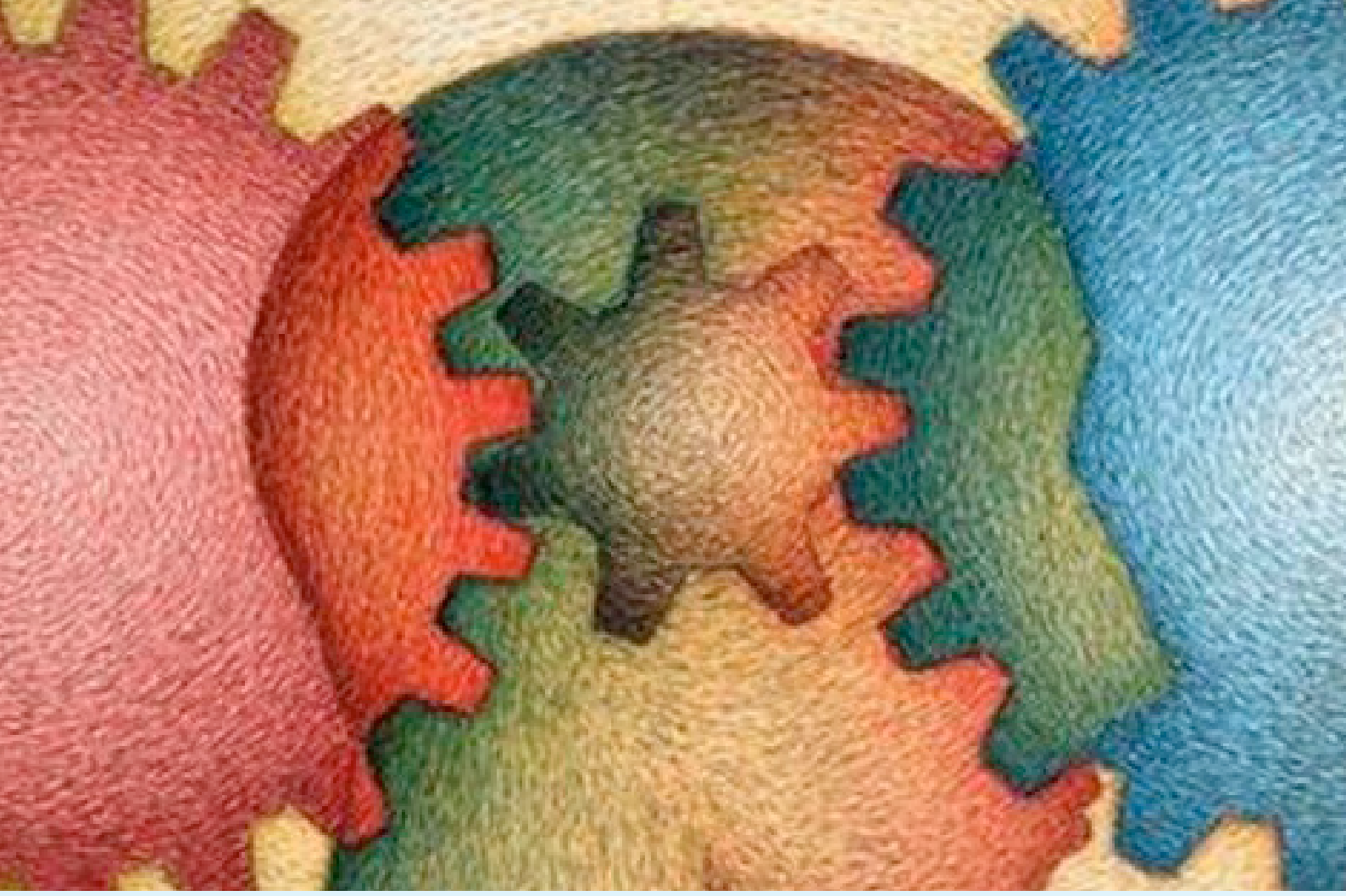




ÇALIŞMA  
PSİKOLOJİSİ  
ARAŞTIRMALARI  
SERİSİ-I

PROF. DR. AŞKIN KESER



# ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ ARAŞTIRMALARI SERİSİ-I

---

PROF. DR. AŞKIN KESER

ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ İİBF ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE  
ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BÖLÜMÜ, YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ  
ANABİLİM DALI ÖĞRETİM ÜYESİ

GRAFİK TASARIM: M. ALİ AKAY

BURSA - OCAK 2016



## İÇİNDEKİLER

GİRİŞ .....	5
ANKETİ CEVAPLAYAN İNSAN KAYNAKLARI UZMANLARINA AİT KİŞİSEL BİLGİLER.....	6
İŞ TATMİNİ SONUÇLARI .....	14
SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME .....	19



# İNSAN KAYNAKLARI ÇALIŞANLARININ MESLEĞE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ VE İŞ TATMİNİ DÜZEYLERİ İLE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİNİN İNCELENMESİ

Araştırma Çalışma LinkedIn sosyal ağı üzerinden yapılmış duyuru ile elektronik anket sistemi "Survey Monkey" üzerinden gerçekleştirilmiştir. Yazarın kendi ağı üzerinden ulaştığı yaklaşık 1500 civarı İnsan Kaynakları (İK) çalışanına anket gönderilmiştir. Anket internet üzerinde 3 ay kadar kalmış ve LinkedIn sistemi üzerinden teklif gönderilen 1500 kişiye bir kaç kez aralıklarla anketi doldurmaları yönünde hatırlatma yapılmıştır. Bu süre sonrasında toplamda 317 geçerli ankete ulaşılmıştır. Bu sayı araştırmada değerlendirilmeye tabi tutulan sayıyı temsil etmektedir.

## Gönderilen Anket

- 1500

## Dönen Anket

- 317

Araştırmada ilk olarak İK çalışanlarının demografik yapıları incelenmiştir. Daha sonra İK çalışanlarının mesleğe ilişkin görüşlerine başvurulmuştur. Ayrıca çalışmada İK çalışanlarının iş tatmin düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri değerlendirilmiştir. İş Tatmin düzeyleri

incelenirken 9 alt boyut dikkate alınmıştır. Bu alt boyutlar aşağıdaki şekilde gösterilmektedir.

### ŞEKİL-2: İŞ TATMİNİ ALT BOYUTLARI



Bu alt boyutlara ilişkin sonuçlar çalışmamızda ayrıntılı bir şekilde açıklanacaktır.

## ANKETİ CEVAPLAYAN İNSAN KAYNAKLARI ÇALIŞANLARINA AİT KİŞİSEL BİLGİLER

Araştırmaya katılan İK çalışanlarının cinsiyeti aşağıdaki tabloda görülmektedir. Örneklem 224'ü (%71) kadın insan kaynakları çalışanlarından oluşmaktadır. % 29,3'ü ise erkek çalışanlardır. Bu sonuç değerlendirildiğinde literatürdeki örneklerle örtüştüğü<sup>1</sup> görülmektedir. Son yıllarda Personel Departmanlarının yerini İnsan Kaynakları Departmanları almaya başlayınca bu sektörde kadın yoğun bir istihdamın arttığı görülmüştür.

Araştırmaya katılan İK uzmanlarının statü durumlarıdır. Katılımcıların %53,6'sı ast iken, %46,4 üst konumundadır. Bu dağılıma göre katılımcıların statü bakımından eşit düzeyde olduğu görülmektedir. Bu tablo örneklemin önemli düzeyinin yönetici pozisyonu olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılanların 63'ü (%20) 20-30 yaş aralığında, 31'i (%10) 31-40 yaş aralığında, 11'i (%3) 41 yaş ve üzeri iken, %67'lik büyük bir kısmı yaşı ile ilgili bilgi vermemiştir.

Ankete katılanların medeni durumlara bakıldığında çalışanların 167'sinin (%53) bekar, %47,3'ünün de evli olduğu görülmektedir. Medeni durum değişkeninde de eşit dağılıma sahip olduğu saptanmıştır.

**TABLO-1 KATILIMCILARIN CİNSİYET DAĞILIMI**

CİNSİYET	N	%
KADIN	224	70,7
ERKEK	147	29,3
TOPLAM	317	100,0

**TABLO-2 KATILIMCILARIN STATÜ DAĞILIMI**

STATÜ	N	%
AST	170	53,6
ÜST	147	46,4
TOPLAM	317	100,0

**TABLO-3 KATILIMCILARIN YAŞ DAĞILIMI**

YAŞ	N	%
20-30	63	19,9
31-40	31	9,8
41-50	9	2,8
51-60	2	0,6
CEVAPSIZ	105	33,1
TOPLAM	317	100

1 Kadın çalışan sayısının birçok sektörle karşılaştırıldığında yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Toplamda yüzde 40'ı bulan kadın çalışan sayısı insan kaynaklarında yüzde 77'ye kadar yükseliyor. Kaynak: Yaprak Özer, "Her İşin Başı İnsan Kaynağı", TÜYİD Dergisi, Sayı:41

**TABLO-4 KATILIMCILARIN MEDENİ DURUM DAĞILIMI**

MEDENİ DURUM	N	%
BEKAR	167	52,7
EVLİ	150	47,3
TOPLAM	317	100

Ankete katılan İK çalışanlarının yaklaşık olarak %20'si 2000 TL'nin altında ücretle çalışmaktadır. %5,7'lik bir grup da aylık 10000 TL'den yüksek bir ücretle çalışmaktadır. 2000-3000 TL aralığı katılımcıların en büyük orana sahip olduğu ücret baremidir. Bu grupta %29 gibi oran görülmektedir.

**TABLO-5: KATILIMCILARIN GELİR DÜZEYİNE GÖRE DAĞILIMI**

GELİR DÜZEYİ	N	%
2000 TL ALTI	63	19,9
2000-3000	92	29,0
3001-4000	57	18,0
4001-5000	44	13,9
5001-7500	28	8,8
7501-10000	15	4,7
10000 TL ÜSTÜ	18	5,7
TOPLAM	317	100

Araştırmaya katılan İK çalışanlarının çalışma süreleri açısından 165'inin (%52) 1-5 yıl arası süredir görev yaptıkları tespit edilmiştir. Bu oranı daha sonra %29,3 ile 1 yıldan az kıdeme sahip olma seçeneği takip etmektedir. Bu tabloda dikkat çekici olan İK çalışanlarının %81,4'ünün 6 yıldan daha az kıdeme sahip olmalarıdır. Bu durum İK çalışanlarının çoğunluğunun 6 yıldan kısa bir sürede iş değiştirdikleri şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmaya katılan İnsan Kaynakları uzmanlarının mezun oldukları üniversiteler aşağıdaki tabloda sıralanmıştır. Uludağ Üniversitesi, Kocaeli Üniversitesi ve Anadolu Üniversitesi ilk üç üniversite olarak sıralanmıştır.

**TABLO-6: MEZUN OLUNAN ÜNİVERSİTE**

Mezun Olunan Üniversite	Sayı	Oran
Uludağ Üniversitesi	66	20,82 %
Kocaeli Üniversitesi	43	13,56 %
Anadolu Üniversitesi	39	12,3 %
Istanbul Üniversitesi	24	7,57 %
Dokuz Eylül Üniversitesi	18	5,67 %
Marmara Üniversitesi	16	5,04 %
Gazi Üniversitesi	12	3,78 %
Sakarya Üniversitesi	10	3,15 %
Ankara Üniversitesi	7	2,2 %
Orta Doğu Teknik Üniversitesi	7	2,2 %
Abant İzzet Baysal Üniversitesi	6	1,89 %
Yıldız Teknik Üniversitesi	5	1,57 %
Canakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	4	1,26 %
Adnan Menderes Üniversitesi	3	0,94 %
Beykent Üniversitesi	3	0,94 %

Bilkent Üniversitesi	3	0,94 %
Boğaziçi Üniversitesi	3	0,94 %
Cukurova Üniversitesi	3	0,94 %
Ege Üniversitesi	3	0,94 %
Istanbul Aydın Üniversitesi	3	0,94 %
Yeditepe Üniversitesi	3	0,94 %
Akdeniz Üniversitesi	2	0,63 %
Balıkesir Üniversitesi	2	0,63 %
Dumlupınar Üniversitesi	2	0,63 %
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	2	0,63 %
Galatasaray Üniversitesi	2	0,63 %
Hacettepe Üniversitesi	2	0,63 %
Pamukkale Üniversitesi	2	0,63 %
Trakya Üniversitesi	2	0,63 %
Atatürk Üniversitesi	1	0,31 %
Atılım Üniversitesi	1	0,31 %
Bahçeşehir Üniversitesi	1	0,31 %
Bartın Üniversitesi	1	0,31 %
Bülent Ecevit Üniversitesi	1	0,31 %
Doğuş Üniversitesi	1	0,31 %
Erciyes Üniversitesi	1	0,31 %
Fatih Üniversitesi	1	0,31 %
Haliç Üniversitesi	1	0,31 %
Hasan Kalyoncu Üniversitesi	1	0,31 %
Istanbul Teknik Üniversitesi	1	0,31 %
Maltepe Üniversitesi	1	0,31 %
Mersin Üniversitesi	1	0,31 %
Mustafa Kemal Üniversitesi	1	0,31 %
Okan Üniversitesi	1	0,31 %
Ordu Üniversitesi	1	0,31 %
Sabancı Üniversitesi	1	0,31 %
Selçuk Üniversitesi	1	0,31 %
Süleyman Demirel Üniversitesi	1	0,31 %
TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi	1	0,31 %

Katılımcıların mezun oldukları bölümler aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Araştırmamızda anket sorularını cevaplayan grup için meslek dağılımında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölüm mezunları ağırlıktadır. (%38) Daha sonra %17,3 ile İşletme mezunları gelmektedir. Bu sıralama İktisat %5,3, Kamu Yönetimi 4,4 ve Uluslararası İlişkiler %4,1 ile sıralanmaktadır. İKY bölümünde de ise ancak %3,5.

**TABLO-7: MEZUN OLUNAN BÖLÜM**

BÖLÜM	SAYI	%
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	121	38,1
İşletme	55	17,3
İktisat	17	5,3
Kamu Yönetimi	14	4,4
Uluslararası İlişkiler	13	4,1
İKY	11	3,5
Sosyoloji	7	2,2
Maliye	6	1,8



Psikoloji	3	0,94
Halkla İlişkiler	3	0,94
Endüstri Mühendisliği	3	0,94
Ekonometri	3	0,94
Yönetim ve Organizasyon YL	2	0,6
PDR	2	0,6
Muhasebe MYO	2	0,6
Muhasebe	2	0,6
Jeoloji Mühendisliği	2	0,6
İnsan Kaynakları ve Örgütsel Değişim YL	2	0,6
İngiliz Dili ve Edebiyatı	2	0,6
İKY ve Kariyer Danışmanlığı YL	2	0,6
Halkla İlişkiler ve Tanıtım	2	0,6
Halkla İlişkiler ve Reklamcılık	2	0,6
Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları YL	2	0,6
Ziraat Mühendisliği	1	0,3
Yönetim ve Çalışma Psikolojisi YL	1	0,3
Uluslararası Çalışmalar	1	0,3
Turizm ve Otelcilik	1	0,3
Turizm ve Otel Yöneticiliği MYO	1	0,3
Turizm İşletmeciliği	1	0,3
Sosyal Antropoloji	1	0,3
Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler	1	0,3
Sinema Televizyon	1	0,3
Seyahat İşletmeciliği	1	0,3
Sağlık Yönetimi	1	0,3
Rus Dili ve Edebiyatı	1	0,3
Peyzaj Mimarlığı	1	0,3
Ön Büro MYO	1	0,3
Mütercim Tercümanlık	1	0,3
Muhasebe ve Vergi Uygulamaları MYO	1	0,3
Muhasebe Finansman YL	1	0,3
Matematik	1	0,3
Kimya Mühendisliği	1	0,3
Japon Dili ve Edebiyatı	1	0,3
İşletme YL	1	0,3
İstatistik	1	0,3

İnsan Kaynakları MYO	1	0,3
İngilizce Öğretmenliği	1	0,3
İKY Doktora	1	0,3
Hidroloji Mühendisliği	1	0,3
Güverte	1	0,3
Gazetecilik	1	0,3
Fizik	1	0,3
Endüstri ve Örgüt Psikolojisi YL	1	0,3
Elektronik Mühendisliği	1	0,3
Eğitim Programları ve Öğretimi	1	0,3
Eğitim İletişimi ve Planlaması	1	0,3
Edebiyat	1	0,3
Dış Ticaret MYO	1	0,3
Bilgisayarlı Muhasebe ve Vergi Uygulamaları	1	0,3
Bilgisayar Programcılığı	1	0,3
Arap Dili ve Edebiyatı	1	0,3
TOPLAM	317	100

**TABLO-8: KATILIMCILARIN KIDEMİNE GÖRE DAĞILIMI**

KIDEM	N	%
1 YILDAN AZ	93	29,3
1-5 YIL ARASI	165	52,1
6-10 YIL	33	10,4
11-15 YIL	12	3,8
15 YIL ÜZERİ	14	4,4
TOPLAM	317	100

Araştırmaya katılanların önemli bir bölümü (%52,1) 1-5 yıl arası kıdeme sahiptir. %29,3'ü de 1 yıldan az kıdeme sahiptir. %81,4 gibi büyük bir oranın 5 yıldan fazla bir kıdeme sahip olmadığı görülmektedir.

**TABLO-9: KATILIMCILARIN ÇALIŞTIKLARI SEKTÖRE GÖRE DAĞILIMI**

SEKTÖR	Sayı	Oran
OTOMOTİV	38	11,98 %
TEKSTİL, HAZIR GİYİM, DERİ	26	8,2 %
ULAŞTIRMA, LOJİSTİK VE HABERLEŞME	24	7,57 %
GIDA	23	7,25 %
İNŞAAT	22	6,94 %
ENERJİ	18	5,67 %
TİCARET (SATIŞ VE PAZARLAMA)	17	5,36 %
FİNANS	16	5,04 %
TURİZM, KONAKLAMA, YİYECEK-İÇECEK HİZMETLERİ	16	5,04 %
BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ	15	4,73 %

Katılımcıların çalıştıkları sektörler göre dağılım Tablo-7 de sunulmuştur. En çok katılım Otomotiv sektöründen gerçekleşirken, bu sektörü Tekstil, Ulaştırma ve İnşaat sektörünün takip ettiği görülmektedir.

EĞİTİM	15	4,73 %
İS VE YÖNETİM	14	4,41 %
METAL	13	4,1 %
TOPLUMSAL VE KİŞİSEL HİZMETLER	12	3,78 %
SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLER	10	3,15 %
AĞAÇ İŞLERİ, KAĞIT VE KAĞIT ÜRÜNLERİ	8	2,52 %
KİMYA, PETROL, LASTİK VE PLASTİK	8	2,52 %
MEDYA, İLETİŞİM VE YAYINCILIK	8	2,52 %
ADALET VE GÜVENLİK	4	1,26 %
CAM, ÇİMENTO VE TOPRAK	4	1,26 %
ELEKTRİK, ELEKTRONİK	3	0,94 %
KÜLTÜR, SANAT	1	0,31 %
MADEN	1	0,31 %
ÇEVRE	1	0,31 %
TOPLAM	100	100

**TABLO-10: KATILIMCILARIN ÇALIŞTIKLARI ŞEHİRE GÖRE DAĞILIMI**

Çalışılan Şehir	Sayı	Oran
İstanbul	169	53,31 %
Bursa	66	20,82 %
Ankara	17	5,36 %
İzmir	11	3,47 %
Kocaeli	11	3,47 %
Adana	5	1,57 %
Antalya	5	1,57 %
Eskişehir	4	1,26 %
Manisa	4	1,26 %
Mersin	4	1,26 %
Samsun	3	0,94 %
Tekirdağ	3	0,94 %
Balıkesir	2	0,63 %
Muğla	2	0,63 %
Adıyaman	1	0,31 %
Bilecik	1	0,31 %
Diyarbakır	1	0,31 %
Düzce	1	0,31 %
Erzincan	1	0,31 %
Gaziantep	1	0,31 %
Gümüşhane	1	0,31 %
Kırşehir	1	0,31 %
Konya	1	0,31 %
Yalova	1	0,31 %
Yurtdışı	1	0,31 %
Toplam	317	100

Katılımcıların görev yaptıkları şehirler incelendiğinde en fazla katılım 169 (%91) katılımcı ile İstanbul'dan, ikinci olarak 66 (%20,82) katılımcı ile Bursa'dan gerçekleşmiştir. Bu iki ilden gelen katılımcı toplamı tüm katılımcıların %74'üne yakındır. Dolayısıyla araştırmada iki ilden yoğun katılım olmuştur. Diğer illerden Ankara, İzmir, Kocaeli daha düşük düzeyde katılımı sıralanmışlardır.

Araştırmaya katılanlara işlerinin ilk iş mi yoksa daha önce başka bir yerde de çalışıp çalışmadıkları sorulmuş alına cevaplara göre katılımcıların yaklaşık %15 i şu anki işlerinin ilk işleri olduğunu belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan İK uzmanlarına İnsan Kaynakları alanında çalışmalarının nedeni sorulmuştur. Verilen cevaplar Tablo 12’de görülmektedir. Katılımcıların önemli bir bölümü olan 207 kişi (%65,29) İK alanında “kişisel özelliklerinin bu mesleğe uygun olduğunu düşündüğüm için” şeklinde cevaplamıştır. Bilinçli bir seçim değildi diyenlerin oranı %6,62 olarak bulunmuştur. Cevaplar genel olarak değerlendirildiğinde İK alanında çalışanların meslek seçimi konusunda bilinçli kararlar verildiği anlaşılmaktadır. Hatta %8,51’i mesleğin “geleceği olan meslek” olduğu düşüncesini paylaşmaktadır.

**TABLO-11: KATILIMCILARIN İŞ DENEYİMİNE GÖRE DAĞILIMI**

Şu Anki İşiniz İlk İşiniz mi?	Sayı	Oran
Evet	47	14,82 %
Hayır	270	85,17 %

**TABLO-12: İK ALANINDA ÇALIŞMA NEDENİNİN DAĞILIMI**

İnsan kaynakları alanında çalışmayı niçin tercih ettiniz?	Sayı	Oran
Geleceği olan bir meslek diye düşündüğüm için	27	8,51 %
Kişisel özelliklerimin bu mesleğe çok uygun olduğunu düşündüğüm için	207	65,29 %
Bu işte çalışan başkasının tavsiyesi ile	6	1,89 %
Şirket içi transfer ile, rotasyonun parçası olarak	17	5,36 %
Mezun olduğum bölüm uygun diye	39	12,3 %
Bilinçli bir seçim değildi.	21	6,62 %
<b>TOPLAM</b>	<b>317</b>	<b>100</b>

**TABLO-13: KİŞİSEL GELİŞİM KANALLARI**

Kişisel gelişiminizi hangi kanallardan sağlıyorsunuz?	Sayı
Master, doktora, sertifikasyon programı gibi üniversite öğrenimine devam ediyorum	130
Kurum içi sürekli eğitimlerden	132
Üstlerimden ya da üstatlarımdan	133
Kongre ve Konferans gibi bilimsel etkinliklerden	148
Uzmanlık eğitimleri alıyorum (koçluk, yönetim geliştirme)	99
Sürelili yayın, kitap gibi basılı materyaller	163
Meslek sivil toplum örgütlerinin etkinliklerinden (Peryön Faaliyetleri...)	91
İnternet, blog, newsletter	211

Katılımcılara kişisel gelişimleri için hangi mecralardan yararlandıkları sorulmuş alınan cevaplar aşağıda sıralanmıştır. En fazla katılımcının yararlandığı mecra İnternet araçları olmuştur. Daha sonra süreli yayınlar gelmiştir. Bunların dışında tüm kanalların kullanımında dengeli bir dağılım görülmektedir.

Katılımcıların sertifika kursuna katılıp katılmadıkları sorulmuş alınan cevaplar Tablo 14’de sunulmuştur. Tabloya göre katılımcıların yarıya yakını sertifika almıştır. (%45,11) Bu oran oldukça önemli bir orandır. Bu bağlamda İK Sertifikası almanın mesleki anlamda önemli görüldüğü şeklinde yorumlanabilir. Son dönemlerde vakıf üniversitelerinin MBA programlarının yaygınlaştığı düşünüldüğünde sertifika programlarının yerini İnsan Kaynakları Tezsiz Yüksek Lisans programlarının alması olasıdır.

**TABLO-14: SERTİFİKA SAHİBİ OLMA**

İnsan Kaynakları alanında sertifika kursuna gidip sertifika aldınız mı?	Sayı	Oran
<b>Evet</b>	<b>143</b>	<b>45,11 %</b>
<b>Hayır</b>	<b>174</b>	<b>54,88 %</b>

Katılımcılara İnsan Kaynakları uzmanlığını meslek olarak görüp görmedikleri sorulduğunda %97,79’u yani tamamına yakını bu uzmanlığı meslek olarak nitelendirmiştir. Sadece 7 kişi meslek olarak görmemiştir.

**TABLO-15: İK UZMANLIĞI MESLEKTİR**

İnsan Kaynaklarını bir meslek olarak görüyor musunuz?	Sayı	Oran %
<b>Evet</b>	<b>310</b>	<b>97,79 %</b>
<b>Hayır</b>	<b>7</b>	<b>2,2 %</b>

Katılımcılar İK İnsan Kaynakları uzmanlığı için meslek odasına ihtiyaç olduğunu düşünüyor musunuz şeklinde soru sorulmuş ve aşağıdaki cevaplar alınmıştır. Katılımcıların yaklaşık olarak %80’i İnsan Kaynakları Meslek Odasına ihtiyaç olduğunu belirtirken, %19’a yakını gerek olmadığını belirtmiştir. Hayır diyenlerin önemli bölümü PERYÖN’ün meslek odası düzeyinde önemli faaliyet ve hizmetleri olduğuna vurgu yapmışlardır.

**TABLO-16: İK MESLEK ODASINA İHTİYAÇ DUYMA**

İnsan Kaynaklar uzmanları meslek odasına ihtiyaç duyar	Sayı	Oran %
<b>Evet</b>	<b>253</b>	<b>79,81</b>
<b>Hayır</b>	<b>60</b>	<b>18,92</b>
<b>Kararsız</b>	<b>4</b>	<b>1,27</b>
<b>Toplam</b>	<b>317</b>	<b>100</b>

Araştırmada mesleğe ilişkin görüşlerin yanısıra İK çalışanlarının işten duydukları tatmin ve mevcut işle-  
rinden ayrılma istekleri olup olmadığı ölçülmeye çalışılmıştır. Bu sonuçlar tutumları ifade ettiği için sadece

eğilim belirleme şeklinde ele alınmalıdır. Çünkü bireylerin tutumlarının her zaman davranışa yansımaları söz konusu değildir. Bu nedenle de araştırmada tespit edilen eğilimleri bu şekilde okumak gerekmektedir. Dolayısıyla bireylerin yaşamlarında içsel ve dışsal faktörler örneğin işten ayrılma eyleminde etkili olmaktadır.

Aşağıdaki bölümde İK uzmanlarının “İş Tatmini” ve “İşten Ayrılma Eğilimleri” açıklanmaktadır. İş tatmini araştırması 1 Hiç Katılmıyorum ve 6 Kesinlikle Katılıyorum aralığında değerlendirilmiştir. İş Tatmini ortalaması 6’ya yaklaştıkça tatmin düzeyi yüksek, 1’e yaklaştıkça düşük olmaktadır. İşten Ayrılma Niyetinde ise; 1 Hiç Katılmıyorum ve 5 Kesinlikle Katılıyorum aralığında değerlendirilmiştir. İşten Ayrılma Eğilimi ortalaması 5’e yaklaştıkça İşten Ayrılma Eğilimi yüksek, 1’e yaklaştıkça düşük olmaktadır. İşletmeler için elbette eğilimin düşük olması beklenmektedir.

## İŞ TATMİNİ SONUÇLARI

Araştırmaya katılan İK çalışanlarının iş tatmin düzeyleri ortalaması 6 üzerinden 3,6101 olarak tespit edilmiştir. İş tatminin alt kırılımları olarak belirlenen dokuz alt boyut çerçevesinde değerlendirme yapılmıştır. Buna göre tatmin düzeyi en düşük boyut 3,3 ile terfi çıkarken en yüksek boyut ise yaptık işin kendisi çıkmıştır. Bu sonuç araştırma dahilindeki İK çalışanlarının yaptıkları işin kendileri için doğru iş olduğu düşüncesini akla getirmektedir. Tüm boyutlara ilişkin sonuçlar aşağıda tabloda sunulmuştur.

**TABLO-17: KATILIMCILARIN İŞ TATMİN ALT BOYUTLARININ ORTALAMASI**

İŞ TATMİNİ ALT BOYUTU	ORTALAMA
İŞİN KENDİSİ	4,2208
ÇALIŞMA ARKADAŞLARI	3,9834
ÇALIŞMA KOŞULLARI	3,8383
ÜCRET	3,5584
İLETİŞİM	3,5055
ÖDÜL	3,4692
YAN ÖDEMELER	3,4267
YÖNETİCİLERLE İLİŞKİLER	3,4219
TERFİ	3,3368
GENEL İŞ TATMİNİ	3,6401

Araştırmaya katılan İK çalışanlarının en yüksek Ticaret sektöründe çıkmıştır. Bu sektörü sırasıyla Çevre, Enerji, Medya, Maden, İnşaat ve Cam, Çimento, Toprak sektörleri izlemiştir. Ancak araştırmaya katılanların sektörlere göre dağılımındaki katılımcı sayıları dikkate alınmadan yorum yapmamak gerekir. Örneğin Çevre sektöründeki insan kaynakları uzmanlarının iş tatmini ortalaması yüksek olmasına karşın katılımcı oranı çok düşük kalmıştır (%0,31). Bu nedenle tabloda iş tatmini ortalaması ile birlikte örneklemimizi oluşturan katılımcıların sektörlere göre dağılımı da bir sütun olarak verilmiştir.

**TABLO-18: KATILIMCILARIN ÇALIŞTIKLARI SEKTÖRE GÖRE İŞ TATMİNİ DÜZEYLERİ**

SEKTÖRLERE GÖRE İŞ TATMİNİ ORT.	ORTALAMA	KATILIMCI	%
TİCARET (SATIŞ VE PAZARLAMA)	3,8088		5,36
ÇEVRE	3,8056		0,31
ENERJİ	3,7315		5,67
MEDYA, İLETİŞİM VE YAYINCILIK	3,7257		2,52
MADEN	3,7222		0,31
İNŞAAT	3,7159		6,94
CAM, ÇİMENTO VE TOPRAK	3,7083		1,26
GIDA	3,7005		7,25
ULAŞTIRMA, LOJİSTİK VE HABERLEŞME	3,6794		7,57
TEKSTİL, HAZIR GİYİM, DERİ	3,6731		8,20
ADALET VE GÜVENLİK	3,6667		1,26
AĞAÇ İŞLERİ, KAĞIT VE KAĞIT ÜRÜNLERİ	3,6667		2,52
İŞ VE YÖNETİM	3,6667		4,41
METAL	3,6517		4,10
TOPLUMSAL VE KİŞİSEL HİZMETLER	3,6296		3,78
SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLER	3,6139		3,15
FİNANS	3,5885		5,04
TURİZM, KONAKLAMA	3,5816		5,04
ELEKTRİK, ELEKTRONİK	3,5741		0,94
OTOMOTİV	3,5651		11,98
KÜLTÜR, SANAT	3,5556		0,31
KİMYA, PETROL, LASTİK VE PLASTİK	3,5035		2,52
EĞİTİM	3,4963		4,73
BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ	3,4481		4,73
GENEL	3,6401		100

Katılımcıların iş tatmini düzeyleri statülerine göre incelendiğinde yönetici ile çalışan arasında bir farka rastlanmamaktadır.

**TABLO-19: KATILIMCILARIN STATÜSÜNE GÖRE İŞ TATMİNİ DÜZEYLERİ**

STATÜ	ORTALAMA
YÖNETİCİ	3,6191
ÇALIŞAN	3,6644
GENEL	3,6401

Katılımcıların iş tatmini düzeyleri cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde yönetici ile çalışan arasında bir farka rastlanmamaktadır.

**TABLO-20: KATILIMCILARIN CİNSİYETİNE GÖRE İŞ TATMİNİ DÜZEYLERİ**

CİNSİYET	ORTALAMA
KADIN	3,6438
ERKEK	3,6311
GENEL	3,6401

Katılımcıların iş tatmini düzeyleri medeni durumlarına göre incelendiğinde yönetici ile çalışan arasında bir farka rastlanmamaktadır.

**TABLO-21: KATILIMCILARIN MEDENİ DURUMUNA GÖRE İŞ TATMİNİ DÜZEYLERİ**

MEDENİ DURUM	ORTALAMA
BEKAR	3,6583
EVLİ	3,6198
GENEL	3,6401

Katılımcıların ücret düzeyine göre tatmin düzeyleri incelendiğinde anlamlı bir fark rastlanmamıştır.

**TABLO-22: KATILIMCILARIN ÜCRET DÜZEYİNE GÖRE İŞ TATMİNİ DÜZEYLERİ**

ÜCRET	ORTALAMA
2000 TL ALTI	3,6402
2000-3000 TL	3,6842
3001-4000 TL	3,6277
4001-5000 TL	3,6338
5001-7500 TL	3,5992
7501-10000 TL	3,5370
10000 TL ÜSTÜ	3,6188
GENEL	3,6401

Katılımcıların kıdemine göre tatmin düzeyleri incelendiğinde anlamlı bir fark görülmemiştir. 15 yıl üzeri kıdeme sahip olanların az da olsa genel ortalamanın altında kaldığı görülmektedir.

**TABLO-23: KATILIMCILARIN KIDEMİNE GÖRE İŞ TATMİNİ DÜZEYLERİ**

KIDEM	ORTALAMA
1 YILDAN AZ	3,6607
1-5 YIL ARASI	3,6461
6-10 YIL	3,5715
11-15 YIL	3,6944
15 YIL ÜZERİ	3,5476
GENEL	3,6401

**İŞTEN AYRILMA EĞİLİMİ SONUÇLARI**

Araştırmaya katılan İK uzmanlarının işten ayrılma niyetleri 5 üzerinden 2,96 olarak hesaplanmıştır. Bu oran İK çalışanlarının işten ayrılma eğilimine ayrılmama eğiliminden daha yakın olduklarını gösterir niteliktedir.

İK uzmanlarının cinsiyet değişkenine göre işten ayrılma eğilimleri incelendiğinde kadın İK çalışanlarının erkek İK çalışanlarına göre daha yüksek düzeyde işten ayrılma eğilimleri görülmektedir.

**TABLO-24: İŞTEN AYRILMA NİYETİ X CİNSİYET İLİŞKİSİ**

CİNSİYET	ORTALAMA
KADIN	3,0357
ERKEK	2,8029
GENEL	2,9674



**TABLO-25: İŞTEN AYRILMA NİYETİ X STATÜ DÜZEYİ İLİŞKİSİ**

STATÜ	ORTALAMA
YÖNETİCİ	2,80
ÇALIŞAN	3,16
GENEL	2,96

İK çalışanlarının statüye göre işten ayrılma eğilimleri incelendiğinde yöneticilik görevi olmayan İK çalışanlarının yönetici görevi olan İK çalışanlarının göre daha yüksek düzeyde işten ayrılma eğilimleri olduğu görülmektedir.

**TABLO-26: İŞTEN AYRILMA NİYETİ X MEDENİ DURUM İLİŞKİSİ**

İK uzmanlarının medeni durumlarına göre işten ayrılma eğilimleri incelendiğinde bekar olan İK çalışanlarının evli olan İK çalışanlarının göre daha yüksek düzeyde işten ayrılma eğilimleri olduğu görülmektedir.

MEDENİ DURUM	ORTALAMA
BEKAR	3,12
EVLİ	2,78
GENEL	2,96

**TABLO-27: İŞTEN AYRILMA NİYETİ X SEKTÖR İLİŞKİSİ**

SEKTÖR	ORTALAMA	
KÜLTÜR, SANAT	5,0000	1
ÇEVRE	4,3333	1
MEDYA, İLETİŞİM VE YAYINCILIK	3,4583	8
ULAŞTIRMA, LOJİSTİK VE HABERLEŞME	3,3611	24
AĞAÇ İŞLERİ, KAĞIT VE KAĞIT ÜRÜNLERİ	3,3333	8
TOPLUMSAL VE KİŞİSEL HİZMETLER	3,3056	12
İŞ VE YÖNETİM	3,2381	14
CAM, ÇİMENTO VE TOPRAK	3,1667	4
TİCARET (SATIŞ VE PAZARLAMA)	3,1373	17
SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLER	3,1333	10
KİMYA, PETROL, LASTİK VE PLASTİK	3,1250	8
FİNANS	3,0625	16
METAL	3,0256	13
TURİZM, KONAKLAMA, YİYECEK-İÇECEK HİZMETLERİ	3,0208	16
ENERJİ	3,0000	18
MADEN	3,0000	1
EĞİTİM	2,9111	15
GIDA	2,8841	23
OTOMOTİV	2,8246	38
İNŞAAT	2,7424	22
BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ	2,6889	15
TEKSTİL, HAZIR GİYİM, DERİ	2,4615	26
ELEKTRİK, ELEKTRONİK	2,1111	3
ADALET VE GÜVENLİK	1,7500	4
GENEL	2,96	317

İK çalışanlarının işten ayrılma eğilimleri sektöre göre değişip değişmediği Tablo 27’de gösterilmektedir. Tabloya göre işten ayrılma eğilimi yüksek olan sektörler, “Kültür-Sanat, Çevre, Medya, Ulaştırma, Ağaç İşleri ve Toplumsal ve Kişisel Hizmetler şeklinde sıralanmaktadır.

**TABLO-28: İŞTEN AYRILMA NİYETİ X ÜCRET İLİŞKİSİ**

ÜCRET DÜZEYİ	ORTALAMA
2000 TL ALTI	3,2381
2000-3000 TL	3,2428
3001-4000 TL	2,9064
4001-5000 TL	2,9621
5001-7500 TL	2,3452
7501-10000 TL	2,1778
10000 TL ÜSTÜ	2,4444
GENEL	2,9674

İK çalışanlarının işten ayrılma eğilimleri ücret düzeylerine göre incelendiğinde anlamlı farklılıklar görülmektedir. Ücret düzeyi yükseldikçe işten ayrılma eğilimi düşmektedir. En yüksek ayrılma eğilimi 2000 TL altı ile 2000-3000 TL aralığındadır.

**TABLO-29: İŞTEN AYRILMA NİYETİ X KIDEM İLİŞKİSİ**

KIDEM	ORTALAMA
1 YILDAN AZ	2,9892
1-5 YIL ARASI	3,0626
6-10 YIL	2,9091
11-15 YIL	2,4722
15 YIL ÜZERİ	2,2619
GENEL	2,9674

Katılımcıların kıdemine göre işten ayrılma eğilimleri incelendiğinde anlamlı bir fark rastlanmamıştır.

## SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME

Araştırmaya katılan İK çalışanlarının iş tatmin düzeyleri ortalaması 6 üzerinden 3,6101 olarak tespit edilmiştir. İş tatminin alt kırımları olarak belirlenen dokuz alt boyut çerçevesinde değerlendirme yapılmıştır. Buna göre tatmin düzeyi en düşük boyut 3,3 ile terfi olarak çıkarken en yüksek boyut ise yaptık işin kendisi çıkmıştır. Bu sonuç araştırma dahilindeki İK çalışanlarının yaptıkları işin kendileri için doğru iş olduğu düşüncesini akla getirmektedir. %65 gibi önemli bir grup İnsan kaynakları mesleğinin kişisel özellikleri için çok uygun olduğunu belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan insan kaynakları uzmanlarının işten ayrılma niyetleri 5 üzerinden 2,96 olarak hesaplanmıştır. Bu oran İK çalışanlarının işten ay-

rılma eğilimine ayrılmama eğiliminden daha yakın olduklarını gösterir niteliktedir. Bu oran çalışanların kıdemlerini gösteren tabloda da teyit edilmektedir. 5 yıldan fazla kıdeme sahip İK çalışanın oranı % 20 civarlarındadır. Bu anlamda İK alanında çalışanların işten ayrılma eğilimlerinin yüksek olması dikkat çekicidir. Görevleri işletmelerde çalışanların turn-over derecelerini azaltma gibi rolleri de olan bu çalışanların kendi meslek gruplarındaki yüksek turn-over değerlendirilmesi gereken bir konudur. İnsan kaynakları uzmanlarının cinsiyet değişimine göre işten ayrılma eğilimleri incelendiğinde kadın İK çalışanlarının erkek İK çalışanlarına göre daha yüksek düzeyde işten ayrılma eğilimleri görülmektedir.