. T. ve Esatoğlu A. E. (2017). Hastane İdari Personelinin Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 315-352.

Arslan, H. (2009). Dinî Tutumların Oluşum, Gelişim ve Değişimi, *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi,* 9(1), 77-96.

Asaar, F. (2005). The impact of functional ethics in reducing the corruption in government jobs. *Journal of Humanitarian*, 4, 29.

Atacan, T. (2017). *İş Etiği Kavram ve Giresun ve Trabzon İllerindeki İşletmelerin İş Etiği Yaklaşımlarının Karşılaştırılması,* (Yüksek Lisans Tezi), Giresun Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Giresun.

Atak, M. (2005). Örgütlerde Resmi Olmayan İletişimin Yeri ve Önemi, *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, 2, 59-67.

Avcı, N. ve Küçükusta, D. (2009). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 33-44.

Az, M. ve Acar, M. (2020). Dindarlık ile Özgecilik Arasındaki İlişki: Üniversite Öğrencileri ile Yapılan Bir Araştırma, *Pamukkale Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 7(1), 742-773.

Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*, Ankara: Pegem Yayıncılık.

Bakırcıoğlu, R. (2006). *Ansiklopedik Psikoloji Sözlüğü*, Ankara: Anı Yayınları.

Baydarman, M. N. (2019). *Sosyal medya bağımlılığının ergenlerde dini tutum ve davranışlarla ilişkisi*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.

Bayram, L. (2006). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.

Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment, *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.

Beekun, R. (1997). *Islamic Business Ethics. Virginia: IIIT*, Herndon.

Belcher, D. W. ve Atchison, T. J. (1987). *Compensation Administration, Second Edition,* New Jersey: *Prentice Hall: Englewood Cliffs.*

Bennington, L. (2007). *HR managers as ethics agents of the state. In A. Pinnington, R. Macklın, & T. Campbell (Eds.), Human resource management: Ethics and employment,* London: Oxford University Press.

Bilgin, A. (2014). Din, Dindar, Dindarlık: Özeleştirel Bir Değerlendirme, *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 75-84.

Blanchard, K. (2002). Değerlerle Yönetim, *Executive Excellence Dergisi*, 64, 22–23.

Bolat, T. ve Seymen, O. A. (2003). Örgütlerde İş Etiğinin Yerleştirilmesinde 'Dönüşümcü Liderlik Tarzı' nın Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(9), 59-85.

Boshoff, A. B., Van Wyk, R., Hoole, C. ve Owen, J. H. (2002). The prediction of intention to quit by means of biographic variables, work commitment, role strain and psychological climate, *Management Dynamics: Journal of the Southern African Institute for Management Scientists*, 11(4), 14-28.

Boylu, Y. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma, *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 86-114.

Budak, S. (2000). *Psikoloji sözlüğü,* Ankara: Bilim ve Sanat Yayıncılık.

Bulut, Ç., Çulha, O., Tütüncüoğlu, M. ve Aksoy, E. (2009). *İçsel ve dışsal ödüllerin duygusal bağlılık üzerindeki etkisi: İzmir ili ve çevresindeki Kobilerde bir araştırma*. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunulan bildiri, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.

Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 470-483.

Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*, Ankara: Anı Yayıncılık.

Certel, H. (2003). *Din Psikolojisi*, İstanbul: Andaç Yayınları.

Cevizci, A. (1999). *Paradigma Felsefe Sözlüğü*, İstanbul: Paradigma Yayınları.

Coşkun, R., Altunışık, R. Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı. 8. Baskı,* Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Cotton, J. L. ve Tuttle, J. M. (1986). "Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research, The Academy of Management Review, 11(1), 55-70.

Çağ, A. (2011). *Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Ankara: Seçkin Kitapevi.

Çetin, M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayınları.

Çırpan, H. (1999). *Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çoban, T. (2015). *Okul Kültürünün Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi,* (Yüksek Lisans Tezi), Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Çöl, G. (2004). İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi, 6(2), 4–11.

Dean, J. (1997). Examining the Profession and the Practice of Business Ethics, *Journal of Business Ethics*, 16, 1637-1649.

Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (15), 115-132.

Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.

Duran, M. E. (2020). *Eleştirel düşünce ve dindarlık*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Erkol, M. (2015). *Türkiye'de Dini Hayatı Anlamlandırmak: Dindarlık Olgusu ve Dindarlığın Ölçülmesi*, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 17(2), 131-161.

Erbil, S. (2013). *Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisi*, (Yüksek Lisans Tezi), Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.

Estanesti, S. (2018). The Impact of Islamic Work Ethic on Organizational Commitment in Finance Institutions, *Journal Of Organizational Behavior Research*, (3).

Etzioni, A. (1961). *A Comparative Analysis of Complex Organizations: On Power, Involvement, and Their Correlates*, New York: Free Press of Glencoe.

Ferrell, O.C. ve Fraedrich J. (1994). *Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases. (Second edition)*, New Jersey: Pearson University Press.

Fong, Y. L. ve Mahvar, M. (2013). Relationship Between Occupational Stress and Turn Ove Intention Among Employees in A Furniture Manusfacturing Company in Selangor, *Journal of Technologhy,* 64(1), 33-39.

Francis, L. J., Kerr, S. ve Lewis, C. A. (2005). Assessing attitude towards Christianity among adolescents in South Africa: The Francis Scale, *South African Journal of Psychology*, 35, 147-155.

Gaertner, S. (1999). Structural Determinants Of Job Satisfaction And Organizational Commitment In Turnover Models, Human Resource Management Review, 9(4), 479-493.

Gershon, R. N., Stone, P. W., Zeltser, M., Faucett, J., Macdavitt, K. ve Chou, S. S. (2007). Organizational climate and nurse health outcomes in the United States: A systematic review. Industrial Health, 45, 622-636.

Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*, (Uzmanlık Yeterlilik Tezi), Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.

Gündüz, Ş. (1998). *Din ve İnanç Sözlüğü*, Ankara: Vadi Yayınları.

Güney, S. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. ve Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis*. 6th, Upper Saddle River, NJ: Pearson University

Hasanoğlu, M. (2004). Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi, *Sayıştay Dergisi*, 52, 43-60.

Hayaati, S. I. (2007). Values & Ethics towards Quality Public Delivery System of Malaysia: An Islamic Perspective, *Journal Syariah*, 15(2), 25-43.

Hökelekli, H. (1986). Ergenlik Çağı Davranışlarına Din Eğitiminin Etkisi, *U.Ü, L F. Dergisi,* 1, 48-51.

Hwang, I. ve Kuo, J. (2006). Effects of jop satisfaction and percevied alternative employement opportunities on turnover ıntettion-an examination of public sector organization, *Journol of American Academy of Business Cambrige*, 8(2), 254-259.

Ibrahim, A. ve Kamri, N. A. (2013). Measuring the Islamic Work Ethics: An Alternative Approach. Islamic Perspective on Management: Contemporary Issue, Kuala Lumpur: *YaPEIM Management Academy,* 135-16.

İlsev, A. (1997). *Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Örgütsel Bağlılık Yönetimde Yeni Bir Paradigma,* Çizgi Kitapevi.

İnceoğlu, M. (2000). *Tutum-Algı-İletişim*, Ankara: İmaj Yayınevi.

İnceoğlu, M. (2010). *Tutum, Algı, İletişim*, İstanbul: Beykent Üniversitesi Yayınevi.

İslamoğlu, A. H. (2009). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Spss Uygulamalı*, İzmit: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Kabadayı, M. (2018). *Yönetsel gücün örgütsel güven- performans ve özdeşleşme etkileşimi kapsamındaki rolü: Bodrum'daki otel işletmelerinde bir uygulama,* (Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Kabadayı, M. ve Türkay, O. (2020). Yönetsel Gücün Örgütsel Güven- Performans ve Özdeşleşme Etkileşimi Kapsamındaki Rolü: Bodrum'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 18(35), 111-139.

Kağıtçıbaşı, Ç. (1999). *Yeni İnsan ve İnsanlar*, İstanbul: Evrim Yay.

Kalaycı, Ş. (2016). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Kanter, R. M. (1968). "Commitment and Social Organizations: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities", *American Sociological Review,* 449-517.

Kaya, İ. (2010). "Otel İşletmelerinde İşgörenlerin İş Tatminini Etkileyen İşi Bırakma Eğilimi", *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 219–236.

Kaya, O. (2007). *Örgütsel Bağlılık: Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde Bir Uygulama*, (Doktora Tezi). Ankara.

Kaya, M. (1998). *Din Eğitiminde İletişim ve Dini Tutum*, Samsun: Etüt Yayınları.

Kızılgeçit, M. (2017). *Din Psikolojisinin 200'ü*, Ankara: Otto Yayıncılık.

Kumar, N. ve Che Rose, R. (2012). The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation capability, *Cross Cultural Management: An International Journal*, 19(2), 142-165.

Kundak, N. F. (2017). *Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümleri Son Sınıf Öğrencilerinin Meslekleri Hakkındaki Görüşleri,* (Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Küçükusta, D. (2007). *Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Lewis, P. V. (1985). Defining Business Ethics: Like Nailing Jello to a Wall, *Journal of Business Ethics*, 4(5), 377–383.

Mowday, R. T., Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1982). *Employee Organization Linkages: The Psycology of Commitment Absenteeism an Turnover*, New York: Academic Press.

Maier, C., Laumer, S., Eckhardt, A. ve Weitzel, T. (2013). Analysing the impact of HRIS implementations on HR personnel's job satisfaction and turnover intention, *The Journal of Strategic Information Systems*, 22(3), 193-207.

Maltby, J. ve Lewis, C. A. (1997). The reliability and validity of a short scale of attitude towards Christianity among USA, English, Republic of Ireland, and Northern Ireland adults. Personality and Individual Differences, 22, 649-654.

Manzûr, İ. (1990). Ebü'l-Fazl Cemâlüddîn Muhammed b. Mükerrem b. Alî b. Ahmed el-Ensârî er-Rüveyfiî. Lisânu'l-Arab, 4, 434.

Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout, Annual review of psychology, 52(1), 397-422.

McDonald, D. J. ve Makin, P.J. (2000). "The Psychological Contract, Organisational Commitment and Job Satisfaction Of Temporary Staff", *Leadership & Organization Development Journal*, 21(2), 84-91.

Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extensionand test of a three-component conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.

Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. Academy of Management Review, 7(1), 111-116.

Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H. ve Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological bulletin*, 86(3), 493.

Mohamed, N., Karim, N. S. A. ve Hussein, R. (2010). Linking Islamic Work Ethic to Computer Use Ethics, Job Satisfaction and Organisational Commitment in Malaysia, *Journal of Law and Governance*, 5(1).

Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.

Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A. ve Mushtaq, R. (2014). Impact of Islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge-sharing behaviors, *Journal of Business Ethics*, 133(2), 325-333.

Mutlu, K. (1989). "Bir Dindarlık Ölçeği (Sosyolojide Yöntem Üzerine Bir Tartışma)", *İslami Araştırmalar Dergisi*, 3(4), 194-199.

Nasution, F. N. ve Rafiki, A. (2019). Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia, *RAUSP Management Journal*, 55(2), 195–205.

Obuz, Ü. (2009), *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğiyle İlgili Etik Olmayan Davranışlara İlişkin Görüşleri*, (Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana.

Ok, Ü. (2011). Dini Tutum Ölçeği: Ölçek geliştirme ve geçerlik çalışması, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(2), 528-549.

Oliver, N. (1990). "Rewards, Investments, Alternatives and Organizational Commitment: Empirical Evidence and Theoretical Development", *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 25.

Onay, A. (2004). *Dindarlık, Etkileşim ve Değişim*, İstanbul: Dem Yayınları.

O'reilly, C. ve Chatman, J. (1986). "Organisational Commitment and Psychological Attachment; The Effects of Compliance, Identification and Internalisation of ProSocial Behaviour", *Journal of Applied Psychology*, 71(5), 492–499.

Ökten, S. S. (2008). *Güçlendirmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde kalite kültürünün ara değişken olarak incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti'nde Bir Uygulama / The Influence of Organizational Justice on the Turnover Intention: A Study in the Republic of South Africa, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.

Özcan, E., Vardarlıer, P., Karabay, M., Konakay, G. ve Çetin, C. (2012). "Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Güvenin Rolü", 10(37), 1-13.

Özdemir, K. ve Göze, F. (2005), *Bandırma'da Hemşirelerin Sağlık Etiği Algılamaları,* Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu'nda sunulan bildiri, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2011). *Örgütsel Davranış*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Öztürk, M. (2018). *Üniversite Öğrencilerinin Hasbilik Düzeyleri ile Dini Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi). Ondokuzmayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri, A.B.D.

Parlak, S. N. (2019). *Ortaöğretim öğrencilerinin dini tutumlarına din eğitiminin etkisi (İstanbul-Tuzla örneği),* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Peker, H. (2008). *Din psikolojisi*, İstanbul: Çamlıca Yayınları.

Porter L.W., Steers R.M., Mowday R.T. ve Boulian P.V. (1979). "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians", *Journal of Applied Psychology*, (59)5, 603-609.

Rafiki, A. ve Wahab, K. A. (2014). Islamic values and principles in the organization: A review of literature, *Asian Social Science*, 10(9), 1–7.

Rizk, R. R. (2008). Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics, *Social Responsibility Journal*, 4(1), 246–254.

Rokhman, W. (2010). The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes, *EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15.

Salancik, G. (1977). *Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief. In: Staw, B. and Salancik, G. (Eds.), New Directions in Organizational Behavior* (pp. 1-54). Chicago: St. Clair Press.

Salih, Y., Zumrut, H. S. ve Özkan, D. (2012). An investigation into the implications of Islamic work ethic (Iwe) in the workplace, *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 4(11), 612–624.

Samadov, S. (2006). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Özel Sektörde Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Shafique, M. N., Ahmad, N. ve Khurshid, M. (2015). Islamic values & principles in the organization, *Arabian Journal of Business and Management Reviews* (*Oman Chapter),* 5(2), 14–22.

Shaw, J. D., Delery, J. E. ve Gupta, N. (1998). An organizational-level analysis of voluntary and involuntary turnover, *Academy of Management Journal*, 43(5), 511-525.

Sığrı, Ü. (2007). İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 261-278.

Soleman, M., Armanu, A., Aisjah, S. ve Sudjatno, S. (2020). Islamic job satisfaction, organizational commitment, and intention to leave: Moderating role of Islamic work ethics, *Management Science Letters*, 10, 1359-1368.

Sönmez, Ö. (2016). "Dindarlığın Ölçülebilirliği Üzerine Geliştirilen Dindarlık Ölçekleri", *Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 36(559).

Spence, L. (2000). *What ethics in the employment interview? In D. Winstanley, & J. Woodall (Eds.), Ethical issues in contemporary human resource management* (pp. 43-58). Londra: Macmillan Press.

Sugiyanto, E. K., Rahman, T. ve Santoso, A. (2020). Islamic Work Ethics in Building Work Life Balance to Achieve Islamic Job Satisfaction, *Journal Penelitian Sosial Keagamaan*, 14(2), 317.

Süner, Z. (2014). *İş Yükümlülüklerinin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi*, (Yüksek Lisans Tezi). Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.

Swailes, S. (2002). "Organizational Commitment: A Critique of the Construct and Measures", International Journal of Management Reviews, 4(2), 155–178.

Şahin, N. (2007). *Personel Güçlendirmenin İş tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*, (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Şentürk, F. K. ve Güçlü, C. (2014). *Kaçakçılığın turizm faaliyetlerine etkisi: Alanya örneği*. 2. Uluslararası Davraz Kongresi'nde sunulan bildiri, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

Şimşek, Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2005). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Yenilenmiş Dördüncü Baskı,* Konya: Adım Matbaacılık.

Türkoğlu , H., (2011). *Tatmini, Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Ucho, A., Mkavga, T. ve Onyishi, I. (2012). Job Satisfaction, Gender, Tenure, and Turnover Intentions among Civil Servants in Benue State, Institute of Interdisciplinary Business Research, 3(11), 378- 387.

Uçkun, C. G., Uçkun, S. ve Latif, H. (2004). *Turizmde Etik*, Sakarya: Sakarya Kitabevi.

Ural, T. (2003). *İşletme ve Pazarlama Etiği*, Ankara: Detay Yayıncılık.

Usman, M. ve Mat, N. (2021). Islamic Work Ethic and Public Sector Innovation: Challenges and Solutions, *International Business Education Journal*, 14(1), 33-48.

Uysal, V. (1996). *Din Psikolojisi Açısından Dini Tutum, Davranış ve Şahsiyet Özellikleri*, İstanbul: İFAV Yayınları.

Ünal, U. (2011). *Örgütsel iletişim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkisellik-bir yükseköğretim kurumu olarak KTMÜ uygulama örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bişkek.

Vandenberg, R. J. ve Nelson, J. B. (1999). Disaggregating the motives underlying turnover intentions: When do intentions predict turnover behavior?. *Human relations,* 52(10), 1313-1336.

Varol, F. (2010). *Örgütsel bağlılık ve iş tatmininin işten ayrılma niyetine olan etkisi: Konya ili ilaç sektörü çalışanları üzerinde bir uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412

Yıldız, M. (2006). *Ölüm Kaygısı ve Dindarlık*, İzmir: İlahiyat Vakfı Yayınları.

Yılmaz, B. (2021). *İletişim teknolojilerinin iş-yaşam dengesine etkisi: seyahat acentası örneği,* (Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sakarya.

Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Human Relations,* 53(4), 513-537.

Yousef, D. A. (2001), Islamic work ethic – A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context, *Personnel Review,* 30(2), 152-169.

Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Gazi Kitabevi.

Wayne S. J., Shore L. M. ve Liden R. C. (1997). "Perceived Organizational Support and Leader Member Exchange: A Social Exchange Perspective", *Academy of Management Journal*, 40, 82-111.