



T. C.

ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI BİLİM DALI

**ÖRGÜTSEL BAĞLILIK TÜRLERİ İLE İŞTEN
AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
ARAŞTIRILMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hande ACAR

BURSA - 2017



T. C.

ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI BİLİM DALI

**ÖRGÜTSEL BAĞLILIK TÜRLERİ İLE İŞTEN
AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
ARAŞTIRILMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hande ACAR

Danışman:

Prof. Dr. Aşkın KESER

BURSA - 2017

T. C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı'nda 701350002 numaralı Hande ACAR'ın hazırladığı "Örgütsel Bağlılık Türleri ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Araştırılması" konulu Yüksek Lisans Çalışması ile ilgili tez savunma sınavı, 30/10/2017 günü 13³⁰ - 15⁰⁰ saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin/çalışmasının Başarılı (başarılı/başarısız) olduğuna oybirliği (oybirliği/oyçokluğu) ile karar verilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı ve Sınav Komisyonu

Başkanı)

Prof. Dr. Aşkın KESER

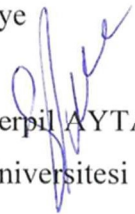
Uludağ Üniversitesi



Üye

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ

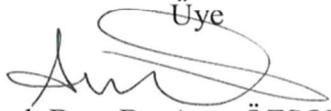
Uludağ Üniversitesi



Üye

Yard. Doç. Dr. Arzu ÖZSOY ÖZMEN

Kocaeli Üniversitesi



30/10/2017

Yemin Metni

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Örgütsel Bağlılık Türleri ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Araştırılması” Başlıklı çalışmanın bilimsel araştırma, yazma ve etik kurallarına uygun olarak tarafımdan yazıldığına ve tezde yapılan bütün alıntılarının kaynaklarının usulüne uygun olarak gösterildiğine, tezimde intihal ürünü cümle veya paragraflar bulunmadığına şerefim üzerine yemin ederim.

30/10/2017

İmza



Adı Soyadı : Hande ACAR
Öğrenci No : 701350002
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı : Yüksek Lisans
Statüsü : Yüksek Lisans Doktora

ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 30/10/2017

Tez Başlığı: Örgütsel Bağlılık Türleri ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Araştırılması

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 67 sayfalık kısmına ilişkin, 30/10/2017 tarihinde şahsım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 16'dır.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç
2. Alıntılar hariç/dahil
3. 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

30/10/2017

İmza



Adı Soyadı : Hande ACAR

Öğrenci No : 701350002

Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Programı : Yüksek Lisans

Statüsü : Yüksek Lisans Doktora

Danışman
Prof. Dr. Aşkın KESER



ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı	: Hande ACAR
Üniversite	: Uludağ Üniversitesi
Enstitü	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bilim Dalı	: Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları
Tezin Niteliği	: Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı	: IX + 80
Mezuniyet Tarihi	: 30/10/2017
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Aşkın KESER

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK TÜRLERİ İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ARAŞTIRILMASI

Bu çalışmanın temel amacı, çalışanların örgütsel bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışmanın ilk bölümünde teorik kısma yer verilmektedir. Bu bölümde, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti tanımlanmaktadır. İkinci bölümde, bu iki kavram arasındaki ilişki açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise, örgütsel bağlılık türleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilen çalışma yer almaktadır. Araştırmada veriler, anket yöntemi ile toplanmıştır. Anketler, Bursa’da otomotiv yan sanayi işletmesindeki beyaz yakalı ve mavi yakalı toplam 122 çalışan üzerinde uygulanmıştır. Elde edilen verilerin analizi için “SPSS 14.0 for Windows” programından yararlanılmıştır.

Analiz sonucunda elde edilen verilere göre, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, örgütsel bağlılık türleri olan duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında da ters yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, örgütsel bağlılık türleri ile işten ayrılma niyetinin cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, çalışma süresi ve çalışma şekli demografik değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek için analizler yapılmış ve farklılık bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Devamlılık Bağlılığı, Normatif Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti

ABSTRACT

Name and Surname	: Hande ACAR
University	: Uludag University
Institution	: Social Science Institution
Field	: Labour Economics and Industrial Relations
Branch	: Labour Psychology and Human Resources
Degree Awarded	: Master
Page Number	: IX + 80
Degree Date	: 30/10/2017
Supervisor	: Prof. Dr. Aşkın KESER

AN INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN INTENTION TO LEAVE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TYPES

The main purpose of this study is to examine the relationship between employees' organizational commitment and their intention to leave. The first part of the work includes the theoretical section. In this section, organizational commitment and intention to leave are defined. In the second part, the relationship between these two concepts was tried to be explained. In the third part of the study, there is a study conducted to investigate the relationship between types of organizational commitment and intention to leave. The data were collected by using the survey method. The research was conducted to a total of 122 employees with white-collar and blue-collar workers in the automotive supplier industry in Bursa. For the analysis of the obtained data, "SPSS 14.0 for Windows" program was used.

As a result of the analysis, it was found that there is a negative and statistically significant relationship between organizational commitment and intention to leave. In addition, affective commitment, continuance commitment, normative commitment, and intention to leave were also found to be inversely related and statistically significant. On the other hand, analyzes were conducted to determine whether counterproductive the types of organizational commitment and intention to leave differed depending on the gender, age, marital status, level of education, organizational tenure of the employees, and working style demographic variables, and no differences were found.

Keywords: Organizational Commitment, Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment and Intention to Leave

ÖNSÖZ

Tez çalışmamın en başından itibaren, motive edici ve disiplinli yaklaşımı ile ilerlememi sağlayan, ayrıca değerli görüşlerini paylaşarak bana yol gösteren danışman hocam sayın Prof. Dr. Aşkın KESER'e teşekkürü bir borç bilirim.

Başından sonuna kadar büyük bir heyecan ve isteklilikle devam ettiğim yüksek lisansımda, önemli bilgiler edinerek hayata daha bilinçli bakmamı sağlayan tüm bölüm hocalarıma,

Tez sürecim boyunca anlayış ve destekleri için yöneticilerime,

Ayrıca, çalışmam boyunca her zaman yanımda olan sevgili aileme ve sevgili arkadaşlarıma çok teşekkür ederim.

Bursa, 2017

Hande ACAR

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar.....	vii
ŞEKİLLER.....	ix
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ

1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK TANIMI VE KAPSAMI.....	2
2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖRGÜTLERE KATKISI.....	3
3. ALLEN VE MEYER'İN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK MODELİ.....	4
3.1. DUYGUSAL BAĞLILIK.....	7
3.2. DEVAMLILIK BAĞLILIĞI.....	8
3.3. NORMATİF BAĞLILIK.....	10
4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI.....	11
4.1. DÜŞÜK ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	12
4.2. İLİMLİ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	12
4.3. YÜKSEK ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	12
5. İŞTEN AYRILMA NİYETİ TANIMI VE KAPSAMI.....	14
6. İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER.....	15
6.1. BİREYSEL FAKTÖRLER.....	16
6.2. ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER.....	17
6.3. ÇEVRESEL FAKTÖRLER.....	18

7. İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN SONUÇLARI.....	18
---	----

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİ EDEN FAKTÖRLER.....	22
1.1. BİREYSEL FAKTÖRLER.....	24
1.2. ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER.....	25
1.3. DİĞER FAKTÖRLER.....	26
2. DUYGUSAL BAĞLILIK İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	34
3. DEVAMLILIK BAĞLILIĞI İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	36
4. NORMATİF BAĞLILIK İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	38

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK TÜRLERİ İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ARAŞTIRILMASI

1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	41
2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	42
3. ARAŞTIRMANIN MODELİ VEHİPOTEZLERİ.....	42
4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	44
4.1. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	44
4.2. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	46
4.3. VERİ ANALİZ TEKNİKLERİ.....	46
5. ANALİZLERE YÖNELİK BULGULAR VE YORUMLAR.....	47
5.1. GÜVENİLİRLİK ANALİZİ SONUÇLARI.....	47

5.2. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN ANALİZ SONUÇLARI.....	48
5.2.1. Örgütsel Bağlılık Türleri ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları.....	48
5.2.2. Örgütsel Bağlılık Türlerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları.....	50
5.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK TÜRLERİ İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİNE YÖNELİK BULGULAR.....	52
5.3.1. Örgütsel Bağlılık Türlerinin Demografik Değişkenler ile İlişkisi.....	52
5.3.1.1. Cinsiyet ile Örgütsel Bağlılık Türleri İlişkisi.....	52
5.3.1.2. Yaş ile Örgütsel Bağlılık Türleri İlişkisi.....	53
5.3.1.3. Medeni Durum ile Örgütsel Bağlılık Türleri İlişkisi.....	54
5.3.1.4. Öğrenim Durumu ile Örgütsel Bağlılık Türleri İlişkisi.....	55
5.3.1.5. Çalışma Süresi ile Örgütsel Bağlılık Türleri İlişkisi.....	56
5.3.1.6. Çalışma Şekli ile Örgütsel Bağlılık Türleri İlişkisi.....	57
5.3.2. İşten Ayrılma Niyetinin Demografik Değişkenler İle İlişkisi.....	59
5.3.2.1. Cinsiyet ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi.....	59
5.3.2.2. Yaş ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi.....	60
5.3.2.3. Medeni Durum ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi.....	61
5.3.2.4. Öğrenim Durumu ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi.....	62
5.3.2.5. Çalışma Süresi ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi.....	63
5.3.2.6. Çalışma Şekli ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi.....	64
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	66
KAYNAKÇA.....	68
EK – 1: ANKET FORMU.....	78

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1: Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları.....	13
Tablo 2: Örgütsel Bağlılık ile İşten Ayrılma Niyeti İlişisini İnceleyen Çalışmalar.....	30
Tablo 3: Demografik Değişkenlerin Frekans Dağılımı.....	45
Tablo 4: Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları.....	48
Tablo 5: Örgütsel Bağlılık Türleri ile İşten Ayrılma Niyeti Korelasyon Analizi.....	49
Tablo 6: Örgütsel Bağlılık Türleri ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi Regresyon Analizi Sonuçları.....	51
Tablo 7: Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet İlişkisi Dağılımı.....	53
Tablo 8: Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet İlişkisi Analiz Sonuçları.....	53
Tablo 9: Örgütsel Bağlılık ile Yaş İlişkisi Dağılımı.....	54
Tablo 10: Örgütsel Bağlılık ile Yaş İlişkisi Analiz Sonuçları.....	54
Tablo 11: Örgütsel Bağlılık ile Medeni Durum İlişkisi Dağılımı.....	55
Tablo 12: Örgütsel Bağlılık ile Medeni Durum İlişkisi Analiz Sonuçları.....	55
Tablo 13: Örgütsel Bağlılık ile Öğrenim Durumu İlişkisi Dağılımı.....	56
Tablo 14: Örgütsel Bağlılık ile Öğrenim Durumu İlişkisi Analiz Sonuçları.....	56
Tablo 15: Örgütsel Bağlılık ile Çalışma Süresi İlişkisi Dağılımı.....	57
Tablo 16: Örgütsel Bağlılık ile Çalışma Süresi İlişkisi Analiz Sonuçları.....	57
Tablo 17: Örgütsel Bağlılık ile Çalışma Şekli İlişkisi Dağılımı.....	58
Tablo 18: Örgütsel Bağlılık ile Çalışma Şekli İlişkisi Analiz Sonuçları.....	58
Tablo 19: İşten Ayrılma Niyeti ile Cinsiyet İlişkisi Dağılımı.....	59
Tablo 20: İşten Ayrılma Niyeti ile Cinsiyet İlişkisi Analiz Sonuçları.....	60
Tablo 21: İşten Ayrılma Niyeti ile Yaş İlişkisi Dağılımı.....	60
Tablo 22: İşten Ayrılma Niyeti ile Yaş İlişkisi Analiz Sonuçları.....	61

Tablo 23: İşten Ayrılma Niyeti ile Medeni Durum İlişkisi Dağılımı.....	61
Tablo 24: İşten Ayrılma Niyeti ile Medeni Durum İlişkisi Analiz Sonuçları.....	62
Tablo 25: İşten Ayrılma Niyeti ile Öğrenim Durumu İlişkisi Dağılımı.....	62
Tablo 26: İşten Ayrılma Niyeti ile Öğrenim Durumu İlişkisi Analiz Sonuçları.....	63
Tablo 27: İşten Ayrılma Niyeti ile Çalışma Süresi İlişkisi Dağılımı.....	63
Tablo 28: İşten Ayrılma Niyeti ile Çalışma Süresi İlişkisi Analiz Sonuçları.....	63
Tablo 29: İşten Ayrılma Niyeti ile Çalışma Şekli İlişkisi Dağılımı.....	64
Tablo 30: İşten Ayrılma Niyeti ile Çalışma Şekli İlişkisi Analiz Sonuçları.....	64



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı.....	2
Şekil 2: Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli.....	5
Şekil 3: Mobley'in İşgücü Devri Modeli.....	14
Şekil 4: İşten Ayrılma Davranışının Olası Sonuçları.....	19
Şekil 5: Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler.....	23
Şekil 6: Örgütsel Bağlılık – İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi.....	31
Şekil 7: İş Stresi Modeli.....	33
Şekil 8: Araştırma Modeli.....	42

GİRİŞ

Hızlı bir değişim ve gelişimin yaşandığı iş hayatında örgütler, varlıklarını sürdürebilmek için nitelikli çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Ancak, hızla büyüyen rekabet ortamında örgütlerin ayakta durabilmeleri, sadece doğru işe alımla gerçekleşmemektedir. Böyle dinamik gelişmelerin yaşandığı bir ortamda, iş devamlılığının sağlanabilmesi için çalışanlarda örgütsel bağlılığın sağlanması gerekmektedir.

Çalışanlarda örgütsel bağlılığın oluşmasıyla birlikte, örgütsel anlamda istenilen sonuçlara ulaşılabilir. Örgütsel bağlılığın oluşmaması durumunda ise, örgüte ciddi anlamda zararlı sonuçlar doğuran işten ayrılma niyeti gerçekleşmektedir. Buna bağlı olarak örgütlerin, örgütsel bağlılığa etki eden ve işten ayrılma niyetini oluşturan unsurlar hakkında bilgi sahibi olması gerekmektedir. Bu araştırmada da, örgütsel bağlılık türleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenmektedir.

Üç bölümden oluşan bu çalışmanın birinci bölümünde, örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık türleri ve işten ayrılma niyeti kavramları açıklanmakta, bu kavramların belirleyicileri detaylı bir şekilde ele alınmaktadır. İkinci bölümde, örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık türleri ile işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişki açıklanmaktadır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise, örgütsel bağlılık türleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik ampirik bir araştırma yer almaktadır. Veriler, otomotiv yan sanayinde ve Bursa'da faaliyet gösteren bir işletmedeki beyaz yakalı ve mavi yakalı çalışanlardan anket yoluyla toplanmıştır. Toplanan veriler için, t-testi, varyans analizi, korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Çalışmanın sonunda yer alan sonuç ve değerlendirme kısmında ise, araştırmanın sonuçları özetlenmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

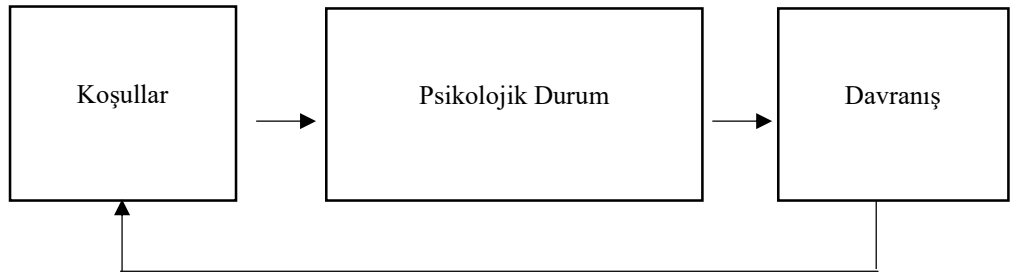
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ

1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK TANIMI VE KAPSAMI

Günümüzde, örgütlerin artan rekabet ile başa çıkabilmeleri, sadece yetenekli çalışanların işe alınmasıyla değil, çalışanların örgüte bağlılığının gerçekleşmesiyle mümkün olmaktadır (Özutku, 2008:79). Örgütsel bağlılığın gerçekleşmesiyle, şirketler yüksek performans elde etmekte, aksi durumda ise çalışanını kaybetmesi gibi olumsuz sonuçlar yaşayabilmektedir (Çekmecelioğlu, 2006:153-154).

Örgütsel bağlılık, genel olarak, örgütün amaç ve değerlerini benimseyerek örgüt süreçlerine katılma isteği olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılıkta bireyler, örgüte karşı psikolojik bağlılık yaşamaktadır. Bir örgüt içerisinde bağlılık yaşayan bireyler ise ortak çıkarlar doğrultusunda bir bütün olarak hareket etmektedir (Sığırı, 2007:262).

Araştırmacılar, örgütsel bağlılık konusuna tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki farklı açıdan yaklaşmışlardır. Tutumsal bakış açısı genel olarak duygusal bağlılık ile ilişkilendirilmiştir. Duygusal bağlılıkta kişiler, örgütlerinin hedef ve değerlerini benimseyip kendi isteğiyle örgütünde kalma davranışı sergilemektedir. Şekil 1’de de gösterildiği gibi tutumsal bağlılık, mevcut koşulların çalışanların psikolojik durumlarına etki etmesi ve buna bağlı olarak da bir davranışın ortaya çıkmasıyla gerçekleşmektedir (Meyer ve Allen, 1991:62).



Şekil 1: Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı

Kaynak: Meyer ve Allen, 1991:63.

Örgütsel bağlılığa davranışsal açıdan bakıldığında ise, kişiler örgütte kalmayı çeşitli sebeplerden dolayı tercih etmektedir. Kişinin başka bir işe geçmesi, örgütün sağladığı imkanlardan artık faydalanamayacağı anlamına gelmektedir. Bu da kişinin örgütsel bağlılık yaşayarak örgütünü tercih etmesi ve burada çalışmaya istekli olması anlamına gelmektedir (DeConinck ve Bachmann, 1994:88).

Örgütsel bağlılık konusunda geçmişten günümüze kadar çeşitli araştırmalar ve farklı tanımlar yapılmıştır. Becker, örgütsel bağlılık konusunda, kişinin işten ayrılması durumunda yaşayacağı ekonomik sıkıntılar üzerinde durmuştur. Örgütsel bağlılığı, çalışanların bu sıkıntıları yaşamaması için örgütte kalmayı tercih etmeleri olarak tanımlamıştır (Becker, 1960:32). Mowday örgütsel bağlılığı, örgütün ilerlemesiyle birlikte kişinin de kendini geliştirmesi olarak ifade etmiştir. Salancik ise, örgütsel bağlılığın ekonomik yönden değil, psikolojik olarak gerçekleştiğini savunmuştur. Salancik'e göre, örgüte karşı gelişen olumlu duygular neticesinde örgütsel bağlılık gerçekleşmektedir (Sarıdede ve Doyuran, 2004:3). Chatman ve O'Reilly de Salancik gibi örgütsel bağlılığı psikolojik bağ ile ilişkilendirmişlerdir (Caldwel, Cahatman ve O'Reilly, 1990:247).

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖRGÜTLERE KATKISI

Örgütlerde, doğru kişinin işe yerleştirilmesi ne kadar önemliyse, çalışanın o örgütte kalmasını ve devamlılığını sağlamak da o derece önemli olmaktadır. İşletmelerde bağlılığın sağlanabilmesiyle birçok olumlu sonuç ortaya çıkarken bağlılığın düşük olduğu işletmelerde ise işgücü devir hızı artmakta, verimsizlik meydana gelmektedir (Avcı ve Küçükusta, 2009:36).

Rekabetin ve küreselleşmenin örgütlerde yoğun olarak hissedildiği çağımızda, yetkin çalışan istihdam etmek, ilerlemenin ve ayakta durabilmenin en önemli koşulu olarak kabul edilmektedir. Artık, verimlilik elde etmek isteyen örgütler, yetkin bireyleri bünyesine almak ve devamlılığını sağlamak için çaba sarf etmektedir. Devamlılığı sağlamanın en önemli koşulu ise çalışan ve örgüt arasında bağlılık oluşturmaktır. Bu noktada, bağlılığı sağlayacak ve çalışanı örgütte tutacak insan kaynakları uygulamaları devreye girmektedir (Sabuncuoğlu, 2007:615).

Meyer ve Allen, insan kaynakları uygulamalarının örgütsel bağlılığın oluşmasında en önemli unsur olduğunu belirtmiştir. Allen ve Meyer'e göre, ücret, ödüllendirme, eğitim gibi insan kaynakları uygulamaları bağlılığın oluşmasında önemli faktörlerdendir. (Sabuncuoğlu, 2007:615).

Örgütsel bağlılık yaşayan çalışanlar, örgütte kalma davranışı göstererek örgütün amaç ve değerlerini içselleştirmektedir. Bu sebeple günümüzde pek çok örgüt, insan kaynakları süreçlerine farklı bir yön vermektedir. Bunun sonucu olarak da, örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar ile birlikte örgüt içerisinde güven duygusu artmakta, değişime daha kolay uyum sağlanabilmektedir (Poyraz ve Kama, 2008:148).

Yapılan birçok çalışma göstermektedir ki, örgütsel bağlılık, işletmenin ilerlemesinde en önemli unsur olan çalışanın verimini artırmakta ve örgütle özdeşleşmesini sağlamaktadır. Örgütsel bağlılığın sonucu olarak çalışanlar, yüksek performans ve motivasyonla çalışmakta, bununla birlikte çalışanların sürece katılımları artmaktadır. Yapılan çoğu çalışmanın sonucunda da örgütsel bağlılığın, işten ayrılma niyeti ve işe gelmeme gibi kavramlarla negatif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu görülmüştür (Tüfekçi, 2016:34).

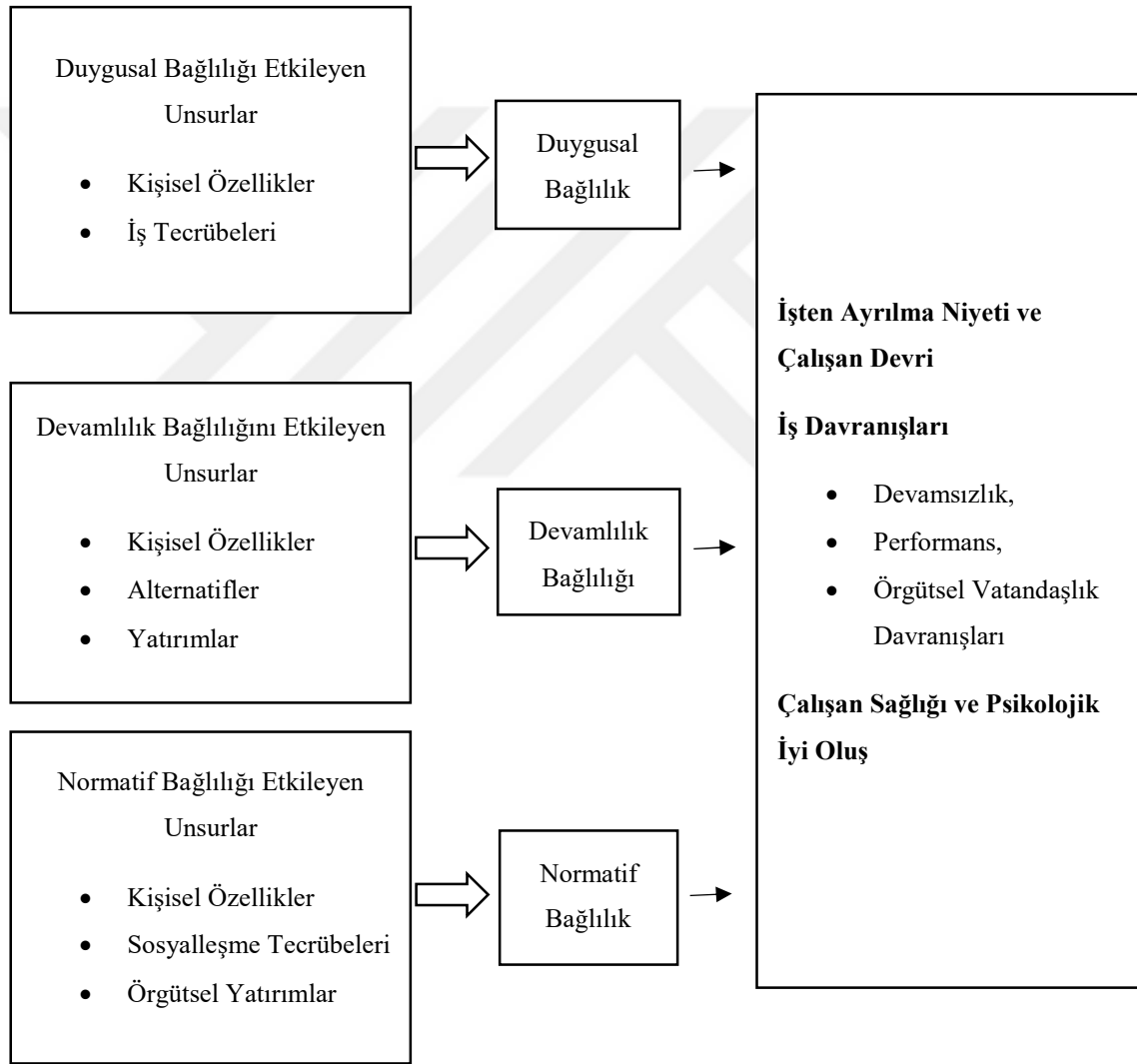
Örgütsel bağlılığı yüksek olanlar çalışanlar, bağlılığın tanımında da belirtildiği gibi, örgütte kalmak istemekte, örgüt için çaba göstermekte ve gelişimine katkıda bulunmaktadır. Bu sebeple, bir işletmede örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar varsa, oradaki örgüt kültürü de yüksek demektir. Bu durumda, yeni olan çalışanlar da bu kültürün parçası olmak için çaba harcamaktadır (Yüceler, 2009:448).

3. ALLEN VE MEYER'İN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK MODELİ

Araştırmacılar örgütsel bağlılık kavramına farklı tanımlar getirmişlerdir. Konuya farklı açılardan yaklaşmış olsa da önemli bir ortak noktaya varılmıştır. Bu da, örgütsel bağlılığın artmasıyla işten ayrılma niyetinde azalma olacaktır (Meyer ve Allen, 1991:61).

Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığın gerçekleşebilmesi için üç unsurun olması gerektiğinden bahsetmektedir; istek (duygusal bağlılık), ihtiyaç (devamlılık bağlılığı) ve zorunluluk (normatif bağlılık). Bu üç unsurun en büyük ortak noktası ise, işten ayrılma niyetlerini azaltması olarak ifade edilmiştir (Meyer ve Allen, 1991:61).

Allen ve Meyer'e göre, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığın birer bağlılık türü olarak değil de bağlılık bileşeni olarak düşünülmesi gerekmektedir. Çünkü, bir çalışanın örgüte olan bağlılığı bu üç bileşenin farklı düzeylerinden meydana gelmektedir. Bu durumu bir örnekle açıklamak gerekirse, bir çalışan yüksek düzeyde örgütsel bağlılık yaşarken, bu bağlılığın temelinde zorunluluk hissedebilmektedir. Ya da, bir çalışan, örgütten ayrılmanın getireceği maddi olumsuzlukların sonucunu düşünerek örgütsel bağlılık gösterebilmektedir (Meyer ve Allen, 1997; Aktaran: Çakar ve Ceylan, 2005:55).



Şekil 2: Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli

Kaynak: Meyer vd., 2002:22.

Şekil 2’de görüldüğü gibi, üç bağlılık türünün de ortak özelliği, işten ayrılma niyeti ile aralarında negatif yönde bir ilişki olmasıdır. Ancak, bu üç bağlılık türünün, iş sonuçları (performans, devamlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı) ile ilişkileri farklılık göstermektedir. Duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile iş sonuçları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmakta iken, devamlılık bağlılığı ile arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ya da ilişki olmadığı tespit edilmektedir (Meyer vd., 2002:21).

Örgütsel bağlılık türleri arasında farklılıklar bulunurken, Meyer ve Allen’e göre bu bağlılık türlerinin bazı ortak özellikleri bulunmaktadır. Bunlardan en önemlisi, üçünün de psikolojik bir yaklaşımı yansıtıyor olmasıdır. Örgütsel bağlılık, çalışan ile örgüt arasında oluşan bir ilişki olmakla birlikte, çalışanın işe devam etme kararını önemli ölçüde etkileyen psikolojik bir durumu ifade etmektedir (Yüceler, 2009:448).

Allen ve Meyer’in örgütsel bağlılık modelinde, sonuçları benzeyen ancak temelde farklılaşan üç bağlılık türü bulunmaktadır. Üç bağlılık türü de sonuç olarak, çalışanın ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir. Örgütsel bağlılık türlerinin birbirlerinden ayrıldığı noktalar kısaca şu şekildedir:

Çalışanlar,

- duygusal bağlılıkta, kendi istediği için,
- devamlılık bağlılığında, ihtiyaçları doğrultusunda,
- normatif bağlılıkta ise, gereklilik hissettikleri için örgütte kalmayı tercih etmektedir (Meyer ve Allen, 1991:67).

Buna göre, örgütsel bağlılık türlerini özetle şöyle tanımlamak mümkün olmaktadır: Duygusal bağlılık, çalışanın örgütte kendi isteğiyle bulunması ve örgüte hizmet sağlamaktan mutluluk duyması, devamlılık bağlılığı, çalışanın örgütte bulunduğu sürece gerçekleştirmiş olduğu yatırımların maliyetini düşünerek kalma isteği göstermesidir. Normatif bağlılık ise, çalışanın devamlılığı, ahlaki yönden bir yükümlülük olarak algılaması olarak ifade edilmektedir. (Meyer ve Allen, 1991:69-72).

Meyer ve Allen tarafından geliştirilmiş olan üç bağlılık türü, farklı özellik taşımalarıyla birlikte, örgütsel bağlılığın açıklanmasında birbirlerini tamamlayıcı niteliktedirler. Çalışanlar, çalıştıkları süre boyunca, bu bağlılık türlerini farklı derecelerde, kimi zaman da hepsini aynı anda hissedebilmektedir. Çalışan, bu türlerden

herhangi birini yaşıyor bile olsa, örgütsel bağlılığın varlığından söz etmek mümkün olmaktadır (Meyer ve Allen, 1991:67-68).

Üç bileşenli modelde bahsedilen bağlılık türlerinden her biri örgütsel bağlılığın bir göstergesi olsa da, Allen ve Meyer'in yaptığı araştırmalarda özellikle duygusal bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların sorumluluk bilinci ve görevini yerine getirmedeki isteğinin daha fazla olduğu ortaya koyulmuştur. Bununla birlikte, konuya genel olarak bakıldığında ise, örgütsel bağlılığı yüksek olanların örgütte kalma süresinin daha uzun olduğu ve örgütle ilişkilerinin olumlu yönde yürüdüğü sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanın örgütsel bağlılığı yüksek ise hedeflerini gerçekleştirmek için çaba gösterdiği ve ayrılmayı düşünmediği sonucuna ulaşılmıştır (Meyer ve Allen, 1991:61).

Özetle, örgütlerinden destek gören çalışanların duygusal bağlılığı yüksek olmaktadır (Sabuncuoğlu, 2007:615). Yapılan hesaplamalar neticesinde, işini kaybetmenin maliyetinin fazla olacağını düşünen çalışanlar, devamlılık bağlılığı hissetmektedir. Örgüte ya da kişilere karşı minnet duyan çalışanların ise normatif bağlılığı yüksek olmaktadır.

3.1. DUYGUSAL BAĞLILIK

En kısa şekliyle duygusal bağlılık, örgüte karşı hissedilen duygusal bağlıdır. Çalışan bu bağlılık türünde, örgüte duygusal anlamda bağlanmaktadır. Duygusal bağlılık yaşayan çalışanlar, örgütün amaç ve değerlerini benimsemekte ve örgüt yararı için çaba sarf etmektedir (Gül, 2002:45). Bu sebeple, duygusal bağlılık, örgütler tarafından arzu edilen istenen en önemli bağlılık türü olmaktadır (Allen ve Meyer, 1990:3).

Bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu neticesinde bireyler duygusal bağlılık yaşamaktadır. Duygusal bağlılık yaşayan bireyler, kendi hedeflerini örgütün hedefleriyle bütünleştirmekte, örgütüyle etkileşimde bulunmakta ve örgüt üyeliği yaşamaktan mutluluk duymaktadır (Meyer ve Allen, 1991:61). Meyer ve Allen'e göre çalışanların örgütte kalma isteğini gösteren duygusal bağlılık, iş deneyimleri sonrasında oluşup gelişme göstermektedir.

Örgüt için çaba sarf etme ve örgütte kalmayı sürdürme isteği olarak tanımlanan duygusal bağlılığın, diğer bağlılık türlerine göre, birçok örgütsel değişkenle daha fazla

ilişki içerisinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu ilişkilerdeki çıktılar da diğer bağlılık türlerine göre daha fazla ve etkili olmaktadır (Meyer ve Allen, 1991:74).

Örgütsel bağlılığın en önemli türü olarak kabul edilen duygusal bağlılıkta bireyler, örgütlerini ve yöneticilerini sevmekte ve onlara saygı duymaktadır. Duygusal bağlılık, örgütsel bağlılık modelinde de gösterildiği üzere, bireyin iş tecrübeleri ve kişisel özelliklerinin birleşimi sonucunda oluşmaktadır (Mowday vd., 1982:19). Güçlü duygusal bağlılık hisseden bireyler ise işten ayrılma isteği göstermemektedir (Aşan ve Özyer, 2008:132-133).

Allen ve Meyer tarafından tutumsal bağlılık türü olarak nitelendirilen duygusal bağlılıkta bireyler, örgütte kalmaya mecbur oldukları için değil kendi istekleriyle işte kalma davranışı göstermektedir (Meyer ve Allen, 1991:67). Yapılan araştırmalar göstermektedir ki, duygusal bağlılıkta bireyler, kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmekte ve bu nedenle de bu bağlılık türü oldukça önemli görülmektedir (Gümüştekin ve Emet, 2009:17).

Duygusal bağlılığın sağlanmasında etkili olan bazı faktörler bulunmaktadır. Allen ve Meyer bu faktörleri iki grupta toplamıştır. Bunlar: iş tecrübesi ve kişisel özelliklerdir. Yapılan araştırmalara göre ise iş tecrübesi, duygusal bağlılığa etki eden en önemli faktör olarak düşünülmektedir. İş tecrübesinin psikolojik olarak bireyleri daha çok etkileyip, işteki tatmin düzeyini artırdığı bulgusuna ulaşılmıştır (Özutku, 2008:84).

Çalışmalar sonucunda, kişisel özelliklerin de duygusal bağlılıkla ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kişisel özellikler kendi içerisinde demografik (cinsiyet, yaş, çalışma süresi) ve yapısal değişkenler (değerler, kişinin yapısı) olarak ikiye ayrılmaktadır. Örneğin, çalışma süresinin artması ile duygusal bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Duygusal bağlılığa etki eden diğer faktörler ise, iş süreçlerine katılımın sağlanabilmesi, eşitlik ve geri bildirim olmaktadır (Çakar ve Ceylan, 2005:55).

3.2. DEVAMLILIK BAĞLILIĞI

Devamlılık bağlılığı, bireyin örgütte çalıştığı süre boyunca elde ettiği kazanımları (emek, para, statü, kıdem), örgütten ayrılması durumunda kaybedeceği düşüncesiyle gerçekleşen bağlılık olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlılık türünde bireyler, örgütten ayrılmaları durumunda katlanmak zorunda oldukları maliyeti bilmektedirler. Çalışanlar,

işten ayrılmaları durumunda alternatifleri olmadıkları için işte kalmaya devam etmektedir (Meyer ve Allen, 1991:71-72).

Bu bağlılıkta birey, mecburiyet hissi yaşayarak çalıştığından dolayı örgüt için fazlaca bir çaba sarf etmemektedir (Tutar, 2007:106). Örgütün sağlamış olduğu imkanlar ve kişinin örgütteki kıdemi gibi sebeplerle bu bağlılık ortaya çıkmaktadır (Gül, 2002:45).

Devamlılık bağlılığının performansa etkisi diğer bağlılık öğelerine göre düşük olduğundan örgütler tarafından çok da tercih edilen bir bağlılık değildir. Devamlılık bağlılığı hissederek çalışan bireyler, iş olanaklarının az olması sebebi ve finansal zarara uğramak endişesiyle işine devam etmektedir (Uyguç ve Çımrın, 2004:92).

Devamlılık bağlılığına etki eden faktörler şu şekilde belirtilmiştir:

1. Yetenekler: Yeteneklerin başka bir firmaya taşınıp taşınamayacağı ya da yeteneklerin başka bir örgüt için uygun olup olmayacağını düşünülmektedir.
2. Eğitim: Çalışanın mevcut örgütünde aldığı eğitimlerin başka bir firmada geçerli olup olmayacağına karar verilmektedir
3. İş değiştirme: Başka bir örgüte adaptasyonun sağlanıp sağlanamayacağı düşünülmektedir.
4. Kişisel yatırım: Örgüt için harcanan çaba hesap edilmektedir.
5. Emeklilik Ücreti: Emeklilik için hak edilen primlerin kaybedileceği düşünülmektedir.
6. Alternatifler: Başka bir iş bulmanın kolay olup olmayacağı araştırılmaktadır (Allen ve Meyer, 1990:18).

Bu bağlılığı belirleyici iki temel faktör, iş alternatiflerinin olmayışı ve örgüte yönelik yapılmış olan yatırımlardır. Bir ihtiyaca bağlı olarak örgütte kalma isteği oluşmaktadır. Ancak bağlılığın, örgüt ya da birey üzerinde olumlu herhangi bir etkisi olmamaktadır (Wasti, 2002:526). Özellikle, iş alternatifleri mevcut olduğunda bu bağlılık düzeyi de azalmaktadır (Meyer ve Allen, 1991:72).

Bu bağlılıkta, örgüte ve bireyin kendisine yapılan yatırımların maliyeti işten ayrılmanın maliyetinden fazla ise örgüte olan bağlılık artmaktadır. Özetle, kişinin devamlılık bağlılığı hissetmesindeki en önemli etkeni örgütte kalma ihtiyacı oluşturmaktadır (Meyer ve Allen, 1991:72).

Çalışanlar, örgütten ayrılmaları sonrasında karşılaştıkları maliyetlerle örgüte devam etmeleri sonucunda fayda sağlayacağı kazanımları karşılaştırarak devamlılık bağlılığını hissetmektedir. Çalışanın yapmış olduğu yatırımlar ve iş alternatiflerinin az olması sebebiyle gerçekleşen devamlılık bağlılığı, çalışanın verimliliğine katkı sağlamamaktadır (Allen ve Meyer, 1990:18).

3.3. NORMATİF BAĞLILIK

Normatif bağlılık, bireyin kendisini örgütte kalmaya zorunlu hissetmesi ile açıklanmaktadır. Çalışanın hissetmiş olduğu bu zorunluluğu, inandıkları ile ahlaki değerleri oluşturmaktadır (Allen ve Meyer, 1990:4). Çalışanlar bu bağlılıkta, ahlaki yönden bir yükümlülük hissetmektedir (Meyer ve Allen: 1991:67).

Normatif bağlılığı güçlü olan çalışanlar, örgütüne bağlı olmayı bir vazife olarak algılamaktadır. Ayrıca, normatif bağlılık hisseden bireyler örgüte devam etmenin doğru davranış olduğunu düşündüğünden, bu bağlılık türü, duygusal ve devamlılık bağlılığından farklılık göstermektedir (Wasti, 2012:22).

Çalışanlar, normatif bağlılıkta hissettikleri baskı sonucunda, örgütün hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik hareket etmektedir (Allen ve Meyer, 1990:4). Normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgüte devam etmenin ahlaki açıdan doğru olduğuna inanmaktadır (Uyguç ve Çımrın, 2004:93).

Örgütsel bağlılığın normatif bakış açısı, temelde 2 şekilde gelişmektedir. Birincisi, bireylerin ailesel ve kültürel sosyalizasyon deneyimleri ve buna bağlı olarak örgüt içerisinde gerçekleşen örgütsel sosyalizasyon deneyimleridir. Bu sebeple örgütler, özellikle örgüt içerisinde gelişen bu süreci önemseyerek normatif bağlılığı gerçekleştirebilmektedir (Özutku, 2008:95).

Normatif bağlılığın gelişmesinde ikinci olarak, çalışanlar için yapılan eğitim harcamaları etkili olmaktadır. Bu harcamalar sonucunda çalışan, kendisini örgüte karşı borçlu, örgüte devam etme konusunda zorunlu ve normatif olarak bağlı hissetmektedir. Çalışanın bu bağlılığın sona ermesi, borcunu ödemesi ile gerçekleşecektir (Meyer ve Allen, 1991:72-78).

Normatif bağlılık, önceki yaşam tecrübelerinden büyük ölçüde etkilenmektedir. Bunlar, iş sadakatinin önemli olduğunu belirten aile deneyimleri ile çok iş değiştirmenin

olumsuzluğunu vurgulayan kültürel çevre deneyimleridir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009:159).

Örgütsel bağlılık türlerinden olan normatif bağlılığın, bireyin sadakat duygularından büyük ölçüde etkilendiğini, yapılan çalışmalar da desteklemektedir. Özellikle Türkiye’de yapılmış olan araştırmaların sonuçları, normatif bağlılığı en çok etkileyen unsurların sadakat normları, aile kültürü, toplulukçu kültür ve eş-dost ricası olduğunu göstermektedir (Meyer ve Allen, 1991:77 ; Wasti, 2003, 310-315).

Allen ve Meyer’in modelinde yer alan normatif bağlılığın gerçekleşme düzeyi, yaşanılan topluma veya ülkeye göre de farklılık gösterebilmektedir. Toplumun kabul etmiş olduğu inanç ve değerlere göre çalışanlarda normatif bağlılığın oluşması beklenmektedir. Toplulukçu kültürde yetişmiş bir bireyin örgüt içerisinde normatif bağlılık göstermesi beklenen bir durum olabilmektedir.

Örgüte yönelik normatif bağlılığın hissedilmesi, çalışanların kendi yararları için gösterdikleri davranışlardan kaynaklanmamaktadır. Bu bağlılık türünde gösterilen davranışlar, ahlaki yönden uygun ve doğru olduğuna inanıldığı için gerçekleşmektedir (Allan ve Meyer, 1990:4). Çalışanların normatif bağlılık hissetmesinin temelinde, yaptıklarının ahlaki olması inancı bulunmaktadır. Buna bağlı olarak çalışan, örgüte karşı kendisini sorumlu hissetmesiyle, örgütte kalmaya da zorunlu görmektedir (Wasti, 2002:526).

Hissedilen bağlılık çeşidi ile ortaya çıkan davranışlar arasındaki ilişki, bağlılığın değer üzerinden gerçekleştiği durumlarda daha güçlü olmaktadır. Sonuç olarak, bireylerin çalışma zorunluluğu hissetmesinin sonuçları ile duygusal bağlılığın meydana getirdiği sonuçlar benzerlik göstermektedir (Özutku, 2008:85).

4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI

Günümüzde örgütler, rekabet ortamında ayakta kalabilmenin sadece çalışana sağlanan ücret düzeyi ile alakalı olmadığını anlamışlardır. Bu sebeple de örgütsel bağlılık, işverenlerin önem verdiği bir konu haline gelmektedir (Yüce ve Kavak, 2017:79).

Örgütsel bağlılık düzeyine göre, örgüt açısından olumlu ya da olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Örgüt iklimi çalışan tarafından kabul edilebilir olduğunda bağlılık

yüksek düzeyde olup, olumlu sonuçlar ortaya çıkarken, tersi durumda ise çalışanlarda düşük düzeyde bağlılık oluşmakta ve bu durum örgüt açısından olumsuz sonuçlara neden olmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007:52).

Örgütsel bağlılık düzeylerinin örgüte ve çalışana yönelik olumlu ve olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bu etkiler, düşük örgütsel bağlılık, ılımlı örgütsel bağlılık ve yüksek örgütsel bağlılık başlıkları altında incelenmekte ve tablo 1’de detaylı olarak gösterilmektedir.

4.1. DÜŞÜK ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Düşük düzeyde örgütsel bağlılık yaşayan bireyler, örgüte bağlılığı sağlayan eğilimlerden uzak olmaktadır. Bu durumda çalışanlar, farklı iş fırsatlarına yönelmektedir. Bu da, insan kaynaklarının daha etkin kullanılmasını gerektirmektedir (Gürbüz, 2011:403).

Düşük düzeyde örgütsel bağlılık diğer taraftan, bireyin yaratıcılığının ön plana çıkması bakımından fayda sağlamaktadır. İnsan kaynaklarının etkin kullanımı gerçekleşirse de, ciddi problemler rahatlıkla atlatılabilecektir (Bayram, 2005:135-136).

4.2. ILIMLI ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Ilımlı örgütsel bağlılıkta çalışanlar, örgütün yalnızca bazı değerlerini benimsemektedir. Çalışanlar örgüt beklentilerini karşılarken kişisel değerlerini korumaya devam etmektedir. Ayrıca çalışanların işten ayrılma niyeti göstermeleri de düşük düzeydedir (Tüfekçi, 2016:59). Bununla birlikte, ılımlı örgütsel bağlılık sonucunda bireyler arada kalma duygusu yaşayarak verimsiz çalışma gerçekleştirebilmektedir (Bayram, 2005:136).

4.3. YÜKSEK ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Bu bağlılık düzeyinde çalışanlar, örgüte karşı yüksek bağlılık göstermektedir. Bununla birlikte, yüksek bağlılık yaşayan çalışanlar, yüksek performans ve çalışma arkadaşlarıyla uyum gibi olumlu davranışlarda bulunmaktadır (Bayram, 2005:136). Tüm bu özelliklerin yanı sıra yüksek örgütsel bağlılığın sonucu olarak, çalışanlarda örgüt değerlerine karşı güçlü bir bağlılık hissettiği görülmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007:54).

Tablo 1: Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları

		Bireysel		Örgütsel	
		Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Bağlılık Düzeyi	Düşük	<ul style="list-style-type: none"> * Bireysel yaratıcılık, yenilikçilik ve özgünlük * İnsan kaynaklarının daha etkin kullanımı 	<ul style="list-style-type: none"> * Daha yavaş kariyer gelişimi ve terfi * Örgütsel dedikodular nedeniyle kişisel maliyetler Muhtemel işten çıkarma, ayrılma ya da örgütsel hedefleri engelleme çabaları 	<ul style="list-style-type: none"> * Moralin yükseltilmesi ve yeni çalışanların alınmasıyla, birliği bozan ve düşük performanslı çalışanların işgücü devrinin zararının azaltılması * Örgüt için faydalı sonuçlar sağlayan örgütsel dedikodu 	<ul style="list-style-type: none"> * Daha fazla işgücü devri, işe geç gelme, örgütte kalmaya isteksizlik, düşük iş miktarı, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı illegal faaliyetler, sınırlı ekstra rol davranışlar, zarar verici rol modelliği, zarar verici sonuçlara neden olan örgütsel dedikodu, çalışanlar üzerinde sınırlı örgütsel kontrol
	Orta	<ul style="list-style-type: none"> * Gelişmiş aidiyet duygusu, güvenlik, yeterlilik, sadakat ve görev * Yaratıcı bireycilik * Örgüt dışındaki kimliğin sürdürülmesi 	<ul style="list-style-type: none"> * Kariyer ilerlemesi ve terfi fırsatlarının sınırlanabilmesi Bağlılık düzeylerinin kolaylıkla anlaşılabilmesi 	<ul style="list-style-type: none"> * Çalışanın işte kalma süresinin artması, işten ayrılma niyetinin azaltılması, işgücü devrinin azaltılması ve daha fazla iş tatmini 	<ul style="list-style-type: none"> * Çalışanların ekstra rol davranışlarını ve vatandaşlık davranışlarını sınırlandırması * Çalışanların örgütsel taleplerle iş dışı talepleri dengeleyebilmesi
	Yüksek	<ul style="list-style-type: none"> * Bireysel kariyer ilerlemesi ve yükselen ücret * Örgüt tarafından ödüllendirilen davranış * Bireyin işini tutkuyla yapmasının sağlanması 	<ul style="list-style-type: none"> * Bireysel gelişim, yaratıcılık, yenilikçilik ve hareketlilik fırsatlarının bastırılması * Değişime karşı bürokratik direnç * Sosyal ve aile ilişkilerinde stres ve gerginlik * Çalışan dayanışmasının eksikliği * İş dışı organizasyonlar için sınırlı zaman ve enerji 	<ul style="list-style-type: none"> * Güvenli ve istikrarlı işgücü * Daha fazla üretim için çalışanların örgüt taleplerini kabul etmesi * Yüksek düzeyde görev rekabeti ve performans * Örgütsel hedeflerin karşılanabilmesi 	<ul style="list-style-type: none"> * İnsan kaynaklarının verimsiz kullanımı * Örgütsel esneklik, yenilikçilik ve uyumluluk eksikliği * Geçmiş politika ve süreçlere olan güvenin bozulmaması * Çok istekli çalışanlara yönelik rahatsızlık ve düşmanlık besleme * Örgüt yararına yasa dışı ve etik olmayan davranışlar gerçekleştirme

Kaynak: Doğan ve Kılıç, 2007:53.

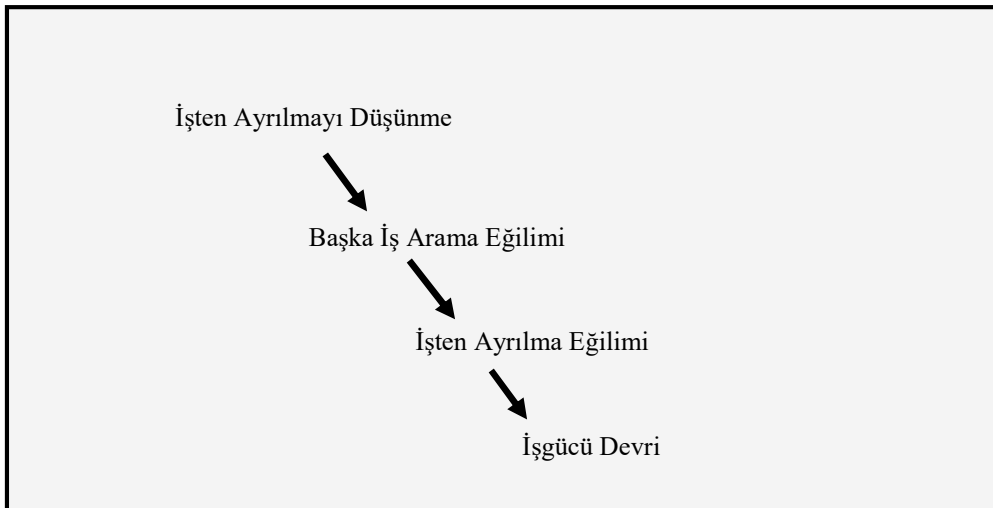
5. İŞTEN AYRILMA NİYETİ TANIMI VE KAPSAMI

Günümüzde artan rekabet ve gelişen teknoloji ile birlikte örgütlerin değişime uyum sağlayabilmesi zorlaşmıştır. Bununla birlikte, örgütlerin nitelikli işgücünü kaybetmemesi de oldukça önemli hale gelmiştir. Örgütün hedefleri doğrultusunda yetiştirilen nitelikli işgücünün kaybı, işveren için önemli bir kayıp haline gelmektedir.

Örgütün nitelikli işgücünü kaybetmemesi en önemli öncelikleri arasında yer almaktadır. Çünkü insan kaynağı, örgütlerin verimliliğini sağlayan en önemli unsuru oluşturmaktadır. Bu sebeple de, çalışanların işyerinde kalma isteği göstermesi örgütün başarısını göstermektedir.

Çalışanların işe girmesi ile başlayan süreçte, bireyler hem örgüte etki etmekte hem de örgütten etkilenmektedir. Bu etkileşimlerin sonucunda örgütsel bağlılık oluşmaktadır. Bu süreçte örgütsel bağlılığın düşük olması ise işten ayrılma niyetinin oluşmasına neden olabilmektedir (Sabuncuoğlu, 2007:621).

Mowday ve arkadaşlarının yaklaşımına göre, işten ayrılma niyeti işi bırakma kararını iki türde etkilemektedir. Bunlardan ilki, başka iş fırsatları olmamasına rağmen işten ayrılma niyetinin işi bırakmaya sebep olmasıdır. İkincisi ise, bu niyetin çalışanı yeni iş fırsatlarını araştırmaya yöneltmesidir. Başka bir yaklaşıma göre ise kişi, yeni bir iş bulunduğu zaman işten ayrılma davranışı göstermektedir (Mowday vd., 1982:179-180).



Şekil 3: Mowday'ın İşgücü Devri Modeli

Kaynak: Avcı, 2008:103

Şekil 3'te gösterilen Mobley'in modeline göre, çalışan ilk olarak işini değerlendirmektedir. Bu değerlendirme neticesinde bir iş tatminsizliği oluştuysa, sonrasında işten ayrılma düşüncesi de meydana gelmektedir. Bu düşünce neticesinde çalışan, iş aramanın avantajı ile işten ayrılma sonucu oluşacak maliyeti karşılamaktadır. Sonuç olarak da, işten ayrılma davranışı gerçekleşmektedir. Mobley'e göre, bu sıra tüm çalışanlar için geçerli olmaktadır (Sagger vd., 1998:256; Aktaran: Avcı, 2008:103-104).

İşten ayrılma niyeti, çalışan devrini etkileyen önemli bir unsur olarak kabul edilmektedir. İşten ayrılma niyeti kavramının araştırılması ve anlaşılmasıyla birlikte işgücü devrini anlamak da mümkün olabilecektir. Bir davranışa olan niyet, gerçekleşen davranışa temel oluşturmaktadır. Bu da, işten ayrılma davranışının temelini işten ayrılma niyeti olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır (Kim, Leong ve Lee, 2005:171).

6. İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER

İşgücü devrinin azaltılması ve örgüt verimliliğinin artırılabilmesi için işten ayrılma niyetine sebep olan etkenleri araştırmak gerekmektedir. İşten ayrılma niyetine neden olan faktörlerin bilinmesi, sürece yönelik insan kaynaklarının etkinliğini artıracaktır. Böylelikle örgütler, işten ayrılmaların gerçekleşmemesi için önlemler oluşturabileceklerdir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012:194).

Örgüt içerisinde insan kaynakları yönetimi uygulamalarından memnun olmayan çalışanlarda da işten ayrılma niyeti oluşabilmektedir. Görevin belirli olmayışı, iş güvencesizliği, kariyer fırsatlarının az olması, fazla iş yükü ve düşük örgütsel bağlılık gibi faktörler işten ayrılma niyetinin oluşmasına neden olmaktadır (Avcı ve Küçükusta, 2009:37).

Örgütsel bağlılığın ortaya çıkarmış olduğu en önemli sonuç, işten ayrılma niyetinin azalmasıdır. Bu sebeple, düşük örgütsel bağlılık yaşayan bireylerin işten ayrılma niyetinde de artış görülmektedir (Mowday vd., 1979:224-247). Üç bileşenli örgütsel bağlılık modeli ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır (Ceylan ve Bayram, 2006: 114-116).

İşten ayrılma niyetinin meydana gelmesinde ücretin en önemli etken olduğu düşünülse de, temelde bireysel, örgütsel ve çevresel faktörler bulunmaktadır (Lum vd., 1998:305-320).

6.1. BİREYSEL FAKTÖRLER

Bireyler bir örgütte çalışmaya başlarken çeşitli beklentileri de beraberinde getirmektedirler. İşyerinin çalışana sunduğu imkanlar, ödüllendirme sistemi, eğitim faaliyetleri, çalışanları tatmin ederek örgütte kalmalarını sağlayan unsurları oluşturmaktadır. Örgütten ayrılma ise, çalışanın beklentileri ile örgütün sunduğu bu özelliklerin birbiriyle uyuşmaması sonucu meydana gelmektedir (Cohen, 1993:1140).

İşten ayrılma niyetini etkileyen bazı bireysel faktörler de bulunmaktadır. Bunlardan bazıları, evlenme, ölüm, eğitim ihtiyacı, başka bir işe yönelme isteği, sağlık problemleri, yaş, psikolojik sebepler, işle alakalı beklentilerin karşılanamaması gibi faktörlerdir. Tüm bu etkenler, işten ayrılma niyetini ortaya çıkarmaktadır (Hwang ve Kuo, 2006:255).

Konuya farklı bir açıdan bakan Jenkins (1993), işten ayrılma niyetini açıklarken, öz değerlendirmesi yüksek ve öz değerlendirmesi düşük bireyleri ele almıştır. Öz değerlendirmesi yüksek olan çalışanlar kişisel özelliklerini ikinci planda tutarak çevreye kolay uyum sağlama eğilimindedir, öz değerlendirmesi düşük olan çalışanlar ise kişisel özelliklerini çevrelerine kabullendirme uğraşısı içindedir. Öz değerlendirmesi düşük olan bireyler diğerlerine göre daha duygusal hareket etmekte, örgütsel bağlılıkları yüksek olmakta ve buna bağlı olarak da işten ayrılma niyetleri düşük olmaktadır. Ancak uzun vadeli düşünüldüğünde, öz değerlendirmesi düşük olan çalışanlar örgütler için faydalı olmamaktadır (Jenkis, 1993; Aktaran:Genç, 2014:72).

İşten ayrılma niyeti ile alakalı önemli kavramlardan bir tanesi de psikolojik uygunluktur. Psikolojik uygunluk, kişisel özellikler ile işin özelliklerinin birbiri ile uyumunu ifade etmektedir. Çalışanlar, örgütlerinin beklentilerini karşılaması durumunda işe uygunluk hissi yaşamaktadır. Düşük psikolojik uygunluk ve yüksek psikolojik uygunluk olarak karşımıza çıkan psikolojik uygunluk kavramına işe alım faaliyetlerinde de dikkat edilmesi örgüt için faydalı olmaktadır (Genç, 2014:74).

Yapılan bir araştırmaya göre, yaşın ilerlemesi ve çalışma süresinin artmasıyla işten ayrılma niyetinin azaldığı sonucu ortaya çıkmıştır. Eğitim seviyesinin artması da işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. (Sabuncuoğlu, 2007:625). Başka bir araştırmada da, yaşı küçük olan ve eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların daha fazla iş alternatifinin olmasının işten ayrılma seviyesini yükselttiği sonucuna ulaşılmıştır (Hayden ve Madsen, 2008:33-40).

Bireylerin evli olması ya da bakmakla yükümlü olduğu kişi veya kişilerin olması da işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler arasında bulunmaktadır. Çalışanların çevreye karşı sorumlu olması, devamlılık bağlılığı oluşturarak işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilemektedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009:160).

6.2. ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER

Bireylerin işten ayrılma niyetinin oluşmasında etkili olan faktörlerden bir diğeri örgütsel faktörlerdir. Örgütsel faktörleri oluşturan unsurlar, işyerine ulaşım, iş yükünün miktarı, işin zorluk derecesi, ücret yönetiminin başarılı yürütülememesi ve adaletsiz olması ve olumsuz örgütsel durumlardır. Örgütsel nedenler, yönetimin müdahalesiyle önlenemez nedenler olarak düşünülmektedir (Çekmecelioğlu, 2005:23).

İşten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkileyen örgütsel faktörlerden bazıları tamamen örgütsel olmakta, bazıları ise örgüt ile çalışan ilişkisinden meydana gelmektedir. Bu etkenlerden bazıları ise, düşük ücret, çalışma şartları, çalışma süresi, iletişimsizlik, sosyal hizmetlerin sınırlı olması, ücretin adaletsizliği ve kötü yönetimdir (Şimşek ve Aslan, 2012:420-421).

Örgüt içerisinde diğer çalışanlarla eşit ödüllendirildiğini düşünen çalışanların örgütsel bağlılığı artmaktadır. Bunun yanında eşit ücret de çalışanları motive eden ve bağlılığı artıran önemli unsurlar arasında yer almaktadır. İşten ayrılma niyetini olumsuz etkileyen diğer faktörler arasında ise, çalışana haksız muamele yapılması, kariyer fırsatlarının olmayışı, yeteneksiz kişilerin çalıştırılması bulunmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010:210).

İşten ayrılma niyetini etkileyen örgütsel unsurlardan biri olan psikolojik şiddet (mobbing), çalışanların psikolojik olarak yıldırılmasıdır. Mobbing, örgüt içerisinde her

kademedeki çalışan tarafından uygulanabilmektedir. Bunun sonucunda da çalışanların sağlığı etkilenmekte, işyerindeki huzuru bozulmaktadır (Özler vd., 2008:2).

Tüm bu faktörlerin yanında eğitim faaliyetleri, çalışanların işten ayrılma niyetine etki eden önemli bir unsur olarak yer almaktadır. Bireyler, kendilerini geliştiren ve kendilerine değer katan örgütlerden ayrılmak istememektedir. Örgütün sunmuş olduğu eğitimlerle çalışanlar, kendileri için önemli bir yatırım yapmaktadır. Bu da, çalışanın örgütüne olan bağlılığını artırmakta, işten ayrılma niyetini azaltmaktadır (Sabuncuoğlu, 2007:616-618).

6.3. ÇEVRESEL FAKTÖRLER

İşten ayrılma niyetini etkileyen çevresel faktörlerin, örgütler tarafından önlenmesi ve mücadele edilmesi oldukça zor olmaktadır. Bireysel ve örgütsel faktörlere göre çevresel sorunların büyüklüğü daha fazla olmaktadır. Ekonomik ve sosyal nedenlerden oluşan çevresel faktörler çalışanların işten ayrılma niyetini etkilemektedir (Agin, 2010:29).

Ülke ekonomik durumu, otomasyon, başka mesleklerin ön plana geçmesi gibi faktörler işten ayrılma niyetine etki eden çevresel faktörleri oluşturmaktadır. Çevresel unsurların boyutları işletmelerin müdahale edemeyeceği büyüklükte olmaktadır. (Varol, 2010:59).

7. İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN SONUÇLARI

İşten ayrılma niyetinin, örgüte bir takım etkileri olduğu düşünülmektedir. İşten ayrılma niyetine sebep olan faktörlerin belirlenmesi ile işten ayrılma davranışları önceden tahmin edilerek açıklanabilmektedir. Böylelikle örgütler, işten ayrılma davranışının önüne geçmek için tedbirler alabilmektedir (Avcı ve Küçükusta, 2009:37).

İşten ayrılma niyeti, beraberinde işten ayrılma davranışını meydana getirmektedir. İşten ayrılma davranışlarının oranını belirtmekte olan işgücü devir hızı, örgütler açısından önemli bir hedef göstergesi oluşturmaktadır. İşgücü devir hızı aynı zamanda, firmalar için önemli bir maliyet unsuru oluşturmaktadır. Bu maliyet unsurlarının bir kısmı şunlardır: işe alım süreci maliyeti, zaman ve eğitim maliyetleri (Kızıldağ, 2015:182-183).

İşten ayrılma niyeti sonrasında meydana gelen işten ayrılma davranışının örgüte yönelik ortaya çıkarmış olduğu birtakım maliyetler vardır. Bu maliyetler şu şekilde belirtilmektedir: işe alım süreci maliyeti, eğitim harcamaları, yeni başlayan kişi için ilk zamanlarda ödenen ücret (iş öğrenme süreci), çalışanın işten ayrılması ve yeni kişinin işe başlaması arasında geçen süredeki üretim kaybı (Avcı ve Küçükusta, 2009:37).

İşten ayrılma niyetinin pek çok olumsuz sonucu bulunmaktadır. Hareket maliyeti, finansal ve psikolojik maliyetler, işten ayrılma niyetinin sebep olduğu sonuçlardan bir kısmını oluşturmaktadır. Şekil 5'te de belirtildiği gibi, işten ayrılma niyeti sonrasında gerçekleşen işten ayrılma davranışının da örgütler, işten ayrılan kişi ve işe devam eden çalışanlar açısından bazı olumsuz sonuçları bulunmaktadır (Yüce ve Kavak, 2017:84).

	Örgüt Açısından	Örgütte Kalan Çalışan Açısından	Örgütten Ayrılan Çalışan Açısından
Muhtemel Olumlu Sonuçlar	Performansı düşük çalışanın ayrılması, Hareketlilik, Örgütsel değişim,	Değişen iş ortamında ortaya çıkan avantajlar, Kazanç artışı, Gelişim Kariyer oluşturma imkanı	Yeni bilgi, Bağlılıkta ve uyumda artış, Hareketlilik artışı, İş tatmininde artış
Muhtemel Olumsuz Sonuçlar	Süreç maliyetleri, Nitelikli personel kaybı, Eğitim maliyetleri Örgüt içi ilişkilerde bozulma, Çalışan tatmininde düşüş, Verimlilik kaybı	Kariyer yolunun bozulması, Kazanç düşüşü, Değişen çevre kaynaklı stres, Sosyal kopuş	Değişime uyum sağlayamama, Sosyal ilişkilerde bozulmalar Uyum ve bağlılık azalışı, Beklentilerin karşılanmaması İş tatmininde düşüş

Şekil 4: İşten Ayrılma Davranışının Olası Sonuçları

Kaynak: Genç, 2014:75.

İşten ayrılma niyetinin işten ayrılma davranışına dönüşmesi, yaşanan süreçler sonucunda gerçekleşmektedir. Süreçler ise, işin değerlendirilmesi, iş tatminsizliğinin yaşanması, işten ayrılma düşüncesinin oluşması, ayrılmanın olumlu ve olumsuz sonuçlarının karşılaştırılması (maliyet unsurlarının değerlendirilmesi), alternatif iş seçeneklerinin araştırılması ve değerlendirilmesi, mevcut iş ve diğer alternatiflerin karşılaştırılması, işten ayrılma niyetinin oluşması ve işten ayrılmanın gerçekleşmesi aşamalarından meydana gelmektedir (Gürpınar, 2006:51).

Bireylerde genellikle, daha iyi bir ücret almak ve potansiyelini daha iyi kullanabilmek düşüncesiyle, işten ayrılma davranışı gerçekleşmeden önce işten ayrılma niyetinin oluştuğu belirtilmektedir. İşten ayrılma davranışının en önemli göstergesi de bu niyetin oluşmasıdır (Gürbüz ve Bekmezci, 2012:193).

Örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyetini etkileyen en önemli kavramlardan bir tanesidir. Örgütsel bağlılığın işten ayrılma davranışına direkt neden olduğunu gösteren birçok araştırma bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğu bu araştırmalarda ortaya konmaktadır (Gürpınar, 2006:56). Örgütsel bağlılığın artması sonucunda işten ayrılma niyetinde azalma beklenmektedir (Yüce ve Kavak, 2017:80)

Tüm bu etkileşimler doğrultusunda meydana gelen işten ayrılma niyeti, örgütler için, genel olarak olumsuz bir durum meydana getirmektedir. İşten ayrılma niyeti sonrasında ortaya çıkan işten ayrılmalar ile birlikte işe alım maliyetleri oluşmakta, zaman kayıpları yaşanmaktadır. Ayrıca işten ayrılmalar, diğer çalışanlar üzerinde de olumsuz etki yaratmaktadır. Bu durum da örgütün ve çalışanların verimliliğini düşürmektedir (Avcı ve Küçükusta, 2009:37).

Örgüt yöneticileri, örgüt hedeflerinin gerçekleşebilmesi için çalışanlardan, örgüte bağlılık yaşamalarını beklemektedir. Örgütsel bağlılık yaşayan çalışanlar, örgütte kalma davranışı sergileyerek örgüt hedeflerinin gerçekleşmesine katkı sağlamak için uğraşacaklardır (Doğan ve Oğuzhan, 2015:6).

İşten ayrılma niyeti sonucunda ortaya çıkan en önemli sonuçlardan biri olan işgücü devir hızının artması, örgüte olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Ortaya çıkan olumsuz sonuçların örgüte doğrudan olabileceği gibi dolaylı yoldan da etkileri bulunmaktadır.

Eğitimi ve deneyimli olan çalışanların kaybedilmesi örgüt verimliliğini düşürmekte, bu da çalışanların motivasyonlarını olumsuz etkilemektedir. Ayrıca, işten ayrılma niyetinde olan çalışanların isteksiz ve düşük verimlilikte iş yapması da üretim kalitesini düşürmektedir (Poyraz ve Kama, 2008:149).



İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti kavramları birbirlerini önemli ölçüde etkilemektedir. İşten ayrılma niyeti, çalışanlarda örgütsel bağlılığın oluşma düzeyi ile oldukça ilişkilidir. Örgütsel bağlılık düzeyi azaldıkça işten ayrılma niyetinde artış gerçekleşmektedir. Bu sebeple iki kavramın birlikte ele alınması, konunun anlaşılması açısından önemli olmaktadır.

Bu doğrultuda, aşağıda yer alan, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin aynı zamanda işten ayrılma niyetine etki ettiği görülmektedir. Örgütlerin, işgücü devir hızında azalma sağlayabilmek için, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi anlayarak insan kaynakları yönetimi uygulamalarında düzenleme yapmaları gerekmektedir.

1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIKTA ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Örgütsel bağlılıkta bireyler, örgüt hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik çalışmaktadır. Bununla birlikte, farklı bir yerde aynı ücret ve yan hakları alamayacağını düşünen bireyler, mevcut işine devam ederek bağlılık göstereceklerdir. Böylelikle, bağlılığın farklı sonuçlar gösterdiği görülmektedir. Bu sebeple de, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler oldukça önemlidir (Sabuncuoğlu, 2007:614-615).

Bağlılık hissederek çalışan bireyler, verimli çalışmaktadır ve bu da olumlu iş sonuçlarını beraberinde getirmektedir. Bu sebeple işverenler, çalışanlarının verimliliğini artırmanın yollarını aramaktadır. Verimliliğin nasıl artırılacağı birçok araştırmacı tarafından da ele alınmaktadır (Sarıdede ve Doyuran, 2004:4).

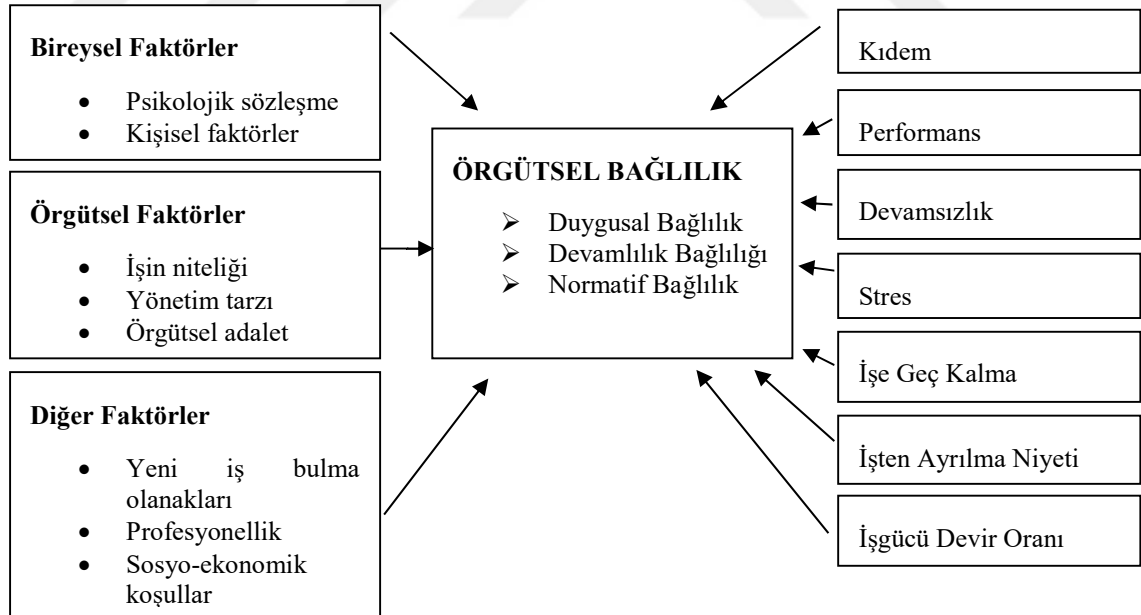
Örgütsel bağlılığa etki eden faktörler ve bunların ortaya çıkardığı sonuçlar araştırmalarda sıklıkla ele alınan konulardır. Bazı araştırma sonuçlarına göre, örgütsel bağlılığa etki eden faktörler dört grupta incelenmektedir. Bunlar, bireysel faktörler, iş ve rol ile alakalı faktörler, iş deneyimi ve çalışma ortamıdır (Yalçın ve İplik, 2005:399).

Bazı araştırmalarda ise örgütsel bağlılığın belirleyicileri, iş deneyimi, durumsal faktörler, örgütsel faktörler, görevsel faktörler, kişisel faktörler ve demografik faktörler olarak belirlenmektedir. Bunlardan ağırlıklı olarak da, kişisel ve demografik faktörlerin örgütsel bağlılıkla ilişkisi araştırılmaktadır (Özutku, 2008:84).

Örgütsel bağlılığa yönelik Gürbüz ve Bekmezci'nin yapmış olduğu çalışmada, çalışanların bağlılık düzeylerini etkileyen önemli unsurlardan birinin insan kaynakları yönetimi uygulamaları olduğu belirtilmektedir. Çalışanların insan kaynakları yönetimi uygulamalarından memnun olmaları, duygusal bağlılığın oluşmasını sağlamaktadır (Gürbüz ve Bekmezci, 2012:206).

Şekil 3'te görüldüğü gibi, örgütsel bağlılığın ortaya çıkmasında bireysel, örgütsel ve çevresel faktörler belirleyici olmaktadır. Bu etkenlerin yanı sıra, insan kaynakları yönetimi uygulamaları da bağlılığın oluşmasına etki etmektedir. Ücret, yan haklar, terfi, ödül gibi çeşitli insan kaynakları yönetimi uygulamaları örgütsel bağlılığın oluşmasında önemli rol oynamaktadır. Bu uygulamalar, örgütsel bağlılığın oluşmasını sağlarken, diğer taraftan da olumlu sonuçları da beraberinde getirmektedir. (Meyer ve Allen, 1997:67-68; Akataran: Sabuncuoğlu, 2007:615).

Çalışanların, işyerlerinde uzun vadeli olarak kalabilmeleri ve örgüte faydalı olabilmeleri, çalışılan yer ile kurdukları iletişimin güçlü olmasına da bağlı olmaktadır. Bu nedenle işverenlerin, bağlılığı etkileyen faktörleri bilmeleri, örgütsel bağlılığın sağlanması açısından oldukça önemlidir (Yüceler, 2009:455).



Şekil 5: Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler

Kaynak: Suliman, 2002:170; Akataran: Yüceler, 2009:450.

Örgütsel bağlılığa etki eden faktörler şekil 3’te gösterildiği gibidir. Bununla birlikte araştırmalarda, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler temelde üç başlık altında incelenmektedir. Bunlar, bireysel faktörler, örgütsel faktörler ve diğer faktörlerdir.

1.1. BİREYSEL FAKTÖRLER

Örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel faktörler genel olarak üçe ayrılmaktadır; kişisel özellikler, iş beklentileri ve psikolojik sözleşme. Bunlardan ilki olan kişisel özellikler, yaş, cinsiyet, çalışma süresi, eğitim seviyesi ve medeni durum gibi demografik faktörlerden meydana gelmektedir.

Yaşın örgütsel bağlılık ile ilişkisi incelendiğinde, aralarında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Genç yaşta olan çalışanların, başka bir örgütte daha iyi şartlarda çalışma umudunun bulunması, örgütsel bağlılığın da düşük olduğunu göstermektedir. İlerleyen yaşlarda ise, çalışanların iş alternatiflerinin azlığı, emeklilik planları ve işten ayrıldığında katlanmak zorunda olacağı maliyetleri düşünmesi devamlılık bağlılığını artırmaktadır. Bununla birlikte, yaşın ilerlemesinin çalışanların profesyonelliğini de artıracığı düşünüldüğünde, yüksek ücret beklentisi içinde olan çalışanın başka bir iş bulabilmesi zorlaşacaktır (Azaklı, 2011:63).

Cinsiyet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik yapılan çalışmalarda farklı sonuçlara rastlanmaktadır. Bazı araştırmalarda kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha yüksek bağlılık hissettiği, bazı çalışmalarda ise erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha fazla bağlılık yaşadığı sonuçlarına ulaşılmaktadır. Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla örgütsel bağlılık yaşadığının belirtildiği çalışmalarda bunun nedeninin, kadınların iletişime ve iş güvencesine daha çok önem vermeleri olarak belirtilmektedir (Şahin ve Kavas, 2016:125; Aktaran: Tüfekçi, 2016:54).

Bazı araştırmacılara göre kadın çalışanlar, iş değişikliğini çok sevmez ve daha istikrarlı devam ederler. Bunun yanı sıra kadınlar, daha fazla çaba sarf ederek buldukları konuma geldiklerinden, zorluklarla karşılaşmaları sonucunda motivasyonları artmaktadır. Bu durumun tam tersi olarak ise, erkeklerin daha yüksek ücretle çalışması ve daha iyi statüye sahip olmaları örgütsel bağlılıklarını artırmaktadır (Yalçın ve İplik, 2007:488).

Çalışanların yakınlarına karşı sorumluluğu arttığı sürece devamlılık bağlılığı da artmaktadır. Bununla birlikte, evli çalışanların devamlılık bağlılığı bekarlara göre daha fazla bulunmaktadır. Sonuç olarak da, evli çalışanların sorumlulukları fazla olduğundan daha fazla bağlılık göstermesi beklenmektedir (Sığırı ve Basım, 2006:141).

Çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bireylerin çalışma süresiyle orantılı olarak örgüte yönelik yatırımları artmaktadır. Çalışanlar da bu yatırımları kaybetmemek için örgütte kalma davranışı sergilemektedir (Çöl ve Gül, 2000:295-296).

Bireyler, yeterli eğitime sahip olduğunu düşündüğünde, örgütün sağlayacağı imkanlardan daha fazlasını beklemektedir. Bu sebeple eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Yüksek eğitim düzeyinde olan kişiler, örgütün mesleki anlamda kendisini geliştirmesine bağlı bir bağlılık sergilemektedir (Hunt vd., 1985:122).

İş beklentileri de örgütsel bağlılığa etki etmektedir. Çalışanların, örgütün hedef ve amaçlarını içselleştirmesi, iş beklentileri ile hedef ve amaçların uyumlu olması sonucunda gerçekleşmektedir. Örgüt tarafından net bir şekilde belirtilmiş olan hedefler, örgütsel bağlılığa katkı sağlamaktadır (Sığırı, 2007:265).

Örgütlerde temel olarak iki adet sözleşme bulunmaktadır: iş sözleşmesi ve psikolojik sözleşme. Psikolojik sözleşme, yazılı olmayan ve karşılıklı olarak uyulması beklenen kuralları oluşturmaktadır. Psikolojik sözleşme, bir tür mübadele anlaşmasıdır. Yazılı kurallardan oluşmadığı halde, örgüt ve çalışan arasında karşılıklı güveni sağlamaktadır (Doğan ve Demiral, 2009:63-64).

Psikolojik sözleşme, karşılıklı güven açısından önem taşıdığı için bağlılığı da etkilemektedir. Taraflar kurallara uymadığı takdirde, bağlılık azalacaktır (Özgen ve Özgen, 2010:5). Kurallara uyulduğu sürece sözleşme, güven duygusunun gelişmesine katkı sağlayacaktır. Bunun sonucunda da duygusal bağlılık meydana gelecektir (Doğan ve Demiral, 2009:63-64).

1.2. ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER

Örgütsel bağlılığa etki eden faktörler, işin niteliği ve önemi, yönetim tarzı, ücret düzeyi, örgütsel kültür, örgütsel adalet, ödüller olarak değerlendirilmektedir. İşin

niteliğinin, örgütsel bağlılığa önemli derecede katkısı bulunmaktadır. Çalışana görev ve sorumluluklarının açık bir şekilde belirtilmesi, çalışan bağlılığını sağlamaktadır (Sığrı, 2007:265).

Demokratik bir yönetim biçiminin hakim olduğu örgütlerde örgütsel bağlılık da pozitif yönde etkilenmektedir. Katılımın mümkün olduğu örgütlerde, çalışanlar kendilerini ifade edebilme imkanı bulabilmektedir. Yöneticiler, çalışanları motive ederek, kazanılan başarıyı paylaştığı sürece örgütsel bağlılık gerçekleşmektedir. (Atay, 2012:50).

Örgüt kültürü, çalışanlar arasında ortak olan dil, düşünce ve değerlerden oluşmaktadır ve bu ortak değerler diğer çalışanlara aktarılmaktadır (Çavuşoğlu ve Köse, 2016:120). Örgüt kültürü, çalışanın işe uyumunu kolaylaştırmakta ve örgütsel bağlılığın oluşmasında etkili olmaktadır (Erdem, 2007:75).

1.3. DİĞER FAKTÖRLER

Örgütsel bağlılık, yeni iş fırsatları, sektörün içinde bulunduğu durum, işsizlik oranı ve ülkenin sosyo-ekonomik durumu gibi bazı örgüt dışındaki faktörlerden de etkilenmektedir (Yalçın ve İplik, 2005:399-400).

Bir kişinin bir alanda uzmanlık kazanmak için yaptığı çalışmalar sonucunda, mesleğinin önemli hale gelmesi, profesyonelliği de beraberinde getirmektedir. İşinde profesyonel kişilerin çalıştıkları örgütlerin de kurumsal olması, çalışan ile örgütün hedeflerini uyumlaştırması nedeniyle örgütsel bağlılığın gerçekleşmesine olanak sağlamaktadır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2009:4-5).

Sektörün zayıf ilerleyişi, ülke ekonomisinin kötü durumda olması gibi durumlar da, çalışanın işten ayrılışını zorlaştırarak örgütsel bağlılığı artırmaktadır (Uyguç ve Çımrın, 2004:92). İş bulma olasılığının mümkün olmadığını düşünen kişilerin de devamlılık bağlılık artmaktadır (Meyer ve Allen, 1991:71-72).

Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisini açıklayabilmek için birlikte değerlendirmek doğru olacaktır. İşten ayrılma niyetini açıklayabilmek için öncelikle örgütsel bağlılığı ve örgütsel bağlılığın türlerini anlamak gerekmektedir. Bu şekilde, işten ayrılma niyetini oluşturan unsurlar ve iki kavramın birbiriyle olan ilişkisi daha kolay anlaşılabilir.

Örgütsel bağlılık genel bir ifadeyle, çalışanların örgüte olan bağlılık ve sadakatini ifade etmektedir. Bununla birlikte, örgütsel bağlılık yaşayan çalışanlar şirketin kültür, değer ve hedeflerini benimsemekte ve örgüt başarısı için emek harcamaktadır (Allen ve Meyer, 1990:4).

Örgütsel bağlılığın oluşmasında, örgüt özellikleri ile çalışanın özelliklerinin uyum sağlaması oldukça önemli olmaktadır. Bu sebeple, işe alımla başlayan süreçte, kişilere örgütsel hedef ve değerler net bir biçimde anlatılarak örgütsel bağlılığın oluşmasına baştan katkı sağlanabilmektedir (Genç, 2014:85-86).

Günümüzde artan rekabet koşullarıyla birlikte örgütlerin çabasının büyük çoğunluğu, doğru ve kaliteli ürün sonucunun sağlanmasında en büyük unsur olan çalışanlarının örgüte olan bağlılıklarını artırmak üzerinedir. Çalışanlarda örgütsel bağlılığın oluşması, verimli çalışmayı önemli ölçüde etkilemekle birlikte, çalışanların örgüte karşı olan tutumlarını olumlu ya da olumsuz yönde belirlemektedir.

Çalışan ile örgüt arasındaki ilişki olarak karşımıza çıkan örgütsel bağlılık, örgüt verimliliğinin en önemli nedeni olmaktadır. Oluşan örgütsel bağlılık, devamsızlık, işe devam etme gibi örgütün önemli çıktılarını açıklamaktadır. Yüksek performanslı çalışanların çalıştıkları firmadan ayrılmamaları, aynı zamanda o örgütün devamlılığı anlamına da gelmektedir. Bağlılık arttıkça, örgütün de gücü artmaktadır. Bu nedenle örgütlerin, özellikle yüksek performans sergileyen çalışanlarını kaybetmemeleri için çaba sarf etmesi gerekmektedir (Özutku, 2008:83).

İşten ayrılma davranışı ile birbirlerinden farklı anlamlar ifade eden işten ayrılma niyeti, çalışanın işine devam edip etmemeyi düşünmesi ve işten ayrılmanın gerçekleşmesine bir neden olarak belirtilmektedir (Mobley, 1982 ; Aktaran:Demirci, 2016:8-9). İşten ayrılma niyetinde çalışan, henüz işi bırakma davranışı göstermemektedir.

Fong ve Mahfar'ın gerçekleştirmiş olduğu başka bir çalışmada ise, işten ayrılma niyetinde olan bireylerin, beklentilerinin gerçekleşmemesi neticesinde işten ayrılmayı düşündüğü belirtilmektedir. İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışının hemen öncesinde gerçekleşirken, işten ayrılma niyetinde olan kişi, davranış gerçekleşene kadar çeşitli planlar düşünmektedir (Fong ve Mahfar, 2013:35).

İşten ayrılma niyeti, örgüte bağlılığı azalan çalışanlarda gözlemlenen örgüt için zararlı eylemleri ifade etmektedir. İşten ayrılma niyetini ortaya çıkartan unsurların bilinmesiyle birlikte işten ayrılma davranışının önceden tahmin edileceği belirtilmektedir. Ayrıca, devamsızlığın belirtisi olarak görülen işten ayrılma niyeti, örgütler için önemli bir maliyet de meydana getirmektedir (Rusbelt, 1988 ; Aktaran: Aşkın, 2014:11).

İşten ayrılma niyetine bağlı olarak oluşan işten ayrılma davranışının yoğunluğunu gösteren işgücü devir hızının takip edilmesi ve düşük seviyelerde tutulabilmesi, örgütler açısından büyük önem taşımaktadır. Çünkü çalışan değişim oranının yüksek seviyelerde olması örgüt için ciddi bir maliyet unsuru olmaktadır.

Bu durumu farklı bir açıdan yorumlayacak olursak, işten ayrılma niyetinin yüksek düzeyde olması performansı yüksek olan çalışanların kaybedebileceği anlamına gelmektedir. İşten ayrılma davranışı gerçekleştiğinde ise, yeni işe başlayan kişi ya da kişiler için eğitim masrafları ortaya çıkacaktır. Ayrıca, işten ayrılmalar sonrasında örgüt içerisindeki üzüntü, verimliliği de düşürecektir. Sonuç olarak da, firmanın rekabet koşullarında başarısı düşecektir (Çiçek, 2016:11).

İşten ayrılma sonrasında gerçekleşen seçme ve yerleştirme faaliyetleri ve eğitim masrafları bahsedilen maliyetlerin bir kısmını oluşturmaktadır. Bu maliyetlerin yanında örgütte verimlilik de azalmaktadır. Yeni çalışan için harcanan fazla zaman da örgüt için bir kayıp oluşturmaktadır (Homayouni, 2014:33-34).

Bahsedilen durumun tam tersi olarak, örgütsel bağlılığın oluşması örgüt başarısını beraberinde getirmektedir. Örgütsel bağlılığın oluşmasıyla birlikte çalışanlar, sorun yaratmaktan ziyade çözüm yolları aramakla uğraşmaktadır. Bu sebeple, bağlılığın oluşturulabilmesi oldukça kritik bir önem ifade etmektedir. Oluşan bağlılığın sonucunda ise çalışanlar, firmada uzun süre çalışmakta ve olumlu ilişkiler geliştirmektedir (Kök, 2006:299).

Örgütsel bağlılığın oluşması, çalışanların yüksek performansla işine devam etmesini sağlamaktadır. Örgütsel bağlılığın, yüksek performans sonucunu beraberinde getirmesiyle, işten ayrılma niyeti ve devamsızlık konularına da olumlu katkı yapacağı belirtilmektedir (Allen ve Meyer, 1990:67-68).

Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine literatürde birçok çalışma yer almaktadır. İki değişken arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda, genellikle aralarında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucu görülmektedir. Konuyla ilgili yapılan bazı çalışmalar ve bunların sonuçlarına aşağıda yer verilmektedir.

Genel olarak örgütsel bağlılık kavramının yanı sıra, örgütsel bağlılığın türlerine bakıldığında, Meyer ve arkadaşlarının yapmış olduğu çalışma dikkat çekici olmaktadır. Çalışmada, işten ayrılma niyeti ile üçünün de ilişkili olduğu görülmekle birlikte, duygusal bağlılığın işten ayrılma niyetini daha fazla etkilediği sonucuna ulaşılmaktadır. Bu sebeple duygusal bağlılık, diğer iki bağlılık türüne göre daha anlamlı ve güçlü bir bağlılık türü olmaktadır (Meyer vd., 2002:36).

Poyraz ve Kama'nın gerçekleştirmiş oldukları çalışmada, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti ilişkisi ele alınmaktadır. Çalışmada, örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanların, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlara göre daha fazla işten ayrılma niyetinde oldukları görülmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların ise düşük olanlara göre daha az işten ayrılma niyeti gösterdikleri sonucuna ulaşılmaktadır (Poyraz ve Kama, 2008:160).

Literatür incelendiğinde, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti ilişkisini ele alan ulusal ve uluslararası çalışmalara rastlanmaktadır. Tablo 2'de bir kısmının yer aldığı bu çalışmalarda, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti ilişkisinin yanı sıra, örgütsel bağlılığın türleri olan duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiden de bahsedilmektedir.

Bir örgütteki çalışanlar, örgüte etkili oldukları gibi örgüt içerisindeki unsurlardan da etkilenmektedir. Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelendiğinde, bağlılığın bahsedilen etkileşim sonucunda oluştuğu görülmektedir (Özdevecioğlu, 2003:115-116).

Tablo 2'de, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi açıklayan bazı çalışmalar ve bu çalışmaların sonuçları yer almaktadır. Bunlardan bir tanesi olan Avcı ve Küçükusta'nın çalışmasında, örgütsel bağlılığın düşük seviyede olması sonucunda işten ayrılma niyetinin meydana geldiği sonucu yer almaktadır (Avcı ve Küçükusta, 2009:41).

Tablo 2: Örgütsel Bağlılık ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisini İnceleyen Çalışmalar

Tarih	Çalışmanın Adı	Yazar	Çalışmanın Sonucu
1973	Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians	Lyman Porter Richard Steers Paul Boulian	İşten ayrılma niyetiyle örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.
1982	Employee – Organization Linkages The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover	Richard Mowday Lyman Porter Richard Steers	Örgütsel bağlılığın az olması işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır.
1991	A Three – Component Conceptualization of Organizational Commitment	John Meyer Natalie Allen	Çalışanların örgütsel bağlılıkları arttıkça işten ayrılma niyetleri azalmaktadır.
2009	İş - Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi	İlker H. Çarıkçı ve Özlem Çelikkol	İş - aile çatışması örgütsel bağlılığı azaltarak işten ayrılmasına neden olabilmektedir.
2012	İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü	Sait Gürbüz ve Mustafa Bekmezci	İKY uygulamalarından duyulan memnuniyet duygusal bağlılığı artırmakta ve işten ayrılma niyetini azaltmaktadır.
2014	Göreve ve İnsana Yönelik Liderlik Tarzlarının Örgütsel Bağlılık, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri	Hülya Gündüz Çekmecelioğlu	Liderlerin davranışları örgütsel bağlılığı artırıp işten ayrılma niyetini azaltabilmektedir.
2017	İşsel Pazarlama Faaliyetlerinin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma	Alparslan Yüce ve Onur Kavak	İşsel pazarlama faaliyetleri örgütsel bağlılığı artırmakta, işten ayrılma niyetini azaltmaktadır.

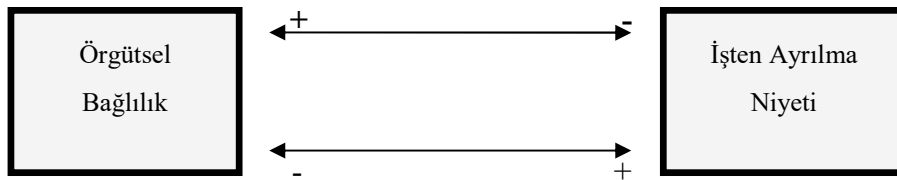
Örgütsel bağlılığın oluşabilmesi için, çalışanın beklentilerinin örgüt tarafından karşılanabiliyor olması gerekmektedir. Bireyler gelecekte beklediklerinin, ulaşmak istedikleri başarı seviyesinin, çalıştıkları örgüt ile gerçekleştiremeyeceğini düşündüklerinde çalışma performansları düşmektedir. Bununla birlikte, çalışanların

bağlılıkları azalmaktadır. Bu durumun sonucunda da işten ayrılma niyeti oluşmaktadır (Hardy, 1987 ; Aktaran: Çiçek, 2016:9).

Allen ve Meyer'in çalışmasında, araştırmacıların birçoğunun ortak görüş belirttiği ve örgütsel bağlılığın artmasıyla birlikte işten ayrılma niyetinde azalma olacağı düşüncesinde oldukları belirtilmektedir. Bununla birlikte çalışmada, örgütsel bağlılığın örgütte kalma ve işgücü devir hızına da etki ettiği gözlemlenmektedir (Allen ve Meyer, 1990:15).

Mowday ve arkadaşlarının yapmış oldukları çalışmada, çalışanların işe yönelik tatmin seviyelerindeki düşüklük ve bağlılıklarının az olması ya da azalmasıyla işten ayrılma niyetinin ortaya çıktığı belirtilmektedir. Bu durum, işgücü devir hızına da etki etmektedir. (Mowday vd., 1982:119). Sonuç olarak, örgütsel bağlılık seviyesi düşük olan çalışanların işten ayrılma niyetinin fazla olacağı belirtilmektedir.

Allen ve Meyer'in çalışmasında işten ayrılma niyetinin, örgütsel bağlılık türleri ile de ilişki içerisinde olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca örgütsel bağlılığın, işten ayrılma niyetinin açıklanmasında en belirleyici kavram olduğu belirtilmektedir. Bu sebeple, işten ayrılma niyetinin azaltılması için örgütsel bağlılığın örgüt içinde sağlanması gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır (Allen ve Meyer, 1990:15). Örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisi şekil 6'da da belirtilmektedir.



Şekil 6: Örgütsel Bağlılık – İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Kaynak: Günay, 2016:81.

Henüz davranışın gerçekleşmemiş olmaması sebebiyle işten ayrılma niyeti, çalışanın örgüte devamlılığını ve örgüt için çalışmasını sağlama avantajı da bulundurduğundan, örgütler açısından oldukça önemlidir. Böylelikle örgütler, performansı iyi olan çalışanlarının bağlılık seviyesini yükselterek işten ayrılma niyetinde azalma sağlayabilmektedir (Poyraz ve Kama, 2008:149).

Çalışanların işyerindeki performansı ve işten ayrılma niyeti hakkında önemli bir veri olan örgütsel bağlılık, son yıllarda incelenen önemli konulardan bir tanesini oluşturmaktadır. Son dönemdeki araştırmaların sonucu olarak örgütsel bağlılığın, devamsızlık ve işten ayrılma niyeti ile negatif bir ilişki içinde olduğu bulgusuna ulaşılmaktadır (Poyraz ve Kama, 2008:149).

Çalışanların işten ayrılma niyetini en çok etkileyen faktörün örgütsel bağlılık olduğu savunulmaktadır. Bir örgütte çalışan kişilerin örgütsel bağlılık seviyelerinin işten ayrılma niyeti ve işgücü devir hızına etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılık derecesi düşük olan çalışanların işten ayrılma niyetinin daha fazla olacağı düşünülmektedir. Sonuç olarak, çalışanların örgütsel bağlılık seviyeleri işten ayrılma niyetini etkilemektedir (Mowday vd., 1982:119).

Meyer ve Allen'in (1991) çalışması incelendiğinde, örgütsel bağlılığın günlük yaşananlardan çok etkilenmeyip zamanla oluştuğu ve çalışanların özelliği haline geldiği belirtilmektedir. Bu sebeple de örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyetinin açıklanmasında önemli bir belirleyici olmaktadır (Meyer ve Allen, 1991:79-80).

Porter ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmada, işten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişkinin var olduğu belirtilmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek seviyede olan bireylerin işten ayrılmaları beklenen bir durum olmamaktadır. Ayrıca, işten ayrılma niyetinin örgütsel bağlılığın bir göstergesi olduğu belirtilmektedir (Porter vd., 1973:164).

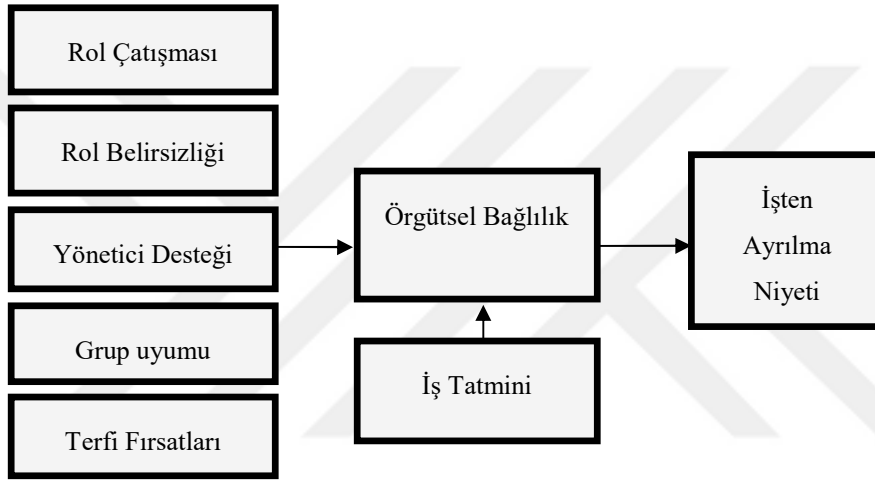
Meyer'in çalışmalarında, örgütsel bağlılığın türleri olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılığın işten ayrılma niyetine etki ettiği sonucuna ulaşılmaktadır. İşten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık seviyelerinin azalması sonucunda ortaya çıkmaktadır (Meyer ve Allen, 1991:79).

Mowday'in çalışmasında da görüldüğü üzere, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Bu ters yönlü ilişki, devamsızlık ve işgücü devir hızını azaltmakta ve performansı yüksek olan çalışanların örgütte tutulmasını sağlamaktadır (Mowday vd., 1982:122).

Meyer ve Allen'in üç bileşenli bağlılık modeline göre örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyetine farklı değişkenler aracılığı ile etkide bulunmaktadır. Bazı araştırmalara göre

örgütsel bağlılık, insan kaynakları yönetimi ile işten ayrılma niyeti arasında aracı bir rol oynamaktadır. Burada, örgütteki insan kaynakları yönetimi uygulamalarından memnun olan çalışanların örgütsel bağlılıklarının artacağı ve bu durumun da işten ayrılma niyetine negatif yönde bir etki yapacağı belirtilmektedir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012:195).

Şekil 7’de gösterilmekte olan iş stresi modelinde, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide rol belirsizliklerinin ortadan kalkması, yöneticinin çalışanla olan iyi ilişkisi ve kariyer fırsatlarının sağlanması ile örgütsel bağlılığın sağlanabileceği, bu durumun da işten ayrılma niyetini negatif etkileyeceği belirtilmektedir.



Şekil 7: İş Stresi Modeli

Kaynak: Jaramillo, Nixon & Sams, 2005:326.

Great Place to Work Enstitüsü’nün bir araştırmasına göre, çalışanlarda güven duygusunu oluşturamayan ve çalışanların potansiyellerini ortaya çıkaramayan örgütlerde işten ayrılma oranı yüzde 50’yi bulmaktadır. Çalışanlarda bağlılık oluşturmak ve işten ayrılmaları azaltmak için, yüksek güven kültürünün oluşturulması gerekmektedir (Doğan, 2017:2).

Tablo 2’de yer alan, Yüce ve Kavak tarafından öğretmenler üzerinde yapılan çalışmanın sonuçları da diğer çalışmalarla benzer sonuçları yansıtmaktadır. Çalışmada, öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyeleri artarken işten ayrılma niyetlerinde azalma gözlemlenmektedir (Yüce ve Kavak, 2017:94).

Görüldüğü gibi, yapılan çalışmaların birçoğunda örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi negatif yönlü tanımlanmaktadır. Ancak, Ohana ve Meyer’in çalışmasında

olduğu gibi farklı bulgulara da rastlanmaktadır. 2010 yılında gerçekleştirilen çalışmada, iki kavram arasında ilişki bulunmadığı sonucuna ulaşılmaktadır (Ohana ve Meyer, 2010:7).

Benzer bir şekilde, Sarıdede ve Doyuran (2004) tarafından yapılan çalışmada, normatif bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında ilişkiye rastlanmamaktadır. Uyguc ve ımrın (2004) tarafından yapılan başka bir çalışmada da farklı bir sonuçla karşılaşılmış, devamlılık bağlılığı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur (Arı, 2014:51).

Örgüt içerisinde ücret, takdir edilme, ödüllendirme, kariyer fırsatları gibi insan kaynakları uygulamaları ile bazı demografik etmenler de örgütsel bağlılığın oluşmasında etkili olmaktadır. Ayrıca bunların, işten ayrılma niyetine de etki eden unsurlar olduğu görülmektedir.

Bu bağlamda Angle ve Perry'nin yapmış olduğu araştırmada, cinsiyet faktörü ele alınarak örgütsel bağlılığa etkisi incelenmiştir. Sonuç olarak, kadın çalışanların erkeklere oranla işlerini değiştirmeyi sevmedikleri, bu sebeple de daha fazla örgütsel bağlılık gösterdikleri ortaya çıkmıştır (Angle ve Perry, 1981:7).

Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar, örgütlerin bilinçlenmesi ve devamlılığın sağlanması yönünde alacağı önlemler bakımından önem ifade etmektedir. Bununla birlikte ilişkinin, örgütsel bağlılığın türleriyle birlikte değerlendirilmesi, konunun detaylı olarak ele alınmasını gerektirdiğinden daha faydalı olmaktadır.

2. DUYGUSAL BAĞLILIK İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Meyer ve Allen'in üç bileşenli örgütsel bağlılık modelinde bahsetmiş oldukları duygusal bağlılık, çalışanların bilinçli ve istekli olarak örgütte kalmaları olarak ifade edilmektedir. Yapılan çalışmalarda duygusal bağlılığın, iş-aile atışması, stres gibi bireysel değişkenler ve performans gibi örgütsel değişkenlerle yoğun bir ilişki içinde olmasından dolayı örgütsel bağlılık içinde önemli bir türü oluşurmaktadır (Meyer vd., 2002:21).

Örgütsel bağlılığın sonuçları incelendiğinde, performans ve verimlilik gibi sonuçların yanında en önemli yer tutan kavram işten ayrılma niyeti olmaktadır (Wasti, 2012:29). Meyer ve Allen'in önermiş olduğu modeldeki bağlılık türleri ile işten ayrılma niyeti ilişkisi incelendiğinde ise, işten ayrılma niyetiyle duygusal bağlılık arasında negatif yönlü ilişki olduğu belirtilmektedir (Gürbüz, 2006:60).

Örgütsel bağlılık türlerinden duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda çıkan sonuçlar benzer olmakla birlikte, farklı sonuçların olduğu çalışmalara da rastlanmaktadır. Literatürde yer alan bu çalışmalardan bazıları aşağıda yer almaktadır.

Dinç tarafından 2015 yılında, İstanbul'da bir hizmet sektöründe ve yöneticiler üzerinde yapılan bir çalışmada, örgütsel bağlılık türlerinden duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda, duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır (Dinç, 2015:264).

Çakar ve Ceylan'ın (2005) çalışması incelendiğinde, örgütsel bağlılık modelinde yer alan bağlılık türlerinin işten ayrılma niyetiyle negatif yönlü bir ilişki içinde olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte duygusal bağlılığın, devamlılık ve normatif bağlılık türüne göre, işten ayrılma niyeti üzerinde daha etkili olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Çakar ve Ceylan, 2005:60).

Çalışanlar, harcadıkları çaba karşılığında örgütlerinden destek görmek istemektedir. Bu destekler, kariyer fırsatları, eğitim gibi insan kaynakları yönetimi uygulamalarından oluşmaktadır. Buradan yola çıkarak Gürbüz ve Bekmezci'nin (2012) çalışmasında çalışanların, sosyal mübadele kapsamında insan kaynakları uygulamalarından duydukları memnuniyet neticesinde duygusal bağlılıklarının oluşacağı, işten ayrılma niyetlerinde azalma olacağı belirtilmektedir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012, 195). Araştırmaya göre, duygusal bağlılık insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile işten ayrılma niyeti arasında düzenleyici rol oynamaktadır.

Sarıdede ve Doyuran tarafından öğretmenler üzerine gerçekleştirilmiş olan bir çalışmada, duygusal bağlılığın işten ayrılma niyetine negatif yönde etki ettiği belirtilmektedir. Bununla birlikte, devamlılık bağlılığı ile işten ayrılma niyeti arasında

da negatif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Sarıdede ve Doyuran, 2004:11).

Çekmecelioğlu tarafından 2006 yılında, Gebze’de, 130 kişi üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada ise, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma sonucuna göre, örgütsel bağlılık türlerinden duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir (Çekmecelioğlu, 2006:162).

Allen ve Meyer’in örgütsel bağlılık modelinin işten ayrılma niyetiyle ilişkisini araştırmak için Çakar ve Ceylan tarafından da bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın sonucunda, yapılan birçok araştırma bulgularına paralel olarak, duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Buna göre, çalışanların duygusal bağlılıkları artarken, işten ayrılma niyetinde azalma gerçekleşmektedir (Çakar ve Ceylan, 2005:64).

3. DEVAMLILIK BAĞLILIĞI İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Bağlılık, bireylerde hareket ile birlikte davranışı meydana getiren bir kuvveti ifade etmektedir. Çalışanları da örgütlerine bağlayan farklı kavramlardan bahsedilmektedir. Çalışmalarda özellikle, Allen ve Meyer’in çalışmasında yer alan ve örgütsel bağlılığın türleri olarak karşımıza çıkan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılıktan bahsedilmektedir (İşcan ve Naktiyok, 2004:185).

Üç bileşenli örgütsel bağlılık modelinin ikincisini devamlılık bağlılığı oluşturmaktadır. Devamlılık bağlılığında bireyler, örgütten ayrılmaları durumunda ortaya çıkan maliyeti ve olumsuzlukları düşünmektedir. Çalışanların devamlılık bağlılığı güçlü olduğunda, kendilerini o işte çalışmaya zorunlu hissetmektedir (İşcan ve Naktiyok, 2004:185).

Devamlılık bağlılığı ile işten ayrılma hızı arasındaki ilişki incelendiğinde, devamlılık bağlılığının yüksek seviyede olması örgüte devam etmek için yeterli bulunmaktadır. Ancak devamlılık bağlılığın düşük seviyede olması, çalışanın işten ayrılacağı anlamına gelmemektedir. Bireyde diğer bağlılık türleri yüksek seviyede ise örgütte kalma

gerçekleşebilmektedir. Örgütsel bağlılığın türleri, ancak birlikte değerlendirildiğinde doğru sonuçlara ulaşılabilmektedir (Meyer ve Allen, 1991:82-83).

Üç bileşenli örgütsel bağlılık modelinin içinde değerlendirilen devamlılık bağlılığı, çalışanın çalışma süresi ile bağlantılı oluşmaktadır. Devamlılık bağlılığının işten ayrılma niyetinin açıklayıcısı olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği konusunda literatürde yapılan çalışma sonuçlarından bazıları aşağıda belirtilmektedir.

Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık modeli üzerine gerçekleştirdikleri çalışmasında, çalışanların işte uzun zaman harcamalarının işten ayrılmalarını zorlaştırdığı savunulmaktadır. Buna bağlı olarak da çalışanların, işten ayrılma fikrinden uzak durduğu belirtilmektedir (Meyer ve Allen, 1991:77).

Sarıdede ve Doyuran tarafından, Kocaeli'de öğretmenlere yönelik bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucu, çalışanların devamlılık bağlılığı düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (Sarıdede ve Doyuran, 2004:2). Çalışmaya göre, devamlılık bağlılığı arttıkça işten ayrılma niyetinde azalma olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

Cohen'in çalışmasında, örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisi araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda ortaya çıkan bulguya göre, çalışanların devamlılık bağlılıkları arttıkça daha çok örgütte kalma niyeti gösterdikleri belirtilmektedir (Cohen, 1993: 1148). Bu çalışmaya göre de, iki değişken arasında negatif yönlü ilişki bulunmaktadır.

Günlük tarafından yapılan bir çalışmada (2010), muhasebecilerin örgütsel bağlılıklarının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi araştırılmıştır. Çalışmada, örgütsel bağlılık türlerinin hepsinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. İşten ayrılma niyeti üzerinde örgütsel bağlılık türlerinden en fazla duygusal bağlılığın, en az ise devamlılık bağlılığın etkili olduğu belirtilmektedir (Günlük, 2010:73).

Homayouni, 4 ve 5 yıldızlı otel işletmesi çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında, örgütsel bağlılık ve türlerinin işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisini incelemektedir. Araştırmada elde edilen bulgularda, çalışanların devamlılık bağlılığı arttıkça işten ayrılma niyetlerinde de artış olacağı tespit edilmiştir. Araştırmanın sonucu,

iki değişken arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu göstermektedir (Homayouni, 2014:44).

Çekmecelioğlu tarafından gerçekleştirilen ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisinin araştırıldığı başka bir çalışmada ise, devamlılık bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır (Çekmecelioğlu, 2006:165).

Meyer, Allen ve Smith'in çalışmasında (1993), daha önce Meyer ve Allen'ın çalışmasındaki (1991) sonuçtan farklı bir bulgu tespit edilmektedir. Bu çalışmaya göre, duygusal ve normatif bağlılık işten ayrılma niyetini olumsuz etkilerken, devamlılık bağlılığı ile işten ayrılma niyeti arasında bir ilişki bulunamamıştır (Meyer vd, 1993; Aktaran: Kaya, 2008:50).

Sabuncuoğlu tarafından yapılan başka bir çalışmada da, örgütsel bağlılık türlerinin işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisi ölçülmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda, devamlılık bağlılığın diğer örgütsel bağlılık türlerinin aksine, işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği bulunmuştur (Sabuncuoğlu, 2007:625).

4. NORMATİF BAğLILIK İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Meyer ve Allen'in geliştirmiş olduğu örgütsel bağlılık modelinde yer alan normatif bağlılık, ahlaki değer ve inançlarla ilgili olmaktadır. Normatif bağlılık, kültürden ve aile içindeki yetiştirilişten etkilenmektedir. Bu bağlılık türünde bireyler, örgüte karşı minnettarlık duygusu hissederek işe devam etme davranışı göstermektedir. (Meyer ve Allen, 1991:72).

Yapılan çalışmalarda normatif bağlılığın, diğer bağlılık türlerine göre daha az araştırıldığı görülmektedir. Meyer ve arkadaşlarının yapmış olduğu çalışmada, normatif bağlılığın kesin sonuçlarının henüz saptanamadığı ve duygusal bağlılığın pozitif sonuçlarıyla ilişkisi olduğu belirtilmektedir (Meyer vd., 2002:42-43).

Normatif bağlılık ile işten ayrılma niyeti ilişkisi incelendiğinde, toplum yapısının belirleyici olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, literatür incelendiğinde, duygusal bağlılığa göre az sayıda da olsa normatif bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki

ilişkiyi inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalardan bazılarının sonuçlarına aşağıda yer verilmektedir

Wasti (2003) tarafından örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti ilişkisinin ele alındığı çalışmada, toplulukçu değerlerin normatif bağlılıkta önem kazandığı görülmektedir. Özellikle Türkiye gibi toplulukçu ülkelerde, normatif bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisinin daha önemli bulunduğu sonucu ortaya çıkmaktadır (Wasti, 2003:311).

Bu duruma, Sabuncuoğlu (2007) tarafından gerçekleştirilen bir çalışma örnek olarak verilebilmektedir. Farklı işletmelerden katılımcılar üzerinde uygulanan çalışmaya göre, katılımcıların eğitim sonrası kariyerlerinin ilerlemesi ve işe yönelik kazanımları normatif bağlılık düzeylerini artırmakta, bu da işten ayrılma niyetinde azalmayı sağlamaktadır. Eğitimler sonrası beklentilerin gerçekleşmesi, çalışanlarda yükümlülük duygusu ve borçlu hissi oluşturmaktadır (Sabuncuoğlu, 2007:625).

Jaros'un çalışmasında da Sabuncuoğlu'nunki ile benzer bulgulara rastlanmaktadır. Bu çalışmada, örgütsel bağlılık türlerinden normatif bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu tespit edilirken, bağlılık türlerinden en fazla duygusal bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Varol, 2010:65).

Özyer'in, örgütsel bağlılık türleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerine yapmış olduğu çalışmada, diğerlerinden farklı bulgulara ulaşılmıştır. İstanbul ve Ankara'daki bazı şirket çalışanları üzerinde gerçekleştirilen çalışmanın sonucunda, duygusal bağlılığın işten ayrılma niyeti ile anlamlı bir ilişki içinde olduğu tespit edilirken, normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığın ise işten ayrılma niyeti ile ilişkisi bulunamamıştır (Özyer, 2010:186).

Çekmecelioğlu'nun, Gebze'de kimya sektöründe faaliyet gösteren firmalarda beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmasında ortaya çıkan sonuca göre, duygusal bağlılığın işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Bununla birlikte, normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisi bulunamamıştır (Çekmecelioğlu, 2006:163).

Genç tarafından, Ankara’da kamu çalışanları üzerine yapılan çalışmada (2014), örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti ilişkisi incelenmiştir. Çalışmadaki bulgulara göre, normatif bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucu, çalışanların normatif bağlılıkları arttıkça, işten ayrılma niyetlerinin de arttığını göstermektedir (Genç, 2014:115).

İnal’ın, Nevşehir’de bulunan otel çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında, iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi araştırılmıştır. Araştırma sonucunda, normatif bağlılık arttıkça işten ayrılma niyetinde azalma olduğu tespit edilmiştir (İnal, 2016:56).

Uyguç ve Çımrın’ın çalışmasında da, normatif bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişkiye rastlanmaktadır (Uyguç ve Çımrın, 2004:97). Ayrıca Arı’nın çalışmasında demografik faktörlerin de etkisi incelenerek, evli olan çalışanların bekar olanlara göre daha fazla normatif bağlılık gösterdiği ve de işe devamlılık sağladığı sonucuna ulaşılmaktadır (Arı, 2014:91).

Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti birbiriyle oldukça ilişkili kavramlardır. Örgütsel bağlılığın sağlanmasıyla birlikte örgüt içerisinde, işe devamlılığın sağlanması, örgüt hedeflerinin gerçekleştirilmesi gibi önemli sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Örgütsel bağlılığın önemli çıktılarında bir tanesi ise, çalışanların işten ayrılma niyetinde azalma sağlanması olarak düşünülmektedir.

Olumlu sonuçlarının aksine, örgütsel bağlılığın sağlanamadığı durumlarda işgücü devir hızında artış gibi önemli problemler ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple örgütlerin, örgütsel bağlılığa ve dolayısıyla da işten ayrılma niyetine etki eden faktörlerin neler olduğunu bilerek, insan kaynakları süreçlerinde çeşitli iyileştirmeler gerçekleştirmesi gerekmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK TÜRLERİ İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ARAŞTIRILMASI

1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmanın amacı, otomotiv sektöründe çalışan bireylerin örgütsel bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide, hangi örgütsel bağlılık türünün işten ayrılma niyetini daha fazla etkilediğini ortaya koymaktır. Bu bağlamda, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ve örgütsel bağlılık türleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bununla birlikte, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi ve çalışma şekline göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Örgütsel bağlılığın oluşması, devamlılığın sağlanması bakımından örgütler açısından büyük önem taşımaktadır. Özellikle, yüksek performans gösteren çalışanların örgütsel bağlılıklarının oluşması ve beraberinde devamlılıklarının sağlanması, örgütler açısından önemsenmektedir. Yüksek performanslı çalışanların işe devam etmesi, örgütlerin ulaşmak istedikleri verimliliğin oluşmasını ve devamlılığını sağlamaktadır. Ayrıca, örgütüne bağlı olan bireylerin, çalışırken kendilerini daha mutlu ve güvende hissetmeleri örgütler açısından ulaşılmak istenen bir durum olmaktadır. Özellikle duygusal bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki negatif yönlü etkisi değerlendirildiğinde, insan kaynakları yönetimi uygulamalarının da bahsedilen tutumları açıklamada destekleyici olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti konuları, örgüt için oldukça önemli olması nedeniyle uzun bir süredir çalışılan konular arasında yer almaktadır.

Bu çalışmada, otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir firmadaki çalışanların örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti konularındaki algıları belirlenmeye çalışılmakla birlikte, hangi örgütsel bağlılık türünün işten ayrılma niyetini daha çok etkilediği araştırılmaktadır. Yapılan bu çalışmanın, benzer konuda araştırma yapmak isteyen araştırmacıların ve elde edilen sonuçlardan örgütlerin yararlanabilmesi bakımından önemli olacağı düşünülmektedir.

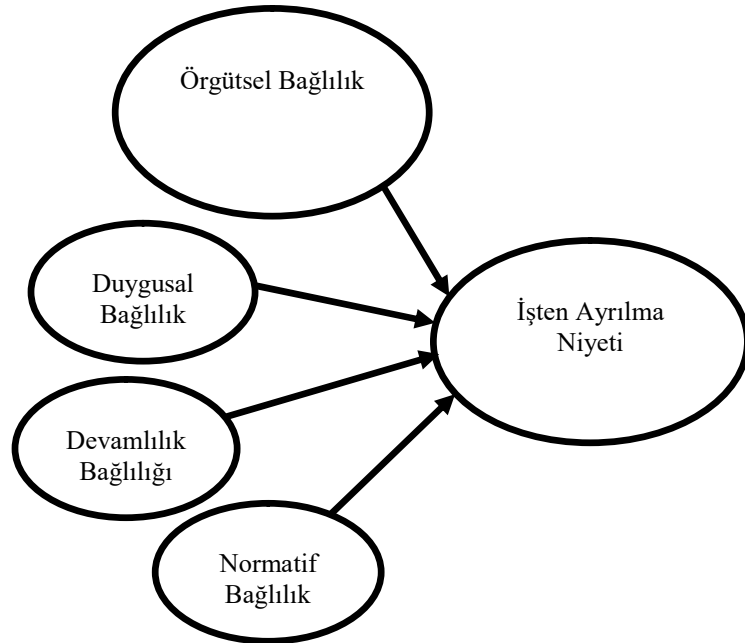
2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ölçeği sorularının örgüt çalışanlarını rahatsız edebileceği düşüncesi nedeniyle, uygulama yapabilmek için görüşülen birçok işletmeden olumsuz dönüş alınmıştır. Araştırmanın yalnızca Bursa'da otomotiv sektöründe faaliyet gösteren tek bir işletmede gerçekleştirilmiş olması, araştırmanın yeri ve uygulama alanı bakımından sınırlılığını belirlemektedir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket uygulanmıştır. Anket uygulamasına, işletmedeki insan kaynakları, muhasebe ve üretim gibi bölümlerdeki mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanlar dahil edilmiştir.

3. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Örgütsel bağlılık türlerinin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olduğu düşünülerek şekil 8'de gösterilen araştırma modeli oluşturulmuştur. Örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan üç faktörlü yapı ve işten ayrılma niyeti çizilerek gösterilmiştir. Model üzerinde, örgütsel bağlılık türlerini oluşturan duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığın işten ayrılma niyetini etkilediği ifade edilerek açıklanmaya çalışılmaktadır.



Şekil 8: Araştırma Modeli

Araştırma modeline bağlı olarak oluşturulmuş olan hipotezler aşağıda belirtilmektedir.

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

H1a: Çalışanların duygusal bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H1b: Çalışanların devamlılık bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H1c: Çalışanların normatif bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

H2: Örgütsel bağlılığın, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır.

H3: Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti demografik değişkenler bakımından farklılık göstermektedir.

H3a: Örgütsel bağlılık cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H3b: Örgütsel bağlılık yaşa göre farklılık göstermektedir.

H3c: Örgütsel bağlılık medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H3ç: Örgütsel bağlılık öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H3d: Örgütsel bağlılık çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

H3e: Örgütsel bağlılık çalışma şekline göre farklılık göstermektedir.

H3f: İşten ayrılma niyeti cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H3g: İşten ayrılma niyeti yaşa göre farklılık göstermektedir.

H3h: İşten ayrılma niyeti medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H3ı: İşten ayrılma niyeti öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir.

H3i: İşten ayrılma niyeti çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

H3j: İşten ayrılma niyeti çalışma şekline göre farklılık göstermektedir.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada kullanılacak verileri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Hazırlanmış olan anket formları, Bursa'da otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir işletmeden yaklaşık 142 çalışana iletilmiş ve 122 çalışandan dönüş alınmıştır. İşletme içerisinde dağıtılmış olan anketler, çalışanların kapalı bir kutuya bırakmaları sağlanarak toplanmıştır. Anketlerin geri dönüş oranı % 86'dır.

4.1. EVREN VE ÖRNEKLEM

Bursa'da otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir işletmedeki mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanlar araştırmanın evreni olarak belirlenmiştir.

Araştırmada kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır ve araştırmanın örneklemini ise, bu işletmedeki mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanların bir kısmını kapsayan 122 kişi oluşturmaktadır.

Tablo 3'te, araştırmaya katılanların cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, çalışma süresi ve çalışma şekline ait frekans dağılımları yer almaktadır. Tablodan da görüldüğü gibi, araştırmaya katılanların %81,2'si erkek çalışanlardan, %18,8'i ise kadın çalışanlardan oluşmaktadır.

Çalışanların yaş oranlarına bakıldığında, katılımcıların en büyük kısmını %19,8 ile 41-45 yaş ve %19,0 ile 51 ve üzeri yaş aralığındakiler oluşturmaktadır. Çalışmada en az ise, %9,9 ile 36-40 ve 46-50 yaş aralığındakiler yer almaktadır. Ayrıca çalışmanın, 18-25 ve 26-30 yaş aralığında olan çalışanlar % 14,9 ve 31-35 yaş aralığında olan çalışanlar ise %11,6'lık kısmını oluşturmaktadır.

Tablo 3'te medeni durumdaki orana bakıldığında, araştırmaya katılan çalışanların büyük çoğunluğu olan %72,1'lik kısmının evli olduğu görülmektedir. Bekar çalışanlar, katılımcıların %25,4'lük bir kısmını, boşanmış/dul olan çalışanlar ise %2,5'ini oluşturmaktadır.

Örneklemin öğrenim durumuna bakıldığında, %68,0 ile ilköğretim mezunu çalışanlar katılımcıların büyük çoğunluğunu oluşturmaktadır. Sonrasında, %22,1'lik oran ile lise mezunu çalışanlar yer almaktadır. Çalışmanın %5,7'lik bir kısmını önlisans mezunu çalışanlar ve %4,1'lik kısmını ise lisans mezunu çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışmada

mavi yakalı çalışanların sayısının fazla olması, öğrenim durumunun düşük olmasının nedenini oluşturmaktadır. Araştırmada, lisansüstü düzeyinde çalışan ise bulunmamaktadır.

Ayrıca, araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunu %38,5 ile 1-5 yıl arası çalışanlar ile %36,9 ile 1 yıldan az süreli çalışanlar oluşturmaktadır. Bunun dışında çalışanların %17,2'si 6-10 yıl, %4,1'i 11-15 yıldır ve %3,3'ü 21 yıl ve daha fazladır bu işletmede çalışmaktadır. Ayrıca, 16-20 yıldır bu işletmede çalışan olmadığı görülmektedir.

Son olarak da, araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunu %90,1'lik bir oranla mavi yakalı çalışanların oluşturduğu görülmektedir. Geriye kalan %9,9'luk kısmı ise beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır.

Tablo 3: Demografik Değişkenlerin Frekans Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	%
Kadın	22	18,8
Erkek	95	81,2
Yaş	Frekans	%
18-25	18	14,9
26-30	18	14,9
31-35	14	11,6
36-40	12	9,9
41-45	24	19,8
46-50	12	9,9
51 ve üzeri	23	19,0
Medeni Durum	Frekans	%
Evli	88	72,1
Bekar	31	25,4
Boşanmış/Dul	3	2,5
Öğrenim Durumu	Frekans	%
İlköğretim	83	68,0
Lise	27	22,1
Önlisans	7	5,7
Lisans	5	4,1
Lisansüstü	0	0,0
Çalışma Süresi	Frekans	%
1 Yıldan az	45	36,9
1-5 Yıl	47	38,5
6-10 Yıl	21	17,2
11-15 Yıl	5	4,1
16-20 Yıl	0	0,0
21 Yıl ve üzeri	4	3,3
Çalışma Şekli	Frekans	%
Beyaz Yakalı	12	9,9
Mavi Yakalı	109	90,1

4.2. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik bilgilere ulaşmayı amaçlayan sorular yer almaktadır. Bu bölümde, ankete katılanların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi ve çalışma şekli hakkındaki bilgilere ulaşılmak hedeflenmiştir.

Anketin ikinci bölümünde, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Ölçek, Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilmiş ve Wasti (2000) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış olup geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ölçekte toplam 17 ifade yer almaktadır. “Bu işyerine karşı duygusal bir bağ hissediyorum” şeklinde duygusal bağlılığı, “Şu an bu işyerinde kalmam, istekten ziyade bir gerekliliktir” şeklinde devamlılık bağlılığını ve “Bu işyeri benim sadakatimi hak ediyor” şeklinde normatif bağlılığı ölçen ifadeler bulunmaktadır. Ayrıca, “kesinlikle katılmıyorum” dan “kesinlikle katılıyorum” a kadar olan beşli likert ölçeği kullanılmıştır (Kesinlikle Katılmıyorum=1, Katılmıyorum=2, Kararsızım=3, Katılıyorum=4, Kesinlikle Katılıyorum=5).

Anketin son bölümünde ise, çalışanların işten ayrılma niyetini ölçmek için, Cammann ve diğerlerinin (1979) geliştirmiş olduğu işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, Gürbüz ve Bekmezci (2012) tarafından Türkçe’ye uyarlanıp, güvenilirlik ve geçerliliği test edilmiştir. Ölçekte toplam 3 ifade bulunmaktadır. Bu ifadelerden ilki “Hali hazırda kendime yeni bir iş arıyorum, ikincisi “En geç 1 yıl içerisinde bu kurumdan ayrılmış olmayı planlıyorum” ve üçüncüsü de “Dada iyi bir iş bulduğum zaman bu kurumdan ayrılmayı düşünüyorum” şeklinde belirtilmektedir. Örgütsel bağlılık ölçeğinde olduğu gibi işten ayrılma niyeti ölçeğinde de, “kesinlikle katılmıyorum” dan “kesinlikle katılıyorum” a kadar olan beşli likert ölçeği kullanılmıştır.

4.3. VERİ ANALİZ TEKNİKLERİ

Anket uygulaması sonucu elde edilen verilerin analizleri “SPSS 14.0 for Windows” programında gerçekleştirilmiştir.

İlk olarak, verilerin toplanmasında kullanılan Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti ölçekleri için güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Demografik değişkenler için de frekans analizi yapılmıştır.

Yapılan normallik testine göre verilerin normal dağılmadığı tespit edilmiştir. Buna bağlı olarak, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin demografik değişkenlere bağlı olarak farklılık gösterip göstermediğine yönelik gerçekleştirilen farklılık analizlerinde, Mann-Whitney U Testi ve Kruskal-Wallis Testleri kullanılmıştır.

Örgütsel Bağlılık türleri ile İşten Ayrılma Niyeti arasındaki ilişkiyi ölçmek için korelasyon analizi uygulanmış ve veriler normal dağılmadığı için Spearman katsayısı dikkate alınmıştır. Son olarak, örgütsel bağlılık türleri olan duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığın işten ayrılma niyetini hangi düzeyde etkilediğini test etmek amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır.

5. ANALİZLERE YÖNELİK BULGULAR VE YORUMLAR

5.1. GÜVENİLİRLİK ANALİZİ SONUÇLARI

Araştırmada kullanılan Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti ölçekleri için güvenilirlik analizi uygulanmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin 17 maddesi için uygulanan güvenilirlik analizinin sonucunda Cronbach's Alpha değeri 0,89 olarak bulunmuştur. Örgütsel bağlılık türlerine uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değeri, duygusal bağlılık için 0,91, devamlılık bağlılığı için 0,84 ve normatif bağlılık için 0,67 değerinde bulunmuştur.

Araştırmada kullanılan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin 3 maddesi için de güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda Cronbach's Alpha değeri 0,84 olarak bulunmuştur.

İki ölçek için yapılan güvenilirlik analizi sonucu elde edilen değerlerden normatif bağlılık alt ölçeği hariç, diğerleri 0,70'in üzerinde olup sosyal bilimler için kabul edilebilir değerler olmaktadır. Bu da, ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 4: Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Örgütsel Bağlılık	17	0,897
Duygusal Bağlılık	6	0,919
Devamlılık Bağlılığı	6	0,843
Normatif Bağlılık	5	0,678
İşten Ayrılma Niyeti	3	0,840

5.2. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN ANALİZ SONUÇLARI

5.2.1. Örgütsel Bağlılık Türleri ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırmada, katılımcıların örgütsel bağlılık türleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenebilmesi için korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizinin sonuçları tablo 5'te gösterilmektedir.

Korelasyon analizindeki korelasyon katsayısı olan r , analiz sonucunda -1 ile +1 arasında değerler almaktadır. Katsayının +1 olması değişkenler arasında doğrusal ve güçlü bir ilişki olduğunu, katsayının -1 olması değişkenler arasında ters yönlü ve güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Katsayının 0 olması ise değişkenler arasında herhangi bir ilişkinin olmadığını ifade etmektedir (Coşkun vd., 2015:228).

Tablo 5: Örgütsel Bağlılık Türleri ile İşten Ayrılma Niyeti Korelasyon Analizi

	Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı	Normatif Bağlılık	İşten Ayrılma Niyeti
Örgütsel Bağlılık	1				
Duygusal Bağlılık	,826(**)	1			
Devamlılık Bağlılığı	,810(**)	,478(**)	1		
Normatif Bağlılık	,912(**)	,660(**)	,699(**)	1	
İşten Ayrılma Niyeti	-,376(**)	-,403(**)	-,223(*)	-,342(**)	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 5'teki korelasyon analizi sonucuna göre, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde katsayının -,376 değerini aldığı görülmektedir. Korelasyon sayısının -1 ile +1 arasında değiştiği de dikkate alınarak, iki değişken arasında ters yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilmektedir. İki değişken arasındaki ilişkinin güçlü olması, birbirlerini önemli ölçüde etkilediklerini göstermektedir. Buna göre, “*çalışanların örgütsel bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır*” şeklindeki H1 hipotezi kabul edilmektedir.

Araştırmada örgütsel bağlılık türleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki saptanmaya çalışılmış, bu sebeple de duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık ile işten ayrılma niyeti ortalamaları üzerinde korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi sonucunda, örgütsel bağlılık türlerinden olan duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = -,403$).

Bu analiz sonucuna göre, çalışanların duygusal bağlılıkları artarken, işten ayrılma niyetlerinde azalma oluşmaktadır. Buna göre de, “*çalışanların duygusal bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır*” ifadesini taşıyan H1a hipotezi kabul edilmektedir.

Örgütsel bağlılık türlerinden devamlılık bağlılığı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin araştırılmasında gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda iki değişken arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur($r = -.223$). Bu analiz sonucu da, araştırmaya katılanların devamlılık bağlılığı artarken, işten ayrılma niyetinin azaldığını göstermektedir. Bu durumda, “*çalışanların devamlılık bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır*” şeklinde ifade edilen H1b hipotezi kabul edilmektedir.

Duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığından sonra üçüncü örgütsel bağlılık türünü oluşturan normatif bağlılık ile işten ayrılma niyetinin araştırılması sırasında uygulanan korelasyon analizi sonucunda r değerinin $-.342$ değerini aldığı ve iki değişken arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Diğer iki bağlılık türünün işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisinde de olduğu gibi, çalışanların normatif bağlılığı artarken, işten ayrılma niyetinde azalma olduğu gözlemlenmektedir. Sonuç olarak, “*çalışanların normatif bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır*” şeklinde belirtilen H1c hipotezi de kabul edilmektedir.

5.2.2. Örgütsel Bağlılık Türlerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Araştırmada, örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde herhangi bir etkisinin olup olmadığını incelemek için regresyon analizi uygulanmıştır. Ayrıca, araştırmada birden fazla bağımsız değişken bulunduğu için çok değişkenli regresyon analizi uygulanmıştır.

Çok değişkenli regresyon analizinin sonuçları tablo 6’da görülmektedir. Analizde, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık bağımsız değişkenleri, işten ayrılma niyeti ise bağımlı değişkeni oluşturmaktadır.

Tablo 6: Örgütsel Bağlılık Türleri ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi Regresyon Analizi Sonuçları

Model Özeti				
Model	R	R ²	Uyarlanmış R ²	Standart Hata
1	,438(a)	,192	,164	1,06509

a. Bağımsız Değişkenler, Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Devamlılık Bağlılığı, Normatif Bağlılık

ANOVA (b)						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig. (p)
1	Regression	31,503	4	7,876	6,942	,000(a)
	Residual	132,728	117	1,134		
	Total	164,230	121			

a. Bağımsız Değişkenler, Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Devamlılık Bağlılığı, Normatif Bağlılık

b. Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti

Katsayılar (a)						
Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Değişken)	3,688	,316		11,669	,000
	Örgütsel Bağlılık	-15,757	5,810	-12,573	-2,712	,008
	Duygusal Bağlılık	5,237	2,062	5,105	2,540	,012
	Devamlılık Bağlılığı	5,511	2,045	4,623	2,694	,008
	Normatif Bağlılık	4,599	1,715	4,699	2,682	,008

a. Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti

Çok değişkenli regresyon analizi sonuçlarına göre, bağımsız değişkenler bağımlı değişkendeki değişimin % 19.2'sini açıklamaktadır ve modelin anlamlı olduğu söylenebilmektedir (F= 6,942, p<0,05). Bu durumda, “*örgütsel bağlılığın, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi vardır*” şeklinde kurulmuş olan H2 hipotezi kabul edilmektedir. Buna göre, modelde yer alan işten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık türleri olan duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Açıklayıcılık bakımından en açıklayıcı değişken ise duygusal bağlılık (beta= 5,105) olarak ortaya çıkmaktadır.

5.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK TÜRLERİ İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİNE YÖNELİK BULGULAR

5.3.1. *Örgütsel Bağlılık Türlerinin Demografik Değişkenler İle İlişkisi*

Bu bölümde, örgütsel bağlılık türlerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmaktadır. Bu sebeple, araştırmaya katılanların sırasıyla cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, çalışma süresi ve çalışma şeklinin örgütsel bağlılık türleri üzerinde farklılık oluşturup oluşturmadığı incelenmektedir. Buna göre, bu ilişkinin incelenmesi için Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis Analizi uygulanmaktadır.

5.3.1.1. *Cinsiyet ile Örgütsel Bağlılık Türleri İlişkisi*

Mann-Whitney U testinde anlamlılık düzeyini Significance (2-tailed) değeri vermektedir. (Coşkun vd., 2015:207).

Cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olup olmadığını incelemek için uygulanan Mann-Whitney U testi sonucunda p (Sig.(2-tailed)) değeri 0,704 olarak bulunmuştur. Bu durumda gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamakta (p>0,05) ve “*örgütsel bağlılık cinsiyete göre farklılık göstermektedir*” şeklinde kurulan H3a hipotezi reddedilmektedir. Dolayısıyla H0 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 8 incelendiğinde, örgütsel bağlılık türleri olan duygusal bağlılık (p= 0,375), devamlılık bağlılığı (p= 0,386) ve normatif bağlılığın (p= 0,378) cinsiyete göre farklılık göstermedikleri gözlemlenmektedir.

Tablo 7: Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet İlişkisi Dağılımı

	Cinsiyet	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Örgütsel Bağlılık	Kadın	22	56,52	1243,50
	Erkek	95	59,57	5659,50
Duygusal Bağlılık	Kadın	22	53,23	1171,00
	Erkek	95	60,34	5732,00
Devamlılık Bağlılığı	Kadın	22	64,64	1422,00
	Erkek	95	57,69	5481,00
Normatif Bağlılık	Kadın	22	53,27	1172,00
	Erkek	95	60,33	5731,00

Tablo 8: Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet İlişkisi Analiz Sonuçları

	Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Mann-Whitney U	990,500	918,000	921,000	919,000
Wilcoxon W	1243,500	1171,000	5481,000	1172,000
Z	-,380	-,888	-,866	-,881
Asymp. Sig. (2-tailed)	,704	,375	,386	,378

5.3.1.2. Yaş ile Örgütsel Bağlılık Türleri İlişkisi

Bu bölümde, örgütsel bağlılığın yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis testi uygulanarak ölçülmektedir. Tablo 10'da görüldüğü gibi, p değeri (Sig.) 0,438 olup 0,05'ten büyük bir değer olduğundan, "örgütsel bağlılık yaşa göre farklılık göstermektedir" şeklinde kurulmuş olan H3b hipotezi reddedilmektedir. Bununla birlikte, H0 hipotezi kabul edilmiştir. Benzer bir şekilde, örgütsel bağlılık türlerinin de yaşa bağlı olarak değişmediği tabloda görülmektedir.

Tablo 9: Örgütsel Bağlılık ile Yaş İlişkisi Dağılımı

Yaş	N	Mean Rank
18-25 yaş	18	54,86
26-30 yaş	18	55,14
31-35 yaş	14	73,11
36-40 yaş	12	67,25
41-45 yaş	24	53,92
46-50 yaş	12	55,63
51 ve üzeri	23	69,96
Total	121	

Tablo 10: Örgütsel Bağlılık ile Yaş İlişkisi Analiz Sonuçları

	Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Chi-Square	5,867	4,373	9,070	3,410
Df	6	6	6	6
Asymp. Sig.	,438	,626	,170	,756

5.3.1.3. Medeni Durum ile Örgütsel Bağlılık Türleri İlişkisi

Örgütsel bağlılık düzeyinin medeni duruma göre değişip değişmediğini ölçmek için uygulana Kruskal-Wallis testi sonucunda, p değeri (Sig.) 0,528 olarak bulunmuştur. $P > 0,05$ olduğundan, “örgütsel bağlılık medeni duruma göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan H3c hipotezi reddedilmektedir. Buna bağlı olarak, H0 hipotezi kabul

edilmiştir. Örgütsel bağlılık türlerinin de medeni durum ile ilişkisi incelendiğinde, aralarında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 11: Örgütsel Bağlılık ile Medeni Durum İlişkisi Dağılımı

Medeni Durum	N	Mean Rank
Evli	88	63,74
Bekar	31	55,82
Boşanmış/Dul	3	54,33
Total	122	

Tablo 12: Örgütsel Bağlılık ile Medeni Durum İlişkisi Analiz Sonuçları

	Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Chi-Square	1,278	4,941	,108	,426
Df	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,528	,085	,947	,808

5.3.1.4. Öğrenim Durumu ile Örgütsel Bağlılık Türleri İlişkisi

Öğrenim durumunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ölçmek için Kruskal-Wallis testi uygulanmakta ve p değerinin (Sig.) 0,239 olduğu görülmektedir. Çıkan değer 0,05 değerinden büyük olması gruplar arasında ilişki olmadığını göstermektedir. Bu durumda, “örgütsel bağlılık öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan H3ç hipotezi reddedilmektedir. Dolayısıyla H0 hipotezi kabul edilmiştir. Örgütsel bağlılık türleri ile öğrenim durumu ilişkisine bakıldığında da p değerinin 0,05’ten büyük olduğu, aralarında anlamlı bir ilişki olmadığı gözlemlenmektedir.

Tablo 13: Örgütsel Bağlılık ile Öğrenim Durumu İlişkisi Dağılımı

Öğrenim Durumu	N	Mean Rank
İlköğretim	83	57,14
Lise	27	68,85
Önlisans	7	76,21
Lisans	5	73,50
Total	122	

Tablo 14: Örgütsel Bağlılık ile Öğrenim Durumu İlişkisi Analiz Sonuçları

	Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Chi-Square	4,216	6,422	2,790	5,185
Df	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,239	,093	,425	,159

5.3.1.5. Çalışma Süresi ile Örgütsel Bağlılık Türleri İlişkisi

Örgütsel bağlılığın çalışma süresi değişkenine bağlı olarak farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Tablo 16’da görüldüğü gibi, p değeri (Sig.) 0,770 olarak bulunmakta ve $p > 0,05$ olduğundan “örgütsel bağlılık çalışma süresine göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulmuş olan H3d hipotezi reddedilmektedir. Bununla birlikte, H0 hipotezi kabul edilmiştir. Örgütsel bağlılık türleri olan duygusal bağlılık ($p = 0,969$), devamlılık bağlılığı ($p = 0,130$) ve normatif bağlılığın ($p = 0,790$) da çalışma süresine göre farklılık göstermediği görülmektedir.

Tablo 15: Örgütsel Bağlılık ile Çalışma Süresi İlişkisi Dağılımı

Çalışma Süresi	N	Mean Rank
1 yıldan az	45	65,26
1-5 yıl	47	59,13
6-10 yıl	21	59,14
11-15 yıl	5	50,10
21 ve üzeri	4	73,75
Total	122	

Tablo 16: Örgütsel Bağlılık ile Çalışma Süresi İlişkisi Analiz Sonuçları

	Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Chi-Square	1,813	,548	7,108	1,703
df	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,770	,969	,130	,790

5.3.1.6. Çalışma Şekli ile Örgütsel Bağlılık Türleri İlişkisi

Uygulanan Mann-Whitney U testi sonucu, p değeri (Sig. (2-tailed)) 0,381 olarak bulunmakta ve örgütsel bağlılığın çalışma şekline göre farklılık göstermediği gözlemlenmektedir. Bu durumda, “örgütsel bağlılık çalışma şekline göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulmuş olan H3e hipotezi reddedilmektedir. Dolayısıyla H0 hipotezi kabul edilmiştir. Tablo 18’de görüldüğü gibi, örgütsel bağlılık türleri ile çalışma şekli arasında da ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 17: Örgütsel Bağlılık ile Çalışma Şekli İlişkisi Dağılımı

	Çalışma Şekli	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Örgütsel Bağlılık	Beyaz Yaka	12	69,42	833,00
	Mavi Yaka	109	60,07	6548,00
Duygusal Bağlılık	Beyaz Yaka	12	74,96	899,50
	Mavi Yaka	109	59,46	6481,50
Devamlılık Bağlılığı	Beyaz Yaka	12	57,29	687,50
	Mavi Yaka	109	61,41	6693,50
Normatif Bağlılık	Beyaz Yaka	12	66,67	800,00
	Mavi Yaka	109	60,38	6581,00

Tablo 18: Örgütsel Bağlılık ile Çalışma Şekli İlişkisi Analiz Sonuçları

	Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Mann-Whitney U	553,000	486,500	609,500	586,000
Wilcoxon W	6548,000	6481,500	687,500	6581,000
Z	-,876	-1,456	-,386	-,591
Asymp. Sig. (2-tailed)	,381	,145	,699	,554

5.3.2. İşten Ayrılma Niyetinin Demografik Değişkenler İle İlişkisi

Bu bölümde, işten ayrılma niyetinin demografik değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediği araştırılmaktadır. Bu sebeple, araştırmaya katılanların sırasıyla cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, çalışma süresi ve çalışma şekli ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenmektedir. Bu ilişkinin incelenmesinde Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis testi uygulanmaktadır.

5.3.2.1. Cinsiyet ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Cinsiyet ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki olup olmadığını incelemek için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Testin sonucunda, tablo 20’de görüldüğü gibi, p (Sig.(2-tailed)) değerinin 0,549 olduğu görülmektedir. Bu durumda, p değeri 0,05’ten büyük olduğundan, “işten ayrılma niyeti cinsiyete göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulan H3f hipotezi reddedilmektedir. Buna bağlı olarak, H0 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 19: İşten Ayrılma Niyeti ile Cinsiyet İlişkisi Dağılımı

	Cinsiyet	N	Mean Rank	Sum of Ranks
İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	22	55,14	1213,00
	Erkek	95	59,89	5690,00

Tablo 20: İşten Ayrılma Niyeti ile Cinsiyet İlişkisi Analiz Sonuçları

	İşten Ayrılma Niyeti
Mann-Whitney U	960,000
Wilcoxon W	1213,000
Z	-,599
Asymp. Sig. (2-tailed)	,549

5.3.2.2. Yaş ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Yaş ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesinde Kruskal-Wallis testi uygulanmış olup, p değeri (Sig.) 0,278 olarak bulunmuştur. $p > 0,05$ olduğundan, işten ayrılma niyeti açısından gruplar arasında anlamlı farklar bulunmamaktadır. Bu durumda, “işten ayrılma niyeti yaşa göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulmuş olan H3g hipotezi reddedilmektedir. Dolayısıyla H0 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 21: İşten Ayrılma Niyeti ile Yaş İlişkisi Dağılımı

Yaş	N	Mean Rank
18-25 yaş	18	74,83
26-30 yaş	18	63,39
31-35 yaş	14	63,54
36-40 yaş	12	61,83
41-45 yaş	24	64,52
46-50 yaş	12	49,29
51 ve üzeri	23	48,76
Total	121	

Tablo 22: İşten Ayrılma Niyeti ile Yaş İlişkisi Analiz Sonuçları

	İşten Ayrılma Niyeti
Chi-Square	7,490
Df	6
Asymp. Sig.	,278

5.3.2.3. Medeni Durum ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

İşten ayrılma niyeti ile medeni durum arasındaki ilişkinin belirlenmesi için Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Tablo 24’te de görüldüğü gibi, p değeri (Sig.) 0,055 olarak bulunmaktadır. Anlamlılık düzeyinin 0,05’e çok yakın bir değer aldığı görülmekle birlikte, $p > 0,05$ olduğundan aralarında ilişki bulunamamıştır. Buna göre, “*işten ayrılma niyeti medeni duruma göre farklılık göstermektedir*” şeklinde kurulan H3h hipotezi reddedilmektedir. Bununla birlikte, H0 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 23: İşten Ayrılma Niyeti ile Medeni Durum İlişkisi Dağılımı

Medeni Durum	N	Mean Rank
Evli	88	56,82
Bekar	31	72,89
Boşanmış/Dul	3	81,17
Total	122	

Tablo 24: İşten Ayrılma Niyeti ile Medeni Durum İlişkisi Analiz Sonuçları

	İşten Ayrılma Niyeti
Chi-Square	5,798
Df	2
Asymp. Sig.	,055

5.3.2.4. Öğrenim Durumu ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Bu bölümde, işten ayrılma niyeti açısından öğrenim durumları arasında farklılığın olup olmadığı araştırılmaktadır. Kruskal-Wallis testi sonuçlarına göre p değeri (Sig.) 0,242 olarak bulunmuştur. Tablo 26’da sonucun görüleceği gibi, p değeri 0,05’ten büyük bir değer olduğundan gruplar arasında anlamlı farklılıkların bulunmadığı yorumu yapılabilmektedir. Buna göre, “*işten ayrılma niyeti öğrenim durumuna göre farklılık göstermektedir*” şeklinde kurulmuş olan H₃₁ hipotezi reddedilmektedir. Dolayısıyla H₀ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 25: İşten Ayrılma Niyeti ile Öğrenim Durumu İlişkisi Dağılımı

Öğrenim Durumu	N	Mean Rank
İlköğretim	83	61,63
Lise	27	68,85
Önlisans	7	42,64
Lisans	5	46,10
Total	122	

Tablo 26: İşten Ayrılma Niyeti ile Öğrenim Durumu İlişkisi Analiz Sonuçları

	İşten Ayrılma Niyeti
Chi-Square	4,188
Df	3
Asymp. Sig.	,242

5.3.2.5. Çalışma Süresi ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Tablo 27: İşten Ayrılma Niyeti ile Çalışma Süresi İlişkisi Dağılımı

Çalışma Süresi	N	Mean Rank
1 yıldan az	45	57,63
1-5 yıl	47	67,94
6-10 yıl	21	62,60
11-15 yıl	5	52,40
21 ve üzeri	4	35,00
Total	122	

Tablo 28: İşten Ayrılma Niyeti ile Çalışma Süresi İlişkisi Analiz Sonuçları

	İşten Ayrılma Niyeti
Chi-Square	4,786
Df	4
Asymp. Sig.	,310

İşten ayrılma niyeti ile çalışma süresi ilişkisinin incelenmesinde Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Tablo 28’de de belirtildiği gibi, $p= 0,310$ olarak bulunmuştur. Bu

durumda, “işten ayrılma niyeti çalışma süresine göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulmuş olan H3i hipotezi reddedilmektedir. Dolayısıyla H0 hipotezi kabul edilmiştir.

5.3.2.6. Çalışma Şekli ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

İşten ayrılma niyetinin çalışma şekline göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Tablo 30’da görülebileceği gibi p değeri (Sig. (2-tailed)) 0,331 olarak bulunmuştur. Buna göre, $p > 0,05$ olduğu için, katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin çalışma şekline göre anlamlı bir farklılık göstermediği söylenebilmektedir. Buna göre ise, “işten ayrılma niyeti çalışma şekline göre farklılık göstermektedir” şeklinde kurulmuş olan H3j hipotezi reddedilmektedir. Buna bağlı olarak, H0 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 29: İşten Ayrılma Niyeti ile Çalışma Şekli İlişkisi Dağılımı

	Çalışma Şekli	N	Mean Rank	Sum of Ranks
İşten Ayrılma Niyeti	Beyaz Yaka	12	51,75	621,00
	Mavi Yaka	109	62,02	6760,00

Tablo 30: İşten Ayrılma Niyeti ile Çalışma Şekli İlişkisi Analiz Sonuçları

	İşten Ayrılma Niyeti
Mann-Whitney U	543,000
Wilcoxon W	621,000
Z	-,972
Asymp. Sig. (2-tailed)	,331

Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan analizler sonucunda, “*örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti demografik değişkenler bakımından farklılık göstermektedir*” şeklinde kurulan H3 hipotezi reddedilmektedir. Literatürde yer alan bazı araştırmalarda (Azaklı, 2011; Atay, 2012; Naktiyok ve Polat, 2016), bağımlı değişkenlerin demografik değişkenlere göre farklılık gösterdiği sonucuna rastlanırken, bu çalışmada veri sayısının az oluşunun farklılığın ortaya çıkmamasına neden olduğu düşünülmektedir.



SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Gün geçtikçe artan rekabet ortamında örgütlerin varlığını sürdürebilmeleri, kendini örgütün bir parçası olarak hissedene, örgüt amaç ve hedeflerini benimseyene ve örgüt kültürüne bağlı çalışanlara sahip olmaları ile mümkün olmaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışanlardan beklenen davranışların gerçekleşmesini sağladığından, örgütler için büyük önem taşımaktadır.

Örgütsel bağlılığın oluşmasıyla birlikte çalışanlar, örgütte çalışmaya devam etme isteğindedir. Bu durum ise, örgütün başarısını göstermektedir. Bunun aksine, örgütsel bağlılığın düşük olduğu durumlarda ise işten ayrılma niyeti meydana gelmektedir. İşten ayrılma davranışı öncesinde meydana gelen işten ayrılma niyeti, örgüt için istenmeyen sonuçlar ortaya çıkarmaktadır.

Örgütsel bağlılık arttıkça işten ayrılma niyetinin azalacağı düşünülmektedir. Bu nedenle örgütlerin, örgütsel bağlılığı sağlayıcı unsurların ve işten ayrılma niyetine etki eden faktörlerin neler olduğunu bilmesi gerekmektedir. Böylelikle örgütler, örgütsel bağlılığın sağlanması ve işten ayrılma niyetinin azaltılması konusunda bilinçli bir şekilde hareket edeceklerdir.

Araştırma, örgütsel bağlılık türleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamaktadır. Gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Buna göre, çalışanların örgütsel bağlılıkları artarken işten ayrılma niyeti azalma göstermektedir.

Örgütsel bağlılık türleri ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik de korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bunun sonucunda, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, çalışanların duygusal, devamlılık ve normatif bağlılığı artarken işten ayrılma niyeti azalmaktadır.

Örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini açıklayıp açıklamadığını belirlemek için regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonucuna göre, bağımsız değişken olan örgütsel bağlılık, bağımlı değişken olan işten ayrılma niyetini anlamlı bir şekilde açıklamaktadır. Bununla birlikte, örgütsel bağlılık türlerinin hepsi işten ayrılma niyetini anlamlı bir

şekilde açıklarken, en açıklayıcı bağımsız değişken duygusal bağlılık olarak bulunmuştur.

Araştırmada, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinin, çalışanların demografik özellikleri olarak ele alınan cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, çalışma süresi ve çalışma şekli bakımından farklılık gösterip göstermediğine yönelik analiz sonuçları aşağıda yer almaktadır.

- Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel bağlılıkları, cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, çalışma süresi ve çalışma şekline göre farklılık göstermemektedir.
- Araştırmaya katılan çalışanların işten ayrılma niyetleri, cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, çalışma süresi ve çalışma şekline göre farklılık göstermemektedir.

Bu araştırmanın, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ölçeğinde yer alan soruların örgüt yöneticilerini rahatsız etmesi ve gerekli izinlerin alınamaması sebebiyle, yalnızca otomotiv yan sanayi sektöründe hizmet veren tek bir firmada gerçekleştirilmiş olması, araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Araştırmada, kadın ve erkek çalışan dağılımının eşit olmaması ise diğer sınırlılığı oluşturmaktadır. Benzer bir araştırmanın daha fazla örgütte uygulanması ve uygulamadaki cinsiyet dağılımının dengeli olması daha olumlu sonuçların ortaya çıkmasını sağlayabilecektir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulguların, otomotiv sektöründe çalışan kişilere yönelik ipucu verdiği, ayrıca araştırmadan elde edilen verilerin, örgütler ve diğer araştırmacılar açısından faydalı olacağı düşünülmektedir. Örgütlerin hedeflerini gerçekleştirmesine engel olan işten ayrılma niyeti, çalışanların örgütsel bağlılıklarının sağlanmasıyla azaltılabilecektir.

KAYNAKÇA

AGİN Özgür, *İşe Bağlanma Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.

ALLEN Natalie J. & MEYER John P., “*The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*”, *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, 1990, 1-18.

ANGLE L. Harold & PERRY L. James, “*An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness*”, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 26, No. 1, 1981, 1-14.

ARI Güllü, *Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: 4 ve 5 Yıldızlı Otel Uygulaması*, Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014.

AŞKIN Hasan Hüseyin, *Mesleğe Adanmışlık, Örgütsel Sadakat ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014.

AŞAN Ö. ve ÖZYER K., “*Duygusal Bağlılık ile İş Tatmini ve İş Tatmininin Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Analiz Etmeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma*”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 13 (3), 2008, ss. 129-151.

ATAY Özlem, *Çalışma Yaşamında Stres ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi*, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bursa, 2012.

AVCI Nilgün, *Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, İş Tutumları ve Örgütsel Sapma Arasındaki İlişkinin Analizi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2008.

AVCI Nilgün ve KÜÇÜKUSTA Deniz, “*Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki*”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, C. 20, S. 1, 2009, ss. 33-44.

AZAKLI Özlü, *Çalışanların Örgüte Bağlılıkları ve İş Güvencesizliği Algısı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama*, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2011.

BAYRAM Levent, “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, *Sayıştay Dergisi*, S. 59, 2005, ss. 125-139.

BECKER H. S., “Notes On The Concept of Commitment”, *The American Journal of Sociology*, Vol. 66 (1), 1960, 32-40.

CALDWELL D. F., CHATMAN J. A. & O'REILLY C. A., “Building Organizational Commitment: A Multifirm Study”, *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, 1990, 245-261.

CEYLAN A. ve BAYRAM N., “Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerinde Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon ile Analizi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 20 (1), 2006, ss. 105-120.

COHEN Aaron, “Organizational Commitment and Turnover: A Meta – Analysis”, *Academy of Management Journal*, Vol. 36, No. 5, 1993, 1140-1157.

COŞKUN Recai, ALTUNIŞIK Remzi, BAYRAKTAROĞLU Serkan ve YILDIRIM Engin, *Sosyal Bilimlerde Arştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, 8. B., Sakarya Yayıncılık, 2015.

ÇAKAR Nigar D. Ve CEYLAN Adnan, “İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C. 6 (1), 2005, ss. 52-66.

ÇARIKÇI H. İlker ve ÇELİKKOL Özlem, “İş-Aile Çatılmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 9, 2009, ss. 153-170.

ÇAVUŞOĞLU Selin ve KÖSE Sevinç, “Örgüt Kültürünün Örgütsel Sessizlik Davranışına Etkisi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 18, S. 1, 2016, ss. 115-146.

ÇEKMECELİOĞLU Hülya, “Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma”, C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 6, S. 2, 2005, 23-39.

ÇEKMECELİOĞLU Hülya, “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma”, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 8, S. 2, 2006, ss. 153-168.

ÇİÇEK Kadir, *Duygusal Tükenmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Aracı Etkisi: Muhasebe Sektöründe Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016.

ÇÖL Güner ve Gül Hasan, “Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 19, S. 1, 2000, ss. 291-306.

DECONINCK B. James & BACHMANN P. Duane, “Organizational Commitment and Turnover Intentions of Marketing Managers”, Journal of Applied Business Research, Vol. 10, No. 3, 1994, 87-96.

DEMİRCİ Yahya, *Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bunların İş Tatmini ile İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Mersin Büyükşehir Belediyesinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016.

DİNÇ Esra, “Perceived Organizational Support as a Mediator of the Relationship between Effort-Reward Fairness, Affective Commitment, and Intention to Leave”, International Business Research, Vol. 8, No. 4, 2015, 259-269.

DOĞAN Noyan, *Güven İşten Ayrılmayı Yüzde 50 Düşürüyor*, Hürriyet Gazetesi, Pazar, Ağustos, 2017, s. 2.

DOĞAN Selen ve DEMİRAL Özge, “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S. 32, 2009, ss. 47-80.

DOĞAN Selen ve KILIÇ Selçuk, “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi”, Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, S. 29, 2007, ss. 37-61.

DOĞAN Selen ve OĞUZHAN Yavuz Sezer, “Çalışanların Duygusal Zeka Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi Üzerine Bir Çalışma”, Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 8, S. 2, 2015, ss. 1-12.

ERDEM Ramazan, “Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, C. 2, S. 2, 2007, ss. 63-79.

FONG Y. Lee & MAHFAR Mastura, “Relationship Between Occupational Stress and Turnover Intention Among Employees in a Furniture Manufacturing Company in Selangor”, Journal of Technology, 64, 2013, 33-39.

GENÇ Alper, *Psikolojik Dayanıklılığın Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Görgül Bir Araştırma*, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2014.

GÜL Hasan, “Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi”, Ege Üniversitesi Akademik Bakış Dergisi, C. 2, S. 1, 2002, ss. 37-55).

GÜMÜŞTEKİN Eren, EMET Canan, “Güçlendirme Algılarındaki Değişimin Örgütsel Kültür ve Bağlılık Üzerindeki Etkileşimi”, <http://sbe.dpu.edu.tr/17/90-116.pdf>, (26.05.2011).

GÜNAY İlker, *Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık, Motivasyon ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi: Antalya – Kundu Oteller Bölgesinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016.

GÜNLÜK Mehmet, *Muhasebecilerin Mesleki ve Örgütsel Bağlılık, İş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.

GÜRBÜZ Sait, “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, C. 3, S. 1, 2006, ss. 48-75.

GÜRBÜZ Sait, “*Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa ve İş Tatminine Etkisi: İnsan Kaynakları Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma*”, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 15, S. 2, 2011, ss. 397-418.

GÜRBÜZ Sait ve BEKMEZCİ Mustafa, “*İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü*”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C. 41, S. 2, 2012, ss. 189-213.

GÜRPINAR Gülce, *An Empirical study of relationships among organizational justice, organizational commitment, leader-member exchange, and turnover intention*, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006.

HAYDEN Julie & MADSEN Susan R., “*The Influence of Value Perspectives on Prior Plans, Job Satisfaction and Turnover Intentions in Nonprofit Agencies*”, *Journal of Business Inquiry*, 2008, 33-40.

HOMAYOUNI Vida, *Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma İlişkisi: Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 2014.

HUNT Shelby D., CHONKO Lawrence B. & WOOD Van R., “*Organizational Commitment and Marketing*”, *Journal of Marketing*, Vol. 49, 1985, 112-128.

HUSELID M. A., “*The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity and Corporate Financial Performance*”, *Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 3, 1995, 635-672.

HWANG Ing S. & KUO JYH H., “*Effects of Job Satisfaction and Perceived Alternative Employment Opportunities on Turnover Intention-an Examination of Public Sector Organizations*”, *Journal of American Academy of Business*, Vol. 8, No. 2, 2006, 254-259.

İNAL Feride, *İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Nevşehir Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016.

İŞCAN F. Ömer ve NAKTİYOK Atılhan, “Çalışanların Örgütsel Bağdaşmalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 59, S. 1, 2004, ss. 181-201.

JARAMILLO F., Nixon R. & Sams D., “The Effect of Law Enforcement Stress on Organizational Commitment”, Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, Vol. 28, No. 2, 2005, 321-336.

KAYA M. Yasemin, *Yükseköğretim Kurumlarında Çalışan Akademisyenlerin Çalışma Biçimlerinin Örgütsel Bağlılıklarına ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi*, Kocaeli Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli, 2008.

KIM W. G., LEONG J. K., LEE Y., “Effect of Service Orientation on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Intention to Leaving in a Casual Chain Restaurant”, International Journal of Hospitality Management, Vol. 24 (2), 2005, 171-193.

KIZILDAĞ Duygu, “Örgütsel Hafıza Kaybını Önlemede İşten Ayrılma Mülakatları: Bir Mülakat Formu Örneği”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S. 27, 2015, ss. 181-190.

KÖK Bayrak Sabahat, “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 20, S. 1, 2006, ss. 291-310).

KUVAAS Bard, “An Exploration of How the Employee–Organization Relationship Affects the Linkage Between Perception of Developmental Human Resource Practices and Employee Outcomes”, Journal of Management Studies, Vol. 45, No. 1, 2008:1-25.

LUM L., KERVIN J., CLARK K., REID F. & SIROLA W., “Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction or Organizational Commitment”, Journal of Organizational Behavior, Vol. 19, 1998, 305-320.

MEYER John P. & ALLEN Natalie. J., “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”, Human Resource Management Review, Vol. 1, No. 1, 1991, 61-89.

MEYER J. P., STANLAY D. J., HERSCOVİTCH L. & TOPOLNYTSKY L., “Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-

Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences”, Journal of Vocational Behavior, Vol. 61, 2002, 20-52.

MOWDAY R. T., STEERS R. & PORTER L. W., “*The Measurement of Organizational Commitment*”, Journal of Vocational Behavior, Vol. 14, 1979, 224-247.

MOWDAY T. Richard, PORTER W. Lyman & STEERS M. Richard, “*Employee-Organization Linkages The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*”, New York: Academic Press, 1982.

NAKTİYOK Atılhan, Fatma POLAT, “*Çalışanların Psikolojik Taciz Algısının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 30, S. 1, 2016, ss. 1-17.

OHANA Marc & MARYLINE Meyer, “*Should I stay or should I go now? Investigating the intention to quit of the permanent staff in social enterprises*”, European Management Journal, Vol. 28, No. 6, 2010, 1-14.

ÖZDEVECİOĞLU Mahmut, “*Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*”, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, C. 18, S. 2, 2003, ss. 113-130.

ÖZDEVECİOĞLU Mahmut ve AKTAŞ Aylin, “*Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü*”, Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, S. 28, 2007, ss. 1-20.

ÖZGEN H. M. ve Özgen H., “*Psikolojik Sözleşme Boyutlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma*”, Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 19, S. 1, 2010, ss. 1-19.

ÖZLER E. Derya, ATALAY G. Ceren ve ŞAHİN D. Meltem, “*Mobbing’in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S. 22, 2008, ss. 1-28.

ÖZUTKU Hatice, “*Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C. 37, S. 2, 2008, ss. 79-97.

ÖZYER Kubilay, *Etik İklim ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin Düzenleyici Rolü*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2010.

PARE Guy & LALONDE Patrick, “*The Impact of Human Resources Practices on IT Personnel Commitment, Citizenship Behaviors, and Turnover Intentions*”, ICIS 2000 Proceedings, Vol. 45, 2000, 461-466.

PARE Guy & TREMBLAY Michel, “*The Influence of High-Involvement Human Resources Practices Procedural Justice, Organizational Commitment and Citizenship Behaviors on Information Technology Professionals’ Turnover Intentions*”, Group & Organization Management, Vol. 32, No. 3, 2007, 326-357.

PORTER W. Lyman, STEERS M. Richard and BOULIAN V. Paul, “*Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians*”, Vol. 21, No. 31, 1973, 151-315.

POYRAZ Kemal ve KAMA Bülent, “*Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi*”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 13, S. 2, 2008, ss. 143-164.

SABUNCUOĞLU E. Tolay, “*Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*”, C. 7 (2), 2007, ss. 613-628.

SARIDEDE Ufuk ve DOYURAN Şöheyda, “*Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*”, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya, 2004.

SİĞRİ Ünal, “*İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma*”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C. 7, S. 2, 2007, ss. 261-278.

SİĞRİ Ünal ve BASIM Nejat, “*İş Görenlerin İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma*”, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, C. 12, S. 6, 2006, ss. 131-154.

ŞİMŞEK M. Şerif ve ASLAN Şebnem, “*Mesleki ve Örgütsel Bağlılığın, Örgütsel Davranışa İlişkin Sonuçlarla İlişkileri*”, Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2012, 415-454.

TURUNÇ Ömer ve ÇELİK Mazlum, “*Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma*”, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 14, S. 1, 2010, ss. 209-232.

TUTAR Hasan, “*Erzurum’da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi*”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, C. 12, S. 3, 2007, ss. 97-120.

TÜFEKÇİ Ulviye, *Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bursa, 2016.

UYGUÇ Nermin ve ÇİMRİN Dilek, “*DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler*”, Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, C. 19, S. 1, 2004, ss. 91-99.

VAROL Fatih, *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi: Konya İli İlaç Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya, 2010.

WASTI S. Arzu, “*Affective and Continuance Commitment to the Organization: Test of an Integrated Model In the Turkish Context*”, International Journal of Intercultural Relations, Vol. 26, No. 5, 2002, 525-550.

WASTI S. Arzu, “*Organizational Commitment, Turnover Intentions and the Influence of Cultural Values*”, Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol. 76, 2003, 303-321.

WASTI S. Arzu, *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar*, (ed.) Aşkın Keser – Gözde Yılmaz – Senay Yürür, Kocaeli, Umuttepe Yayınları, 2012, s. 566.

YALÇIN Azmi ve İPLİK Fatma Nur, “Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 14, S. 1, 2005, ss. 395-412.

YELBOĞA Atilla, *Yönetimde İnsan Kaynakları Çalışmaları*, Turhan Kitabevi, 2010, s. 502.

YÜCE Alparslan ve KAVAK Onur, “İçsel Pazarlama Faaliyetlerinin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma”, Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi, C. 3, S. 3, 2017, ss. 79-96.

YÜCELER Aydan, “Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.22, 2009, ss. 445-458.

EK – 1: ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket formuna vereceğiniz cevaplar yalnızca bilimsel bir çalışma için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Çalışmanın güvenilirliği açısından lütfen isminizi belirtmeyiniz. Vereceğiniz yanıtların sizin duygu, düşünce ve davranışlarınızı yansıtması oldukça önemlidir.

Katkılarınız ve soruları yanıtlamada göstereceğiniz içtenlik için teşekkür ederiz.

BÖLÜM I

Cinsiyetiniz:

() Kadın () Erkek

Yaşınız:

() 18-25 () 26-30 () 31-35 () 36-40 () 41-45 () 46-50 () 51 ve üzeri

Medeni Durumunuz:

() Evli () Bekâr () Boşanmış / Dul

Öğrenim Durumunuz:

() İlköğretim () Lise () Önlisans () Lisans () Lisansüstü

Bulduğunuz İşletmedeki Çalışma Süreniz:

() 1 Yıldan az () 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21 ve üzeri

Çalışma Şekliniz:

() Beyaz Yakalı () Mavi Yakalı

BÖLÜM II

Lütfen aşağıdaki cümlelere şu anda çalıştığınız işyeri açısından ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Kariyer hayatımın geriye kalanını bu işyerinde geçirmekten mutluluk duyarım.					
2. Çalıştığım işyerinin problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.					
3. Bu işyerinde kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.					
4. Bu işyerine karşı duygusal bir bağ hissediyorum.					
5. Çalıştığım işyerine karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.					
6. Çalıştığım işyerinden, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum					
7. Şu an bu işyerinden ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.					
8. Şu an bu işyerinde kalmam, istekten ziyade gerekliliktir.					
9. Bu işyerinden ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.					
10. Benim için bu işyerinden ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir işyerinin burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.					
11. Başka bir iş ayarlamadan bu işyerinden ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.					
12. Bu işyerinde çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, yeni bir iş bulmamın çaba gerektirmesidir.					
13. Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım işyerinden şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.					
14. Bu işyeri benim sadakatimi hak ediyor.					
15. Bu işyerinden şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.					
16. Çalıştığım işyerine çok şey borçluyum.					
17. Bu işyerinden şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.					

BÖLÜM III

Lütfen aşağıdaki cümlelere şu anda çalıştığınız işyeri açısından ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Hali hazırda kendime yeni bir iş arıyorum.					
2. En geç bir yıl içerisinde bu kurumdan ayrılmış olmayı planlıyorum.					
3. Daha iyi bir iş bulduğum zaman bu kurumdan ayrılmayı düşünüyorum.					