

**ÇALIŞANLARIN İŞYERİNİ SEÇME KARARINI ETKİLEYEN  
FAKTÖRLERİN ÖNEM DERECESİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR  
ARAŞTIRMA: KOCAELİ ÖRNEĞİ**

Esin Karacan\*  
Ali Talip Akpınar\*\*

**Özet :** Tarım toplumundan, sanayi toplumuna, sanayi toplumundan bilgi toplumuna doğru bir geçiş süreciyle birlikte, işletmelerin rekabet etme unsurları değişmiş, işletmeleri birbirinden farklı kılacak ve rekabette kendilerini öne çıkaracak yeni unsurlar arayışı içine girilmiştir. Bu durum da işletmeleri her alanda olduğu gibi insan kaynağı seçiminde de daha özenli olmaları, daha değişik metodlar uygulamaları gibi sonuçlar doğurmuştur.

Günümüzde işletmeler, bir yandan kendi çalışan profillerini oluştururken, diğer yandan da çalışanların istediği işletme profilini oluşturma, ya da daha işe girme noktasında çalışanların birtakım beklentilerini de karşılama gibi durumları da dikkate almak zorunda kalmaktadırlar.

Bu çalışmada konuya çalışan tarafından yaklaşmış ve çalışanın demografik özelliklere bağlı olarak işyeri seçerken kararlarını etkileyen faktörlerin önem derecesinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Konuya ilişkin olarak yapılan bir alan araştırması ile sonuçlar ortaya konulmuş, demografik özelliklere bağlı olarak işyeri seçim kararını etkileyen faktörler önem derecesine göre "önemli", "önemsiz" ya da katılımcılar açısından "kararsız" olarak derecelendirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İşyeri seçimi, işyeri seçim kararı, çalışanın işyeri seçimi, işyeri seçim faktörleri.

**A RESEARCH INVESTIGATING THE IMPORTANCE DEGREE OF FACTORS AFFECTING  
THE DECISION MAKING OF EMPLOYEES TO SELECT THEIR WORK PLACES: A CASE  
STUDY IN KOCAELI**

**Abstract:** Together with a transition process from agricultural society to industrial society, from industrial society to towards a knowledge society, elements of the competitiveness of businesses has been modified accordingly and there has been search for new elements to distinguish businesses from each other and increase their competitiveness ahead of others. This case results in such that businesses, as in every field, are to be more cautious on selection of human resources and to apply different methods on this matter.

---

\* Yrd. Doç.Dr. Esin Karacan, Kocaeli Üniversitesi, Hereke Ömer İsmet Uzunyol MYO öğretim üyesidir.

\*\* Yrd. Doç.Dr. Ali Talip Akpınar, Kocaeli Üniversitesi, Sivil Havacılık Yüksekokulu öğretim üyesidir.

Nowadays, while businesses are creating their own profiles, on the other hand, they have to take into consideration of the expectations of employees on enterprise profile or, to meet some expectations of employees at point of stepping into a job.

In this study, our approach scrutinizes employee's side and, depending on employee's demographic characteristics; it is aimed to determine the importance degree of factors affecting decision making of employees to select their work places.

The results is introduced together with of a field survey on this topic, and, depending on the demographic factors, factors affecting selection of employees for their work place is classified, based on importance degree, as "important", "insignificant" and "uncertain".

**Key Words:** Work place selection, decision of workplace selection, the employee's workplace selection, factors of workplace selection.

## Giriş

Sosyal yaşamda bireyler kendi yaşamları, kaderleri, gelecekleri konusunda ne ölçüde etkili olabilecekleriyle ilgili olarak farklı inanç ve görüşlere sahip olabilecekleri gibi; bir örgütün üyeleri de içinde buldukları ve üyesi oldukları örgütün yaşamı, kaderi ve geleceği konusunda kendilerinin ne ölçüde etkili olabilecekleri konusunda farklı görüş ve düşüncelere sahip olabilirler (Şişman, 2002:90). Bu görüş ve düşünceleri şekillendirecek olan da kişinin örgüt hakkında hissettikleridir. Kişinin örgütün üyesi olmadan önce örgüt seçimini etkileyen faktörler üzerinde örgüt hakkında hissettiklerinin etkisi olacaktır.

Değişim, dünya var olduğundan beri süregelen bir olgudur. Teknolojinin etkisiyle değişimin hızı daha da artmaktadır. Örgütler varlıklarını sürdürebilmek için, bu değişimi önceden görmek, izlemek ve hızlı bir şekilde uyum sağlamak zorundadır. Bu dönüşüm sürecinde örgütlerin değişimi fark etmeleri, bu değişime ayak uyduracak biçimde örgütsel yapılarını ve insan kaynakları profilini tasarlamaları gerekmektedir (Gök, 2006:61).

Yaşanan gelişmeler sonucunda, çalışanların eğilimleri, eğitimleri, becerileri, deneyimleri ve tutumları hızla değişmektedir. Bugünün çalışanı on yıl öncesinden çok farklıdır. Onun beklentileri inançları ve değerleri, sadakat duygusu, işe ve insan ilişkilerine bakışı belki bir önceki kuşağın anlamayacağı kadar farklılaşmıştır (Barutçugil, 2004:156).

Günümüzde işletmelerin çalışanlarını seçerken dikkate aldıkları faktörlerin yanında, artık çalışanın da çalışmak istediği işletmeyi seçme konusunda değerlendirdiği, çalışacağı işletmeyi seçmesini etkileyen faktörler de öne çıkmaya başlamıştır.

## 1. Çalışanın İş Yeri Seçim Faktörlerine Genel Bakış

Sosyo-ekonomik yapıda meydana gelen gelişmeler insan kaynakları yönetimini çok farklı şekillerde etkiler. Bu değişiklikler insan kaynakları yöneticilerine faaliyetleri için bir çerçeve sunar. Becerili ve yetenekli çalışanların keşfedilmesi insan kaynakları yöneticilerinin gelecekteki rolleri hakkındaki fikir ile tutarlıdır (<http://www.isgucdergi.org/?p=makale&id=200&cilt=6&sayi=1&yil=2004>, Erişim Tarihi: 03.06.2011). Bu gelişmeler kişilerin profilini de değiştirmektedir. Bu süreçte, en büyük sermayesi, sahip olduğu bilgi olan bilgi işçisi ya da beyaz yakalı işçi olarak nitelenen yeni sınıfların yükselişine tanık olunmaktadır. Sanayi toplumunun çalışanları daha çok yarı vasıflılardan oluşurken, enformasyon toplumu olarak adlandırılan yeni dönemde alanında uzman olan profesyonellerin öne çıktığı görülmektedir (Çiftçi vd., 2007:17).

Örgütlerin hedeflerine ulaşmalarında insan kaynaklarının öneminin artması geleneksel çalışma hayatı ve çalışan anlayışına çok farklı yaklaşımlar getirmektedir. Artık eskiden olduğu gibi yalnızca diploması olan insanları işe alma ve onları yıllarca aynı işte çalıştırma anlayışı, yerini davranışsal ve teknik yeterlilikleri yüksek, sürekli gelişmeye açık bir bakış açısına bırakmıştır. Tüm bu süreçlerin gelişimi ve beklentiler, özellikle insan kaynakları bölümlerinin oluşturulmasına ve bu bölümlerin insan kaynağının işe alınmasından, performanslarının ölçülmesinden, verimlilik çıktılarına, eğitim ihtiyacı analizinden, ücret yönetimine kadar tüm süreçlerin etkinliğini sağlayarak kurumda üretilen hizmetin ve ürünlerin gelişimine destek vermektedir. Başarılı olmak ve rekabette yer almak isteyen kurumların artık insan kaynağına ve insan kaynakları yönetimine yatırım yapmaları kaçınılmaz bir sonuçtur (Ersen, 2003:120).

Gerekli niteliklere sahip işgücünün örgüte çekilmesini sağlayacak olan, çalışanın işyeri seçimini etkileyen faktörlerin bilinmesi, hem işe alma süreci üzerinde hem de kişinin örgüt içindeki verimliliği üzerinde çalışan ve örgüt açısından olumlu etkiler yaratacaktır.

İşletmeler varlıklarını sürdürebilmek için küreselleşme süreciyle birlikte gelişen ve değişen yoğun rekabete ayak uydurmak zorundadırlar. Bu rekabette yer alabilmek için değişime ayak uydurabilecek, sorun çözebilecek, eğitilmiş çalışanları işletmeye çekmek ve işte tutmak zorundadırlar. Bu niteliklere sahip donanımlı çalışanlar da işyerlerini seçerken bir takım faktörleri göz önünde bulundururlar. Bu faktörlerin etkinliği, kişinin demografik özelliklerine, meslekteki kıdem yılına, eğitim düzeyine, gelir grubuna, kurum dışı ilişkiler ve kurum saygınlığı vb.ne göre değişiklik gösterebilir. Örneğin bir

işletmenin kurum dışı ilişkiler için önemli olan kurum saygınlığı, şirketin kendi çalışanları açısından da güven unsuru olarak önemlidir (Argüden, 2004:131).

Örgütlerde çalışanların, fizyolojik ihtiyaçları ve sosyal güvencesi dışında, psiko-sosyal ihtiyaçları, istekleri, amaç ve hedefleri vardır. İnsanlar örgütlerde maddi ve fiziki yönden tatmin oldukları kadar, psiko-sosyal yönden de tatmin olmak, gereksinimlerini karşılamak, amaç ve hedeflerine ulaşmak isterler. Örgütler bu ihtiyaçları gidermek ve doyum sağlamak için çalışırlar. Örgütlerde amaç ve hedeflerine ulaşamayan, ihtiyaçlarını karşılayamayan insanlar, başarısız ve verimsiz olurlar (Genç, 2004:239). Kendisine değer verilen çalışanlar, memnuniyetlerini işlerine duydukları sorumluluk ve gösterdikleri başarı ile kanıtlarlar (Enz, 1999:30).

Bilgi çağında, çalışanlar bugüne kadar olduğundan farklı boyutlarda önem kazanmaktadır. Zihni kapasitesi yüksek yenilikçi kabiliyetler, örgüt çalışmaları için vazgeçilmez özellikler olacaktır. Yani kaliteli işgücü örgütlerin hayatiyetini belirleyecektir (Özgen vd., 2005:46). Örgütün harekete geçirici ve itici gücünü oluşturacak nitelikli insanların dikkatini ve ilgisini çekmek, onların başvurusunu sağlamak çok önemli bir adımdır (Barutçugil, 2004:34).

İnsan kaynakları yönetimi, insanların beklentilerini dikkate almak zorundadır. Bireylerin, örgütlerinden ne almaları gerektiği üzerine düşüncelerini içeren beklentiler karşılanmadığında, bu durum hem örgüt hem de birey için olumsuz olacaktır (Tortop vd., 2006:33).

İş yaşamı bireyin tüm yaşantısını ve kişiliğini etkiler. İnsanın toplumdaki sosyal yerini, yaşayış biçimini, giyimini, çalışacağı yeri ve çalışma saatlerini belirler; tutum ve düşüncelerini, amaç ve değerlerini, hayat görüşünü ve politikasını etkiler. İş, bireyin, sadece bir geçim aracı değil yaşamak, çalışmak, bedensel ve zihinsel faaliyet ihtiyacını karşılayan önemli bir etkinliktir. Bir insanın kendisine uygun bir iş seçmesi, onun daha başarılı olmasını ve topluma daha çok katkıda bulunmasını sağlar, iş verimini de arttırır (Özguven, 2003:3).

Günümüzde bilgi teknolojisinde yaşanan gelişmelerle birlikte işletmeyle ilgili kişi ve kurumların daha çok ve geçmişe göre daha değişik bilgilere ihtiyaç duymaları gibi nedenler bilgi kavramının önemini artırmış ve daha da değerli kılmıştır. Bu durum, işletmelerin sadece maddi varlıklara değil, entelektüel sermaye olarak da adlandırılan maddi olmayan varlıklara da yatırım yapmalarını zorunlu hale getirmiştir. Artık günümüzde geçmişin işletme kaynakları olan hammadde, sermaye ve makineler yerini marka, teknik bilgi, müşteri sadakati, beceri ve yaratıcılığa bırakmıştır (Karacan, 2007:1). Sürekli bir dinamizm içinde olan ve rekabette bir adım daha önde gitmek isteyen işletmeler ellerinde rakip işletmelerde bulunmayan bir değer bulundurmak zorundadırlar. Bu değerlerden bir tanesi de Thomas A.Stewart'ın "zenginlik yaratmak

üzere kullanıma sokulabilecek entelektüel malzeme, yani bilgi, entelektüel mülkiyet ve deneyim” olarak tanımlanan (Stewart, 1997:XII) entelektüel sermayedir. Bu noktada entelektüel sermayenin en önemli bileşeni olan insan sermayesi, yani daha basit bir tanımlamayla işletme çalışanı, işletmenin başarısı için vazgeçilmez bir unsurdur.

Yukarıda anlatılanlar çerçevesinde artık günümüzde bir işletmenin insan kaynaklarını seçerken, -bir anlamda entelektüel sermayesini oluştururken- sadece kendisinin ortaya koyduğu kriterler, beceri ve yetenekler yeterli olmamakta, aynı zamanda çalışanın da isteklerini, beklentilerini karşılamak ya da dikkate almak zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Bu durum toplumun tarım toplumundan, sanayi toplumuna, sanayi toplumundan da bilgi toplumuna geçiş sürecinin bir sonucudur.

## 2. Araştırma ve Bulgular

Araştırmanın temel amacı, çalışanların işyerini seçme kararlarını etkileyen faktörlerinin önem derecesini demografik ve çalışma ile ilgili değişkenlere göre belirlemeye çalışmaktır. Araştırma, tanımlayıcı bir nitelik taşımaktadır. Tanımlayıcı araştırmalar, bilinen bir durum ya da olayla ilgili değişkenlerin özelliklerini ortaya koyma amacı taşır (Saruhan ve Özdemirci; 2005:114). Tanımlayıcı araştırmaların bilimsel nitelik taşıması için gerçek anlamda yeni bir şey söylemesi ya da ilginç ve önemli bir olguyu ortaya koyması gerekmektedir.

Kocaeli'nde faaliyet gösteren örgütlerde beyaz yakalı çalışanların işyeri seçme kararlarını etkileyen faktörlerinin önem derecesi ile ilgili tutumları ölçülmektedir. Bu çalışmada; demografik ve çalışma ile ilgili değişkenlere göre çalışanların işyerini seçme kararlarını etkileyen faktörlerinin önem derecesinin incelenmesi ve araştırma sonuçları ile ilgili değerlendirmelerin uygulayıcılara da yol gösterici olması hedeflenmiştir.

Araştırmanın evreni, "Kocaeli'deki Orta ve Büyük Ölçekli örgütler" olarak belirlenmiştir. Tesadüfi örnekleme seçilen örgütlerden ankete katılan örgüt sayısı 121, yanıtlanan geçerli anket sayısı ise 757 olmuştur.

Örgütlere araştırma amacıyla gelen anket sayısının fazla oluşu, örgütlerin bu tür araştırmalara ilgisini azaltmaktadır. Araştırma kapsamındaki örgütlerden birinin İnsan Kaynakları Müdürü "eğer gelen anketlerin hepsini doldurtmaya kalkışsaydık mesainin yarısını anketlere ayırmamız gerekirdi" diyerek sorunu açıkça ortaya koymuştur. Özellikle büyük ölçekli örgütlerde bu sorun, daha yoğunluklu olarak ortaya çıkmakta ve gerek yönetim gerekse çalışanlar anketle ilgili zaman harcamaktan kaçınmaktadır. Yapılan ve yapılmakta olan tezlerle ilgili araştırma evreni tespitinde Türkiye'deki büyük ölçekli örgütlerin seçilmesi; bu sorunun başlıca kaynağıdır. Küçük ölçekli örgütlerde ise araştırma

kapsamında anket doldurmak; gerek yönetim gerekse çalışanlar açısından daha memnuniyetle karşılanmaktadır.

#### ***Araştırmada Kullanılan Anket***

Bu araştırma için gerekli olan veriler; literatür incelemesi, akademisyenlerle ve İnsan Kaynakları Yöneticileriyle yapılan görüşmeler sonrasında oluşturulan anket uygulaması ile toplanmıştır. Araştırma tutum ölçmeye yönelik olduğundan tutumlarla ilgili ifadelerin önem derecesi açısından 3'lü ölçek te değerlendirme istenilmiştir. Çalışma ile ilgili sorular ise çoktan seçmeli veya boşluk doldurma şeklinde hazırlanmıştır.

Anket formu iki grup soru ve ifadeden oluşmaktadır; İlk grupta, Demografik ve çalışma ile ilgili bilgiler yer almaktadır. Bu bölümde, anketi yanıtlayan beyaz yakalı çalışanların; yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim, kıdem, işi bulma kanalı, iş değiştirme niyeti gibi özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci grupta ise çalışanların işyerini seçme kararlarını etkileyen aşağıdaki 12 faktör bulunmaktadır.

Araştırma kapsamında, katılımcılara işyeri seçimlerini etkileyen faktörler aşağıdaki şekilde sıralanarak değerlendirilmiştir.

<b>İşyeri Seçim Kararını Etkileyen Faktörler</b>	
<b>FAKTÖR 1</b>	İşyerinin yaşadığım yere yakın olması
<b>FAKTÖR 2</b>	İşyerine ulaşımın kolay olması
<b>FAKTÖR 3</b>	Çalıştığım bölümün/pozisyonumun eğitimini almış olduğum alanda olması
<b>FAKTÖR 4</b>	Şirketin saygın olarak bilinmesi
<b>FAKTÖR 5</b>	Özel sağlık ve/veya emeklilik sigorta imkanlarının olması
<b>FAKTÖR 6</b>	Gelir (ücret, ikramiye, prim vb, toplam) düzeyinin çekiciliği
<b>FAKTÖR 7</b>	Çalışma süresinin uygunluğu
<b>FAKTÖR 8</b>	İş temposunun (yoğunluğunun) uygunluğu
<b>FAKTÖR 9</b>	İşte yükselme olanaklarının olması
<b>FAKTÖR 10</b>	İşyerinde eğitim ve kişisel gelişim imkanlarının bulunması
<b>FAKTÖR 11</b>	İşe başlangıç pozisyonunun yüksek mevkide olması
<b>FAKTÖR 12</b>	Şirketin yönetim anlayışı

Aşağıda çalışanların işyeri seçiminde dikkate aldıkları faktörler açısından bir analiz yapılmış, çalışanların işyeri seçim faktörlerinin demografik özellikler ile ilişkili olarak

ne düzeyde “önemli”, “önemsiz” ya da “kararsız” olarak algıladıkları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Tablolardaki rakamlar % ifadeleri içermekte olup, tablolara ilişkin açıklamalar verilirken, kavram kargaşasından kaçınmak amacıyla, tüm rakamların açıklanması yerine, göze çarpan, farklılık gösteren rakamların önemlilik düzeyleri açısından açıklanması yolu tercih edilmiştir. Tablolardaki demografik özelliklere ilişkin olarak önemlilik düzeyleri,

1: Önemsiz

2: Kararsız

3: Önemli

şeklinde sınıflandırılarak ifade edilmiştir.

**Tablo 1. İşyeri Seçim Kararını Etkileyen Faktörlerin Cinsiyet, Medeni Hal ve İş Değiştirme Açısından Önem Dereceleri**

FAKTÖRLER	CİNSİYET						MEDENİ HAL						İŞ DEĞİŞTİRME					
	Kadın			Erkek			Evli			Bekar			Evet			Hayır		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
FAKTÖR 1	12,0	36,0	52,0	10,5	40,9	48,6	12,7	42,6	44,6	8,8	34,1	57,2	11,5	19,2	69,3	11,4	43,4	45,1
FAKTÖR 2	19,8	36,9	43,3	20,9	39,8	39,3	18,7	40,8	40,5	23,2	36,4	40,4	21,1	29,0	50,0	20,1	40,0	39,8
FAKTÖR 3	16,7	35,3	47,9	14,3	41,7	44,0	14,2	38,6	47,2	16,7	41,4	41,9	18,0	33,3	48,7	15,2	40,0	44,7
FAKTÖR 4	11,1	35,8	53,1	10,3	36,2	53,5	10,7	38,4	50,8	10,7	32,4	56,9	16,0	30,7	53,3	10,4	35,6	53,9
FAKTÖR 5	4,9	30,9	64,2	4,1	33,1	62,8	5,1	32,6	62,2	3,2	31,5	65,2	9,2	36,8	54,0	3,4	30,3	66,3
FAKTÖR 6	22,3	28,3	49,4	18,8	38,2	43,0	20,8	38,1	41,2	19,3	28,7	52,0	22,7	29,3	48,0	21,3	34,1	44,5
FAKTÖR 7	15,6	45,7	38,7	9,5	53,0	37,5	10,9	52,4	36,7	14,0	46,6	39,4	22,4	47,4	30,2	9,6	50,1	40,4
FAKTÖR 8	6,7	42,7	50,6	6,6	47,4	46,0	6,4	46,2	47,4	7,0	44,4	48,5	10,5	42,1	47,3	5,8	44,8	49,6
FAKTÖR 9	9,1	49,1	41,8	9,7	48,6	41,7	9,7	50,6	39,7	8,8	46,0	45,2	12,0	45,4	42,6	9,0	49,1	42,0
FAKTÖR 10	16,4	45,1	38,7	11,2	42,7	46,1	13,7	45,2	41,1	12,8	41,3	45,8	16,0	41,3	42,7	12,3	44,5	43,2
FAKTÖR 11	13,8	39,9	46,3	9,8	44,4	45,9	12,3	45,7	41,9	9,6	37,3	53,1	13,2	38,1	48,7	10,7	42,9	46,4
FAKTÖR 12	28,0	48,0	24,0	20,8	48,3	30,9	24,1	48,2	27,7	23,3	48,3	28,4	28,0	40,0	32,0	23,9	49,0	27,2

Anketi yanıtlayanların % 39,5'i kadın, %60,5'i ise erkektir. İşyeri seçim kararını etkileyen faktörler cinsiyet açısından ele alındığında, genel olarak tüm faktörlerin önemlilik derecesine göre “önemli” olduğu görülmektedir. Buradan hareketle işyeri

seçimini etkileyen faktörler cinsiyet açısından bir farklılık göstermemektedir. Bununla birlikte faktör 5 olarak ifade edilen “Özel sağlık ve/veya emeklilik sigorta imkanlarının olması” hem kadınlar hem de erkekler açısından önemlilik düzeyi en yüksek faktör olarak ortaya çıkmıştır. Yine kadınlar için faktör 12 olarak ifade edilen “Şirketin yönetim anlayışı”, erkekler içinse faktör 2 olarak ifade edilen “İşyerine ulaşımın kolay olması” faktörleri önemlilik derecesine göre “önemsiz” olarak ifade edilmiştir. Faktör 9 olarak ifade edilen “İşte yükselme olanaklarının olması” kadınlar açısından, faktör 7 olarak ifade edilen “Çalışma süresinin uygunluğu” da erkekler açısından işyeri seçim kararını etkileyen faktörlerin önem derecesinin belirlenmesinde kararsız kalan faktörler olarak ifade edilmiştir.

Anketi yanıtlayanların % 63,6'sı evli, %36,4'ü ise bekdir. Katılımcıların medeni hali ele alındığında, genel olarak tüm faktörlerin önemlilik derecesine göre “önemli” olduğu görülmektedir. Buradan hareketle işyeri seçimini etkileyen faktörler medeni durum açısından bir farklılık göstermemektedir. Bununla birlikte faktör 5 olarak ifade edilen “Özel sağlık ve/veya emeklilik sigorta imkanlarının olması” hem evli hem de bekarlar açısından önemlilik düzeyi en yüksek faktör olarak belirmiştir. Yine faktör 12 olarak ifade edilen “Şirketin yönetim anlayışı”, hem evliler hem de bekarlar açısından önemlilik derecesine göre “önemsiz” olarak ifade edilmiştir. Bununla birlikte faktör 12 için bekarların önemli bir düzeyde kararsız kaldıkları da dikkat çekmektedir. Diğer taraftan faktör 7 olarak ifade edilen “Çalışma süresinin uygunluğu” da evliler açısından işyeri seçim kararını etkileyen faktörlerin önem derecesinin belirlenmesinde kararsız kalan faktör olarak ifade edilmiştir.

Örgüte bağlılık; psikolojik bir sözleşmeyi yansıtır ve çalışanların birbirleriyle nasıl bir ilişki içinde olduklarını ve örgüt hakkında beklenti ve duygularını yansıtır. Bu nedenle son bir yıl içinde işyerini değiştirip değiştirmeyeceğine ilişkin soruya ankette yer verilmiştir.

Anketi yanıtlayanların % 10,8'i bir yıl içinde iş yerini değiştirmeyi istemekte, %74,4'ü bir yıl içinde iş yerini değiştirmek istememektedir. Bu soruya yanıt vermeyenlerin oranı ise % 14,8'dir. İşyeri seçim kararını etkileyen faktörler son bir yıl içinde iş yerini değiştirmeyi isteyen katılımcılar açısından ele alındığında, faktör 1 olarak ifade edilen “İşyerinin yaşadığım yere yakın olması” faktörü son bir yıl içinde iş yerini değiştirmeyi istemeyenler açısından, faktör 5 olarak ifade edilen “Özel sağlık ve/veya emeklilik sigorta imkanlarının olması” faktörü de son bir yıl içinde iş yerini değiştirmeyi isteyenler açısından önemlilik düzeyi en yüksek faktör olarak belirmiştir. Diğer taraftan faktör 12 olarak ifade edilen “Şirketin yönetim anlayışı” faktörü de her iki kesim açısından önemlilik derecesine göre “önemsiz” olarak ifade edilmiştir. Bununla birlikte faktör 7 olarak ifade edilen “Çalışma süresinin uygunluğu” faktörü de her iki kesim açısından işyeri seçim kararını etkileyen faktörlerin önem derecesinin belirlenmesinde kararsız kalan faktörler olarak ifade edilmiştir.



**Tablo 2. . İşyeri Seçim Kararını Etkileyen Faktörlerin Eğitim Açısından Önem Dereceleri**

FAKTÖRLER	İlköğretim			Lise			Ön Lisans			Lisans			Yüksek Lisans			Doktora		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
FAKTÖR 1	10,0	20,0	70,0	15,3	38,9	45,8	8,5	44,1	47,4	12,0	50,6	37,4	7,0	10,3	82,7	0,0	0,0	100,0
FAKTÖR 2	33,3	26,0	40,7	22,4	38,8	38,8	13,2	35,6	51,2	20,8	46,3	32,9	25,4	19,0	55,6	0,0	0,0	100,0
FAKTÖR 3	15,4	34,6	50,0	19,0	37,3	43,7	11,8	36,2	52,0	14,9	44,9	40,2	15,0	28,3	56,7	0,0	0,0	100,0
FAKTÖR 4	29,6	22,3	48,1	13,4	46,1	40,5	12,3	33,1	54,6	8,5	34,4	57,1	1,6	29,0	69,4	0,0	0,0	100,0
FAKTÖR 5	12,0	16,0	72,0	5,6	32,1	62,3	4,7	34,6	60,7	3,6	35,4	61,0	1,6	23,8	74,6	0,0	0,0	100,0
FAKTÖR 6	19,4	23,0	57,6	21,4	32,4	46,2	16,0	35,9	48,1	21,9	36,5	41,6	21,0	35,5	43,5	0,0	0,0	100,0
FAKTÖR 7	8,0	40,0	52,0	17,6	50,8	31,6	9,0	57,6	33,4	11,2	48,8	40,0	6,6	45,9	47,5	0,0	33,3	66,7
FAKTÖR 8	7,4	33,3	59,3	7,1	40,7	52,2	3,9	50,0	46,1	7,5	49,3	43,2	6,3	39,7	54,0	0,0	0,0	100,0
FAKTÖR 9	7,6	34,6	57,8	10,9	48,6	40,5	6,0	50,0	44,0	9,3	52,8	37,9	13,0	37,0	50,0	0,0	33,3	66,7
FAKTÖR 10	22,2	48,1	29,7	18,8	44,7	36,5	12,3	43,1	44,6	11,8	44,3	43,9	1,5	40,4	58,1	0,0	33,3	66,7
FAKTÖR 11	22,2	48,1	29,7	17,2	43,3	39,5	10,8	50,0	39,2	8,2	40,5	51,3	4,9	33,9	61,2	0,0	33,3	66,7
FAKTÖR 12	44,4	29,6	26,0	29,8	50,9	19,3	26,5	46,2	27,3	19,1	52,9	28,0	12,8	34,9	52,3	0,0	33,3	66,7

Anketi yanıtlayanların 27'si ilköğretim, 185'i Lise, 132'si Ön Lisans, 294'ü Lisans, 63'ü Yüksek Lisans ve 3'ü ise Doktora mezundur. Beyaz yakalı çalışanlarda eğitim düzeyinin yüksekliği belirgindir. İşyeri seçim kararını etkileyen faktörler eğitim açısından ele alındığında, genel olarak tüm faktörlerin önemlilik derecesine göre “önemli” olduğu görülmektedir. Bu genel değerlendirmenin yanı sıra, ilköğretim, yüksek lisans ve doktora eğitimine sahip katılımcıların tüm faktörlerin önem derecesini “önemli” olarak, diğer taraftan, lise, ön lisans ve lisans düzeyinde eğitime sahip olan katılımcıların bir kısmının ise, bazı faktörlerin önem derecesini belirleme açısından kararsız kaldıkları, bütün faktörleri toplu olarak “önemli” düzeyde değerlendirmedikleri görülmüştür. Tabloda yer alan değerler dikkate alındığında, faktör 5 olarak ifade edilen “Özel sağlık ve/veya emeklilik sigorta imkanlarının olması “ tüm eğitim düzeyleri için önemlilik düzeyi en yüksek faktör olarak belirmiştir. Yine faktör 12 olarak ifade edilen “Şirketin yönetim anlayışı”, ilköğretim, lise ve ön lisans düzeyinde eğitime sahip katılımcılar açısından, faktör 6 olarak ifade edilen “Gelir (ücret, ikramiye, prim vb, toplamı) düzeyinin çekiciliği” lisans düzeyinde eğitime sahip katılımcılar açısından,

faktör 2 olarak ifade edilen “İşyerine ulaşımın kolay olması” yüksek lisans düzeyinde eğitime sahip katılımcılar açısından önemlilik derecesine göre “önemsiz” olarak ifade edilirken, doktora düzeyinde eğitime sahip katılımcılar açısından hiçbir faktör önemlilik derecesine göre “önemsiz” olarak ifade edilmemiştir. Diğer taraftan faktör 10 olarak ifade edilen “İşyerinde eğitim ve kişisel gelişim imkanlarının bulunması” ile faktör 11 olarak ifade edilen “İşe başlangıç pozisyonunun yüksek mevkide olması” faktörleri ilköğretim düzeyinde eğitime sahip katılımcıların, faktör 7 olarak ifade edilen “Çalışma süresinin uygunluğu” faktörü lise, ön lisans ve yüksek lisans düzeyinde eğitime sahip katılımcıların, faktör 12 olarak ifade edilen “Şirketin yönetim anlayışı” faktörü lisans düzeyinde eğitime sahip katılımcıların işyeri seçim kararını etkileyen faktörlerin önem derecesinin belirlenmesinde kararsız kaldıkları faktörler olarak ifade edilmiştir. Doktora düzeyinde eğitime sahip olan katılımcıların eşit oranda bir kısmı ise faktör 7 olarak ifade edilen “Çalışma süresinin uygunluğu”, faktör 9 olarak ifade edilen “İşte yükselme olanaklarının olması”, faktör 10 olarak ifade edilen “İşyerinde eğitim ve kişisel gelişim imkanlarının bulunması”, faktör 11 olarak ifade edilen “İşe başlangıç pozisyonunun yüksek mevkide olması” ve faktör 12 olarak ifade edilen “Şirketin yönetim anlayışı” faktörleri açısından önem derecesinin belirlenmesi konusunda kararsız kalmışlardır.

Tablo 3. İşyeri Seçim Kararını Etkileyen Faktörlerin İş Bulma Kanalları Açısından Önem Dereceleri

FAKTÖRLER	İş-Kur			Özel İstihdam			İş İlanı			İş Teklifi			Arkadaş/Tanıdık Çevresi			Akraba Çevresi			Staj Sonrası		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
FAKTÖR 1	25,0	25,0	50,0	18,7	31,3	50,0	10,2	31,8	58,0	5,7	41,4	52,9	11,8	47,1	41,1	19,2	<b>53,8</b>	27,0	0,0	0,0	<b>100,0</b>
FAKTÖR 2	45,0	25,0	30,0	<b>23,2</b>	51,8	25,0	16,2	38,1	45,7	16,1	38,9	45,0	21,9	38,6	39,5	<b>22,8</b>	39,4	37,8	18,7	28,1	53,2
FAKTÖR 3	15,7	36,9	47,4	16,1	51,8	32,1	14,3	36,9	48,8	14,2	36,3	49,5	15,2	41,0	43,8	18,8	36,0	45,2	15,7	21,8	62,5
FAKTÖR 4	30,0	25,0	45,0	8,9	50,0	41,1	5,1	34,2	60,7	10,0	31,7	58,3	14,8	36,8	48,4	7,6	42,5	49,9	6,2	21,9	71,9
FAKTÖR 5	0,0	30,0	<b>70,0</b>	10,3	37,9	51,8	5,0	33,2	<b>61,8</b>	0,9	25,6	<b>73,5</b>	4,9	34,1	<b>61,0</b>	6,1	32,3	<b>61,6</b>	0,0	25,0	75,0
FAKTÖR 6	30,0	15,0	55,0	17,5	35,1	47,4	<b>19,6</b>	34,5	45,9	13,5	34,8	51,7	25,1	37,2	37,7	13,4	31,3	55,3	<b>21,7</b>	34,5	43,8
FAKTÖR 7	30,0	35,0	35,0	14,3	37,5	48,2	12,6	45,0	42,4	8,4	48,3	43,3	13,4	<b>59,5</b>	27,1	7,6	50,0	42,4	6,3	53,2	40,5
FAKTÖR 8	5,0	30,0	65,0	5,3	50,9	43,8	8,1	48,4	43,5	4,2	<b>48,7</b>	47,1	9,9	42,4	47,7	3,0	42,4	54,6	0,0	48,5	51,5
FAKTÖR 9	10,0	<b>50,0</b>	40,0	8,9	46,4	44,7	12,5	<b>49,0</b>	38,5	4,2	<b>48,7</b>	47,1	11,4	52,0	36,6	4,5	47,8	47,7	6,0	39,4	54,6
FAKTÖR 10	42,1	26,3	31,6	5,2	46,5	48,3	11,9	40,6	47,5	10,1	36,4	53,5	15,9	52,0	32,1	12,1	47,0	40,9	9,4	31,3	59,3
FAKTÖR 11	20,0	40,0	40,0	5,2	31,0	<b>63,8</b>	10,0	43,1	46,9	9,3	37,7	53,0	15,6	45,0	39,4	10,6	48,5	40,9	0,0	<b>54,8</b>	45,2
FAKTÖR 12	<b>50,0</b>	35,0	15,0	15,8	<b>52,7</b>	31,5	<b>19,6</b>	45,0	35,4	<b>16,7</b>	45,8	37,5	<b>31,7</b>	50,7	17,6	21,2	53,1	25,7	21,2	51,6	27,2

Anketi yanıtlayanların % 2,8'i İş-Kur, % 4,7'si Staj sonrası, % 8,2'si Özel istihdam bürosu, % 9,5'i Akraba çevresi, % 18,5'i İş Teklifi, % 24,2'si İş ilanı ve % 32,1'i ise Arkadaş/tanıdık çevresi kanalıyla çalıştıkları işi bulduklarını ifade etmişlerdir. Beyaz yakalı çalışanların iş bulma kanallarından arkadaş/tanıdık ve akraba çevresinin toplamı olan % 42,6'lık oran sosyal ilişkilerin etkisini ve önemini açığa çıkarmaktadır.

İşyeri seçim kararını etkileyen faktörler katılımcıların hangi kanal vasıtasıyla işe girdikleri açısından ele alındığında, genel olarak tüm faktörlerin önemlilik derecesine göre “önemli” olduğu görülmektedir. Bu genel değerlendirmenin yanısıra, İş-Kur, iş ilanı, iş teklifi, arkadaş-tanıdık çevresi ve akraba çevresi vasıtasıyla işe girenler için faktör 5 olarak ifade edilen “Özel sağlık ve/veya emeklilik sigorta imkanlarının olması” önemlilik düzeyi en yüksek faktör olarak belirmiştir. Özel istihdam ya da internet yoluyla iş bulanlar için önemlilik düzeyi en yüksek faktör, faktör 11 olarak ifade edilen “İşe başlangıç pozisyonunun yüksek mevkide olması” iken, staj sonrası işe girenler için önemlilik düzeyi en yüksek faktör, faktör 1 olarak ifade edilen “İşyerinin yaşadığım yere yakın olması” faktörü olarak ortaya çıkmıştır. Yine faktör 12 olarak ifade edilen “Şirketin yönetim anlayışı” faktörü, İş-Kur, iş ilanı, iş teklifi, arkadaş-tanıdık çevresi vasıtasıyla işe girenler açısından önemlilik derecesine göre “önemsiz” olarak ifade edilirken, iş ilanı vasıtasıyla işe girenler açısından faktör 6 olarak ifade edilen “Gelir (ücret, ikramiye, prim vb, toplamı) düzeyinin çekiciliği” faktörü de faktör 12 ile aynı oranda “önemsiz” olarak değerlendirilmiştir. Yine faktör 2 olarak ifade edilen “İşyerine ulaşımın kolay olması” faktörü akraba çevresi vasıtasıyla işe girenler tarafından, faktör 6 olarak ifade edilen “Gelir (ücret, ikramiye, prim vb, toplamı) düzeyinin çekiciliği” faktörü de staj sonrası işe girenler tarafından önemlilik derecesine göre “önemsiz” olarak ifade edilmiştir. Diğer taraftan tablo verileri değerlendirildiğinde, İş-Kur, iş ilanı ve iş teklifi vasıtasıyla işe girenlerin faktör 9 olarak ifade edilen “İşte yükselme olanaklarının olması” faktörü, özel istihdam/internet vasıtasıyla işe girenlerin faktör 12 olarak ifade edilen “Şirketin yönetim anlayışı” faktörü, arkadaş-tanıdık çevresi vasıtasıyla işe girenlerin faktör 7 olarak ifade edilen “Çalışma süresinin uygunluğu” faktörü, akraba çevresi vasıtasıyla işe girenlerin faktör 1 olarak ifade edilen “İşyerinin yaşadığım yere yakın olması” faktörü ve staj sonrası işe girenlerin faktör 11 olarak ifade edilen “İşe başlangıç pozisyonunun yüksek mevkide olması” faktörü açısından önemlilik derecesinin belirlenmesinde kararsız kaldıkları görülmüştür. Yine iş teklifi vasıtasıyla işe girenler faktör 9’la birlikte faktör 8 olarak ifade edilen “iş temposunun (yoğunluğunun) uygunluğu” faktörü için de önem derecesinin belirlenmesi açısından kararsız

kalmışlardır. Bu tabloda dikkat çeken diğer bir sonuç ise, staj sonrası işe girenlerin tamamının tüm faktörlerin önem derecesini “önemli” düzeyde ifade etmeleridir. Bu katılımcılar herhangi bir faktör için “önemsiz” ya da “kararsız” şekilde ifadede bulunmamışlardır.

**Tablo 4. İşyeri Seçim Kararını Etkileyen Faktörlerin Yaş Kategorisi Açısından Önem Dereceleri**

FAKTÖRLER	18- 25 Yaş			27-32 Yaş			33-40 Yaş			41-48 Yaş			49 ve üstü Yaş		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
FAKTÖR 1	8,9	33,3	57,8	7,2	46,4	46,4	22,5	35,5	42,0	13,4	33,3	53,3	21,1	42,1	36,8
FAKTÖR 2	21,4	34,3	44,3	16,5	43,6	39,9	19,6	36,6	43,8	26,9	40,4	32,7	28,0	42,0	30,0
FAKTÖR 3	16,0	38,4	45,6	11,8	44,3	43,9	13,9	35,5	50,6	19,2	34,6	46,2	24,9	35,5	39,6
FAKTÖR 4	12,6	33,7	53,7	9,9	37,1	53,0	9,3	40,2	50,5	11,7	33,4	54,9	3,8	40,4	55,8
FAKTÖR 5	2,9	34,7	62,4	6,9	26,7	66,4	4,2	37,5	58,3	3,8	46,2	50,0	2,0	20,0	78,0
FAKTÖR 6	17,1	33,3	49,6	24,3	34,6	41,1	20,8	34,4	44,8	13,8	43,1	43,1	25,5	27,4	47,1
FAKTÖR 7	12,1	48,8	39,1	14,7	48,9	36,4	7,4	49,5	43,1	10,2	61,3	28,5	9,6	52,0	38,4
FAKTÖR 8	5,9	41,0	53,1	7,2	48,7	44,1	4,1	45,9	50,0	5,7	57,7	36,6	13,8	43,1	43,1
FAKTÖR 9	7,6	43,8	48,6	10,6	52,3	37,1	8,2	53,0	38,8	12,0	48,0	40,0	13,4	51,9	34,7
FAKTÖR 10	10,4	42,0	47,6	14,6	44,0	41,4	14,5	39,1	46,4	14,0	52,0	34,0	19,5	49,1	31,4
FAKTÖR 11	8,5	38,4	53,1	12,4	44,7	42,9	10,3	49,5	40,2	19,7	43,1	37,2	15,7	43,1	41,2
FAKTÖR 12	22,8	48,3	28,9	25,2	49,6	25,2	23,8	46,3	29,9	24,0	52,0	24,0	21,6	39,2	39,2

İşyeri seçim kararını etkileyen faktörler çalışanların yaş kategorileri açısından dikkate alındığında, yaş kategorilerine göre faktörlerin önemlilik düzeyleri farklılık göstermekle birlikte, faktör 5 olarak ifade edilen “Özel sağlık ve/veya emeklilik sigorta imkanlarının olması” faktörü 18-25, 27-32, 33-40 ve 49 ve üstü yaş kategorileri için, faktör 4 olarak ifade edilen “Şirketin saygın olarak bilinmesi” faktörü de 41-48 yaş kategorisi için önemlilik düzeyi en yüksek faktör olarak belirmiştir. Diğer taraftan faktör 12 olarak ifade edilen “Şirketin yönetim anlayışı” faktörü 18-25, 27-32 ve 33-40 yaş kategorileri açısından, faktör 2 olarak bilinen “İşyerine ulaşımın kolay olması” faktörü de 41-48 ve 49 ve üstü yaş kategorileri açısından önemlilik derecesine göre “önemsiz” olarak ifade

edilmiştir. Ayrıca, faktör 7 olarak ifade edilen “Çalışma süresinin uygunluğu” faktörü 18-25, 41-48 ve 49 ve üstü yaş kategorilerinde olanların, faktör 9 olarak ifade edilen “İşte yükselme olanaklarının olması” faktörü de 27-32 ve 33-40 yaş kategorilerinde olanların işyeri seçim faktörleri açısından önemlilik derecesinin belirlenmesinde kararsız kaldıkları faktörler olarak görülmektedir.

**Tablo 5. İşyeri Seçim Kararını Etkileyen Faktörlerin Çalışanların Kıdemi Açısından Önem Dereceleri**

FAKTÖRLER	1-3 Yıl			4-6 Yıl			7-9 Yıl			10-12 Yıl			13-15 Yıl			16 ve Üstü Yıl		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
FAKTÖR 1	14,2	40,1	45,7	7,5	35,5	57,0	5,1	43,1	51,8	20,1	43,3	36,6	27,2	45,5	27,3	22,2	22,2	55,6
FAKTÖR 2	18,1	43,2	38,7	20,2	36,0	43,8	17,0	40,3	42,7	28,9	37,8	33,3	22,3	48,1	29,6	13,6	36,4	50,0
FAKTÖR 3	14,2	46,2	39,6	14,6	38,2	47,2	10,5	39,5	50,0	24,7	34,8	40,5	23,1	34,6	42,3	14,3	23,8	61,9
FAKTÖR 4	9,1	32,7	58,2	11,8	33,6	54,6	8,9	36,0	55,1	14,9	41,5	43,6	3,5	53,6	42,9	9,1	31,8	59,1
FAKTÖR 5	6,4	30,0	63,6	2,9	30,0	67,1	1,9	38,1	60,0	9,6	33,4	57,0	3,7	44,5	51,8	4,7	4,8	90,5
FAKTÖR 6	20,5	36,6	42,9	14,9	34,2	51,0	24,4	34,6	41,0	27,3	32,5	40,2	14,3	50,0	35,7	36,4	13,6	50,0
FAKTÖR 7	15,4	50,4	34,2	11,2	48,3	40,5	12,2	50,9	36,9	13,1	58,3	28,6	7,7	57,7	34,6	9,1	22,7	68,2
FAKTÖR 8	8,1	45,5	46,4	4,4	42,3	53,3	6,3	49,7	44,0	11,7	47,4	40,9	10,8	57,1	32,1	4,5	31,8	63,7
FAKTÖR 9	9,1	47,7	43,2	6,7	45,0	48,3	8,9	54,8	36,3	15,3	52,8	31,9	10,6	60,8	28,6	13,7	36,3	50,0
FAKTÖR 10	9,0	45,5	45,5	12,2	38,0	49,8	12,7	49,4	37,9	19,5	51,1	29,4	17,9	53,6	28,5	18,3	27,2	54,5
FAKTÖR 11	13,6	37,8	48,6	7,7	41,4	50,9	13,0	45,1	41,9	13,2	49,0	37,8	18,6	44,4	37,0	18,2	36,3	45,5
FAKTÖR 12	22,3	52,7	25,0	21,6	44,3	34,2	26,0	48,5	25,5	29,0	57,0	14,0	25,0	53,6	21,4	18,3	31,7	50,0

İşyeri seçim kararını etkileyen faktörler çalışanların kıdemleri açısından değerlendirildiğinde, çalışanların kıdemlerine göre faktörlerin önemlilik düzeyleri farklılık göstermekle birlikte, 16 ve üstü yıl kıdem kategorisinde olan çalışanların tümü bütün faktörleri önemlilik derecesi düzeyinde “önemli” olarak ifade etmişlerdir. Bununla birlikte faktör 5 olarak ifade edilen “Özel sağlık ve/veya emeklilik sigorta imkanlarının olması” faktörü tüm kategoriler için önemlilik düzeyi en yüksek faktör olarak belirmiştir. Diğer taraftan faktör 12 olarak ifade edilen “Şirketin yönetim anlayışı” faktörü 1-3 yıl, 4-6 yıl, 7-9 yıl ve 10-12 yıl kıdem kategorileri açısından, faktör 1 olarak bilinen “İşyerinin yaşadığı yere yakın olması” faktörü 13-15 yıl kıdem kategorisi açısından, faktör 6 olarak ifade edilen “Gelir (ücret, ikramiye, prim vb, toplamı) düzeyinin çekiciliği” faktörü de 16 ve üstü yıl kıdem kategorisi açısından önemlilik

derecesine göre “önemsiz” olarak ifade edilmiştir. Ayrıca, faktör 7 olarak ifade edilen “Çalışma süresinin uygunluğu” faktörü 1-3 yıl, 4-6 yıl ve 10-12 yıl kıdem kategorilerinde olanların, faktör 9 olarak ifade edilen “İşte yükselme olanaklarının olması” faktörü 7-9 yıl ve 13-15 yıl kıdem kategorilerinde olanların, faktör 2 olarak ifade edilen “İşyerine ulaşımın kolay olması” faktörü de 16 ve üstü yıl kıdem kategorisinde olanların işyeri seçim faktörleri açısından önemlilik derecesinin belirlenmesinde kararsız kaldıkları faktörler olarak görülmektedir.

### **Sonuç**

Dünyada yaşanan hızlı değişim; bilginin ve dolayısıyla çalışanların önemini daha belirgin hale getirmektedir. Örgütlerin entelektüel sermayesinin bir unsuru olan insan sermayesine odaklanmak, beklentilerini karşılamak ve onların bilgi ve becerilerini arttırmak örgütler için yaşamsal önemdedir.

Bilginin ve öğrenmenin rekabetçi avantaj ve sermaye kaynağı haline gelmesi, çevresel ve çalışma yaşamındaki artan değişimlerin olması, örgütlerin öğrenme ve bağlılık konusunda farklı paradigmaları benimsemesine yol açmaktadır.

Büyük ölçüde bireysel öğrenmeye dayalı bilgi yaratma, elde etme, paylaşma ve kullanma aşamalarını içeren örgütsel öğrenme; bireysel bilginin örgütsel bilgiye dönüştürülmesini sağlamada en büyük desteği entelektüel sermayesi olan çalışanlarının örgüte içten bağlılık düzeylerinden alacaktır.

Örgüte bağlılık; psikolojik bir sözleşmeyi yansıtır ve çalışanların birbirleriyle nasıl bir ilişki içinde olduklarını, ayrıca örgüt hakkında beklenti ve duygularını yansıtır.

Geçmişte örgütler üretim araçlarına sahip oldukları için çalışanlar karşısında daha güçlüydüler. Çalışanları değiştirilebilir üretim unsurları olarak görmekte ve çalışanlardan sadece istenilenlere ya da öğretilenlere uymalarını beklemekteydiler. Çalışanlar da uyma davranışı içinde araçsal bir bağlılık göstermekteydiler. Çalışanlarla örgüt arasındaki psikolojik sözleşme; bu çerçevede yapılandırılmaktaydı. Çalışanların güçlerini bilgilerinden almaları ve bir nevi üretim araçlarına sahip olmalarıyla güç dengesi, örgütlerin aleyhine değişmeye başladı. Artık çalışanlardan sahip oldukları bilgi, yetenek ve yetkinlik potansiyelini kullanmaları konusunda örgütsel beklentiler artmıştır. Örgütlerin çalışanlarından tüm potansiyellerini kullanma beklentileri ancak çalışanların artan beklentilerinin karşılandığı psikolojik sözleşmelerin sağlanmasıyla gerçekleşebilecektir (Akpınar, 2007:148).

Çalışanların işyerini seçme kararlarını etkileyen faktörlerinin önem derecesinin bilinmesi, örgütlere ve yöneticilerine örgütsel başarıyı artırabilmek için bir farkındalık ve çalışanların beklentilerine en uygun çözümler sunmalarına katkıda bulunacaktır.

Çalışanların işyerini seçme kararlarını etkileyen faktörlerinin önem derecesini belirleme konusunda yapılan görgül veya nitel araştırma sayısının azlığı ve bütünsellik içermemesi nedeniyle yazına katkı sağlamayı, bundan sonraki araştırmalara ve uygulayıcılara ışık tutmayı hedefleyen araştırmamızın, değişkenlerin alt kategorileriyle birlikte önemli buldukları en belirgin sonuçlar en yüksekte daha düşüğe doğru sırasıyla aşağıda yer almaktadır. Çalışanların % 50'den fazla önemli bulduğu ifadelerdir.

Cinsiyetin her iki kategorisi için, özel sağlık ve/veya emeklilik sigorta imkanlarının olması ve şirketin saygın olarak bilinmesi için önemlidir. Bayan çalışanlar için işyerinin yaşadığı yere yakın olması ve iş temposunun (yoğunluğunun) uygunluğu da önemlidir.

Medeni halin her iki kategorisi için, özel sağlık ve/veya emeklilik sigorta imkanlarının olması ve şirketin saygın olarak bilinmesi önemlidir. Bekar çalışanlar için işyerinin yaşadığı yere yakın olması, işe başlangıç pozisyonunun yüksek mevkide olması ve iş gelir (ücret, ikramiye, prim vb, toplamı) düzeyinin çekiciliği de önemlidir.

İş değiştirme niyetinin her iki kategorisi için, özel sağlık ve/veya emeklilik sigorta imkanlarının olması ve şirketin saygın olarak bilinmesi önemlidir. İş değiştirme niyetinde olan çalışanlar için işyerinin yaşadığı yere yakın olması ve işe başlangıç pozisyonunun yüksek mevkide olması da önemlidir.

Eğitimin her kategorisi için, özel sağlık ve/veya emeklilik sigorta imkanlarının olması önemlidir. İlköğretim mezunu çalışanlar için işyerinin yaşadığı yere yakın olması, iş temposunun (yoğunluğunun) uygunluğu, işte yükselme olanaklarının olması ve çalıştığı bölümün/pozisyonunun eğitimini almış olduğum alanda olması da önemlidir. Lise mezunu çalışanlar için iş temposunun (yoğunluğunun) uygunluğu da önemlidir. Ön lisans mezunu çalışanlar için şirketin saygın olarak bilinmesi, çalıştığı bölümün/pozisyonunun eğitimini almış olduğum alanda olması ve işyerine ulaşımın kolay olması da önemlidir. Lisans mezunu çalışanlar için şirketin saygın olarak bilinmesi, ve işe başlangıç pozisyonunun yüksek mevkide olması da önemlidir. Yüksek lisans ve doktora mezunu çalışanlar için diğer faktörlerde genel olarak önemlidir.

İş Bulma kanallarının her kategorisi için, özel sağlık ve/veya emeklilik sigorta imkanlarının olması önemlidir. İş-Kur kanalıyla işe giren çalışanlar için iş temposunun (yoğunluğunun) uygunluğu ve işyerinin yaşadığı yere yakın olması da önemlidir. Özel istihdam kanalıyla işe giren çalışanlar için işe başlangıç pozisyonunun yüksek mevkide



olması ve işyerinin yaşadığı yere yakın olması da önemlidir. İş ilanına başvuru kanalıyla işe giren çalışanlar için şirketin saygın olarak bilinmesi ve işyerinin yaşadığı yere yakın olması da önemlidir. İş teklifiyle işe giren çalışanlar için şirketin saygın olarak bilinmesi, işyerinde eğitim ve kişisel gelişim imkanlarının bulunması, işe başlangıç pozisyonunun yüksek mevkide olması ve işyerinin yaşadığı yere yakın olması da önemlidir. Arkadaş/tanıdık çevresiyle işe giren çalışanlar için sadece özel sağlık ve/veya emeklilik sigorta imkanlarının olması önemlidir. Arkadaş/tanıdık çevresiyle işe giren çalışanlar için gelir (ücret, ikramiye, prim vb, toplamı) düzeyinin çekiciliği işte yükselme olanaklarının olması ve iş temposunun (yoğunluğunun) uygunluğu da önemlidir. Staj sonrası işe giren çalışanlar için işyerinin yaşadığı yere yakın olması, şirketin saygın olarak bilinmesi, işyerinde eğitim ve kişisel gelişim imkanlarının bulunması, işte yükselme olanaklarının olması, işyerine ulaşımın kolay olması ve iş temposunun (yoğunluğunun) uygunluğu olması da önemlidir.

Her yaş kategorisi için, özel sağlık ve/veya emeklilik sigorta imkanlarının olması önemlidir. 18-25 yaş kategorisindeki çalışanlar için, işyerinin yaşadığı yere yakın olması, şirketin saygın olarak bilinmesi, işe başlangıç pozisyonunun yüksek mevkide olması ve iş temposunun (yoğunluğunun) uygunluğu da önemlidir. 27-32 yaş kategorisindeki çalışanlar için şirketin saygın olarak bilinmesi de önemlidir. 33-40 yaş kategorisindeki çalışanlar için, çalıştığı bölümün/pozisyonunun eğitimini almış olduğum alanda olması, şirketin saygın olarak bilinmesi ve iş temposunun (yoğunluğunun) uygunluğu da önemlidir. 41-48 yaş kategorisindeki çalışanlar için, işyerinin yaşadığı yere yakın olması ve şirketin saygın olarak bilinmesi de önemlidir. 49 ve üstü yaş kategorisindeki çalışanlar için şirketin saygın olarak bilinmesi de önemlidir.

Her kıdem kategorisi için, özel sağlık ve/veya emeklilik sigorta imkanlarının olması önemlidir. 4-6 yıl kıdem kategorisindeki çalışanlar için, işyerinin yaşadığı yere yakın olması, şirketin saygın olarak bilinmesi, gelir (ücret, ikramiye, prim vb, toplamı) düzeyinin çekiciliği ve işe başlangıç pozisyonunun yüksek mevkide olması da önemlidir. 7 yıl kıdem kategorisindeki çalışanlar için, şirketin saygın olarak bilinmesi, işyerinin yaşadığı yere yakın olması ve çalıştığı bölümün/pozisyonunun eğitimini almış olduğum alanda olması da önemlidir. 16 ve üzeri kıdem kategorisindeki çalışanlar için gelir (ücret, ikramiye, prim vb, toplamı) düzeyinin çekiciliği ve işte yükselme olanaklarının olması önemli değildir, diğer faktörler önemlidir. 1-3 yıl, 10-12 yıl ve 13-15 yıl kıdem kategorisindeki çalışanlar için sadece özel sağlık ve/veya emeklilik sigorta imkanlarının olması önemlidir.

Demografik özelliklerin tümü birlikte işyeri seçim kararını etkileyen faktörler açısından değerlendirildiğinde, faktör 5 olarak ifade edilen “Özel sağlık ve/veya

emeklilik sigorta imkanlarının olması” faktörü önemlilik düzeyi en yüksek faktördür. Bu durumun yaşanan krizler ve artan işsizlik oranından kaynaklandığı düşünülmektedir.

#### **Kaynakça**

- Akpınar, Ali Talip (2007), Örgütsel Öğrenme ile Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişki Türkiye Otomotiv Lastik Üretimi Sektöründe Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi.
- Argüden, Yılmaz (2004), **Geleceği Şekillendirmek Yaşam Kalitesi için Stratejik Düşünmek**, 2.Baskı Rota Yayın Yapım Tanıtım Tic.Ltd. Şti., İstanbul.
- Barutçugil, İsmet (2004) **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**, Birinci Baskı, Kariyer Yayınları: 59, Yönetim Dizisi:15, Kariyer Yayıncılık İletişim, Eğitim Hiz. Ltd. Şti. İstanbul.
- Çiftçi, Birgül vd., Ed.: Uğur Dolgun (2007), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ekin Kitabevi, Baran Matbaacılık, Bursa.
- Enz, Jac Fitz (1999), **Büyük Kuruluşlar İnsanı Nasıl Değerlendiriyor Olağanüstü Kuruluşlardan Uygulamalar**, Birinci Baskı, Sabah Kitapları 100, Çağdaş Bakışlar Dizisi:24, Mısırlı Matbaacılık, İstanbul.
- Ersen, Haldun (2003), **Topyekün Mükemmelleşme Sürecinde İnsan Kaynakları ve Kalite**, 2. Baskı, Maestro Yayın, Ayhan Matbaacılık, İstanbul.
- Genç, Nurullah (2004), **Yönetim ve Organizasyon**, Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar, Gözden Geçirilmiş 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Yönetim ve Organizasyon Dizisi: 10, Sözkese Matbaası, Ankara.
- Gök, Sibel (2006), **XXI. Yüzyılda İnsan Kaynakları Yönetimi**,1. Bası, Yayın No: 1626, İşletme - Ekonomi: 177, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Karacan, Sami (2007), **Entelektüel Sermayenin Muhasebeleştirilmesi ve Finansal Tablolarda Sunulması**, Entelektüel Sermayeye Muhasebe Bilgi Sistemi Açısından Bir Yaklaşım, Orient Yayınları, Ankara.
- Özgen, Hüseyin vd.,(2005), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Nobel Kitabevi, Adana.
- Özgüven, İbrahim Ethem (2003), **Endüstri Psikolojisi**, Pdrem Yayınları, Sistem Ofset, Ankara.
- Saruhan, Şadi Can ve Ata Özdemirci (2005), **Bilim, Felsefe ve Metodoloji, Araştırmada Yöntem Problemi** (Spss Uygulamalı), Alkım Yayınevi İstanbul..
- Steward, A.Thomas (1997), **Entelektüel Sermaye**, Çev.Nurettin Elhüseyini, Mess Yayınları, İstanbul.
- Şişman, Mehmet (2002), **Örgütler ve Kültürler**, 1.Baskı, Pegem A Yayınları, Başak Matbaacılık, Ankara.
- Tortop, Nuri vd., (2006), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 1. Basım Nobel Yayın No: 898, İktisat ve İşletme Yayınları Dizisi: 116, Ankara.
- [www.isgucdergi.org/?p=makale&id=200&cilt=6&sayi=1&yil=2004](http://www.isgucdergi.org/?p=makale&id=200&cilt=6&sayi=1&yil=2004), Erişim Tarihi. 03.06.2011.