



T.C.
ALTINBAŞ ÜNİVERSİTESİ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı / İşletme Yüksek Lisans Programı

**ALGILANAN ÖRGÜT KİŞİ UYUMUNUN ÖRGÜTTE
KALMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞE
BAĞLILIĞIN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: MARMARA
BÖLGESİNDE TEKSTİL SEKTÖRÜNDE BİR
ARAŞTIRMA**

Hatice GÜNEY

Yüksek Lisans Tezi

Eş Danışmanlar
Dr. Öğr. Üyesi Ayla ESEN
Doç. Dr. Esra DİNÇ ELMALI

İstanbul, 2021

**ALGILANAN ÖRGÜT KİŞİ UYUMUNUN ÖRGÜTTE KALMA NİYETİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞE BAĞLILIĞIN DÜZENLEYİCİ ROLÜ:
MARMARA BÖLGESİNDE TEKSTİL SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

Hatice GÜNEY

İşletme Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

ALTINBAŞ ÜNİVERSİTESİ

2021

Hatice GÜNEY tarafından hazırlanmış ve 19.02.2021 tarihinde sunulmuş “ALGILANAN ÖRGÜT KİŞİ UYUMUNUN ÖRGÜTTE KALMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞE BAĞLILIĞIN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: MARMARA BÖLGESİNDE TEKSTİL SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA” başlıklı tez İşletme Anabilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak **oy birliği/oy çokluğu** ile kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Esra DİNÇ ELMALI

Eş Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Ayla ESEN

Danışman

Tez Savunma Sınavı Jüri Üyeleri:

Dr. Öğr. Üyesi Ayla ESEN

İşletme F.,
Altınbaş Üniversitesi

Doç. Dr. Esra DİNÇ ELMALI

İşletme F.,
Marmara Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Çiğdem ASARKAYA

İşletme F.,
İstanbul Ticaret Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Nevra Bedriye BAKER ARAPOĞLU

İşletme F.,
Altınbaş Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Arzu GİRİŞKEN

İşletme F.,
Altınbaş Üniversitesi

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak bütün şartları sağladığını beyan ederim.

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü kabul tarihi:

____/____/____

Bu tezdeki tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik davranışlara uygun olarak edinildiğini ve sunulduğunu beyan ederim. Ayrıca, bu kuralların ve davranışların gerektirdiği şekilde, bu çalışmada, orijinal olmayan tüm materyalleri ve sonuçları tamamen alıntı yaptığımı ve referans gösterdiğimi de beyan ederim.

Hatice GÜNEY

İmzası

İTHAF

Yüksek lisans tez çalışmamın tüm sürecinde yardım ve desteklerini esirgemeyen değerli hocam **Doç. Dr. Esra DİNÇ ELMALI'** ya, değerli hocam **Dr. Öğr. Üyesi Ayla ESEN** hocam'a sevgi ve şükranlarımı sunarım.

Hayatlarına girdiğim ilk günden itibaren sevgi ve destekleriyle bana güç ve yön veren, hayatıma dokunup yaşamımı şekillendiren sevgili ailem; **İrfan ATASEVER** ve **Av.Hasibe ATASEVER**'e sonsuz sevgi ve teşekkürlerimi sunar bu tezimi onlara ithaf ederim.

Sabır ve sevgisiyle tüm yaşamımda yanımda olan sevgili **Annem**'e teşekkürlerimi sunarım.

Hatice GÜNEY

İstanbul, 2021

ÖZET

ALGILANAN ÖRGÜT KİŞİ UYUMUNUN ÖRGÜTTE KALMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞE BAĞLILIĞIN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: MARMARA BÖLGESİNDE TEKSTİL SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Hatice GÜNEY

Yüksek lisans, İşletme Anabilim Dalı, Altınbaş Üniversitesi

Eş Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ayla ESEN

Eş Danışman: Doç. Dr. Esra DİNÇ ELMALI

Tarih: Şubat/2021

Sayfa:132

Örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşabilme ve varlıklarını sürdürebilmesinde en değerli kaynağı insan kaynağıdır. İnsanın en değerli sermaye olduğunu anlayan örgütler, değişimlere ayak uydurmak, iş gücünü esnek tutabilmek ve örgütsel bağlılıklarını sürdürebilmek için motivasyonu yüksek, başarılı, örgütün hedef ve amaçlarını kendi hedef ve amaçları olarak algılayan, işine bağlı bireyleri ellerinde tutmak isteyeceklerdir. Örgüt- kişi uyumu bu bağlamda daha da önem arz etmektedir. Örgüt ve birey arasındaki uyumun varlığı olduğu durumda, birey ve örgütün başarı durumu aynı oranda etkilenebilmektedir. Örgüt ve birey arasındaki uyum, başarının temel anahtarlarından biridir. Bireyler, örgütün amaçlarını ne ölçüde benimserlerse örgütlerde bireyin arzu ve isteklerine aynı ölçüde karşılıklarında, bireylerin performanslarına büyük oranda etki edecek, işlerine bağlı, kendilerini işlerine adan, işten ayrılma niyetine sahip olmadan, işte kalma niyetlerini sürdürmek isteyeceklerdir.

Bu çalışmada amaç; Algılanan örgüt- kişi uyumunun örgütte kalma niyeti üzerindeki etkisinde işe bağlılığın düzenleyici (moderatör) rolünü araştırmaktır. Araştırma, Marmara bölgesinde 3 farklı alanda faaliyet gösteren orta ölçekli 4 tekstil işletmesinin farklı departman ve kademelerinde çalışan 340 kişi üzerinde kolayda anket tekniği kullanılarak yapılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 25 ve AMOS 24 istatistik veri analizi kullanılarak analiz edilmiştir.

Analiz sonucunda elde edilen bilgilere göre; örgüt- kişi uyumunun alt boyutlarından gereksinim-karşılama uyumu, değer uyumu, talep yeterlik uyumu, örgütte kalma niyetini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir. Örgüt- kişi uyumunun alt boyutlarından talep-yeterlik uyumunun örgütte kalma niyeti üzerindeki etkisinde ise işe bağlılığın düzenleyici (moderatör) rolü bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt -Kişi uyumu, Örgütte Kalma Niyeti, İşe bağlılık,



ABSTRACT

MODERATING ROLE OF JOB INVOLVEMENT IN THE IMPACT OF PERCEIVED ORGANIZATION-PERSON FIT ON INTENTION TO STAY: A RESEARCH IN THE TEXTILE INDUSTRY OF MARMARA REGION

GÜNEY, Hatice

MA, Business Administration, Altınbaş University

Co-advisor: Dr. Öğr. Üyesi Ayla ESEN

Co-advisor: Doç. Dr. Esra DİNÇ ELMALI

Date: February/2021

Page: 132

The most valuable resource for organizations to achieve their aims and objectives is human resource. Organizations which realize that human is the most valuable capital will aspire to retain highly motivated, successful and engaged employees to ensure that their labor force is flexible, and that employee loyalty can be sustained. The fit between the organization and the employee is important in that sense. The fit between organization and its employee affects the performance of the employee. Organization-person fit is a key to success for organizations. When individuals internalize organizational goals and when, in return, organizations meet expectations of its members, the performance of employees is positively affected leading to loyal, dedicated employees with strong intention to stay.

The main aim of this study is to explore the moderating role of job involvement in the impact of perceived organization-person fit on the employee's intention to stay. A convenience sample of 340 employees working at different organizational levels from 4 textile companies operating in 3 different domains in the Marmara Region has been used to conduct the research. Data has been analyzed through SPSS 25 and AMOS 24 statistical software tools.

Results have shown that sub-dimensions of organization-person fit, namely needs-supplies fit, value congruence, demands-abilities fit, have a statistically significant positive impact on

intention to stay. Additionally, job involvement has a moderating role in the relationship between demands-abilities fit and intention to stay.

Keywords: Organization-Person Fit, Intention to Stay, Job Involvement



İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLO LİSTESİ.....	xii
ŞEKİL LİSTESİ.....	xiv
KISALTMALAR.....	xv
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ÖRGÜT- KİŞİ UYUMU.....	3
1.1. ÖRGÜT - KİŞİ UYUMU KAVRAMI VE ÖNEMİ.....	3
1.2. ÖRGÜT - KİŞİ UYUMUNUN BOYUTLARI.....	4
1.2.1. Değerlerin Uyum.....	5
1.2.2. Gereksinim- Karşılama Uyum.....	6
1.2.3. Talep - Yeterlilik Uyum.....	6
1.3. ÖRGÜT – KİŞİ UYUMUNA BENZER KAVRAMLAR.....	7

1.3.1. Kişi-Çevre Uyumu.....	7
1.3.2. Kişi-Meslek Uyumu.....	7
1.3.3. Kişi-İş Uyumu.....	8
1.4. ÖRGÜT – Kİşİ UYUMU YAKLAşIMLARI.....	8
1.4.1. Schneider'in Örgüt- Kişi Uyumu Yaklaşımı.....	9
1.4.2. Kristof'un Örgüt- Kişi Uyumu Yaklaşımı.....	11
1.4.3. Chatman'ın Örgüt- Kişi Uyumu Yaklaşımı.....	13
1.4.4. Cable ve Judge'nin Örgüt- Kişi Uyumu Yaklaşımı.....	15
1.5.ÖRGÜT – Kİşİ UYUMU'NUN BİREYLER VE İşLETMELER AÇISINDAN ÖNEMİ.....	17
1.6. ÖRGÜT – Kİşİ UYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	18
1.7. ÖRGÜT – Kİşİ UYUMUNUN SONUÇLARI.....	19

İKİNCİ BÖLÜM

2. ÖRGÜTTE KALMA NİYETİ.....	20
2.1. ÖRGÜTTE KALMA NİYETİ' NİN KAVRAMI VE ÖNEMİ.....	20
2.2. ÖRGÜTTE KALMA NİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	20
2.3. İşTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMI VE ÖNEMİ	22

2.4. İŞTEN AYRILMA NİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	23
2.5. İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN ÖNLENMESİ.....	25
2.6. ÖRGÜTTE KALMA NİYETİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	27

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İŞE BAĞLILIK.....	31
3.1. İŞE BAĞLILIĞIN TANIMI.....	31
3.2. İŞE BAĞLILIĞIN BOYUTLARI.....	32
3.2.1. İşe İstek Duyma.....	32
3.2.2. İşe Adanma.....	32
3.2.3. İşe yoğunlaşma.....	33
3.3. İŞE BAĞLILIĞIN BENZER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ.....	34
3.3.1. İşe Bağlılık Ve Örgüte Bağlılık.....	34
3.3.2. İşe Bağlılık Ve Mesleğe Bağlılık.....	35
3.3.3. İşe Bağlılık Ve Çalışmaya Bağlılık.....	36
3.4. İŞE BAĞLILIĞIN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERLE İLİŞKİSİ.....	37

3.4.1. İşe Bağlılık- İş Tatmini.....	37
3.4.2. İşe Bağlılık- Performans.....	38
3.4.3. İşe Bağlılık - İşte Kalma Niyeti.....	39
3.4.4. İşe Bağlılık – İşten Ayrılma Niyeti.....	40
3.4.5. İşe Bağlılık- İşe Geç Kalma Niyeti.....	41
3.5. İŞE BAĞLILIK ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	44
3.6. İŞE BAĞLILIK SONUÇLARI.....	45
3.7. İŞE BAĞLILIK İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	45

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ALGILANAN ÖRGÜT KİŞİ UYUMUNUN ÖRGÜTTE KALMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞE BAĞLILIK DÜZENLEYİCİ RÖLÜ

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	47
4.2. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ VE ARAÇLARI.....	47
4.3. KULLANILAN İSTATİKSEL TEKNİKLER.....	48
4.4. ANA KÜTLE VE ÖRNEKLEM SEÇİMİ.....	49
4.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ VE MODELİ.....	49

4.6.ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	54
4.6.1. Örgüt- Kişi Uyumu Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	54
4.6.2. Örgütte Kalma Niyeti Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	58
4.6.3. İşe Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	60
4.7. VERİLERİN İSTATİSTİKSEL ANALİZİ.....	65
4.8. BULGULAR.....	68
4.8.1. Korelasyon Analizi Sonuçları.....	68
4.8.2. Regresyon Analizi Sonuçları.....	69
4.8.3. Demografik Değişkenlere İlişkin Analizler.....	75
SONUÇ.....	86
KAYNAKÇA.....	93
EKLER.....	112
ÖZGEÇMİŞ.....	116

TABLO LİSTESİ

Sayfa No:

Tablo 1: Örgüt-Kişİ Uyumu Ölçeğİnin Faktör Yapısı.....	55
Tablo 2: Örgüt-Kişİ Uyumu Ölçeğİnin Beş Faktörlü Yapısına Ait Uyum Değİrleri.....	56
Tablo 3: Örgütte Kalma Niyeti Ölçeğİnin Faktör Yapısı.....	58
Tablo 4: Örgütte Kalma Niyeti Ölçeğİnin Tek Faktörlü Yapısına Ait Uyum Değİrleri.....	59
Tablo 5: İşİ Bağıllık Ölçeğİnin Faktör Yapısı.....	61
Tablo 6: İşİ Bağıllık Ölçeğİnin Tek Faktörlü Yapısına Ait Uyum Değİrleri.....	62
Tablo 7: Kişİ Örgüt Uyumu, Örgütte Kalma Niyeti ve İşİ Bağıllık Ölçeklerinden Elde Edilen Puanlara Ait Betimsel Değİrleri.....	66
Tablo 8: Kişİ Örgüt Uyumu, Örgütte Kalma Niyeti ve İşİ Bağıllık Ölçeklerinden Elde Edilen Puanlara Ait Pearson Korelasyon Katsayıları.....	68
Tablo 9: Örgüt-Kişİ Uyumunun Örgütte Kalma Niyeti Üzerindeki Etkisini Belirlemek İçin Gerçekleştirilen Regresyon Analizi Sonuçları.....	69
Tablo 10: İşİ bağıllığın Örgütte Kalma Niyeti Üzerindeki Etkisini Belirlemek İçin Gerçekleştirilen Regresyon Analizi Sonuçları.....	69
Tablo 11: Gereksinim- Karşılama Uyumu ve İşİ Bağıllığın Örgütte Kalma Niyeti Üzerine Etkisine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları.....	70
Tablo 12: Değİr Uyumu ve İşİ Bağıllığın Örgütte Kalma Niyeti Üzerine Etkisine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları.....	71

Tablo 13: Talep-Yeterlik Uyumu ve İşe Bağlılığın Örgütte Kalma Niyeti Üzerine Etkisine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları.....	72
Tablo 14: Ankete Katılanların Demografik Özellikleri.....	73
Tablo 15: Cinsiyete Göre Örgüt-Kişİ Uyumu, Örgütte Kalma Niyeti ve İşe Bağlılık Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Testi Sonuçları.....	75
Tablo 16: Yaş Gruplarına Göre Örgüt-Kişİ Uyumu, Örgütte Kalma Niyeti ve İşe Bağlılık Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Testi Sonuçları.....	76
Tablo 17: Medeni Duruma Göre Örgüt-Kişİ Uyumu, Örgütte Kalma Niyeti ve İşe Bağlılık Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Testi Sonuçları.....	77
Tablo 18: Çocuk Sayısına Göre Örgüt-Kişİ Uyumu, Örgütte Kalma Niyeti ve İşe Bağlılık Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Testi Sonuçları.....	78
Tablo 19: Eğitim Durumuna Göre Örgüt-Kişİ Uyumu, Örgütte Kalma Niyeti ve İşe Bağlılık Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Testi Sonuçları.....	79
Tablo 20: İş Yerindeki Çalışma Süresine Göre Örgüt-Kişİ Uyumu, Örgütte Kalma Niyeti ve İşe Bağlılık Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Testi Sonuçları.....	80
Tablo 21: Pozisyona Göre Örgüt- Kişİ Uyumu, Örgütte Kalma Niyeti ve İşe Bağlılık Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Testi Sonuçları.....	81
Tablo 22: Görev Yapılan Departmana Göre Örgüt- Kişİ Uyumu, Örgütte Kalma Niyeti ve İşe Bağlılık Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Testi Sonuçları.....	82

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa No:

Şekil 1: Çekim-Seçim-Çekişme (ASA) Döngüsü.....	9
Şekil 2: Birey – Örgüt Uyumunun Çeşitli Şekilde Kavramsallaştırılması.....	11
Şekil 3: Chatma'nın birey-örgüt uyumu modeli.....	13
Şekil 4: İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörler	23
Şekil 5: Çalışma Yaşamında İşe Bağlılık İle İlişkili Bağlılık Türleri.....	33
Şekil 6: İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler Ve İşe Bağlılığa İlişkin Göstergeler.....	41
Şekil 7: İşe Bağlılığın Sonuçları.....	43
Şekil 8: Araştırmanın Modeli	53
Şekil 9: Kişi Örgüt Uyum Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı.....	57
Şekil 10: Örgütte Kalma Niyeti Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı.....	60
Şekil 11: İşe Bağlılık Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı.....	63
Şekil 12: Faktör Analizinden Sonra Araştırma Modeli.....	65

KISALTMALAR LİSTESİ

ASA : Attraction – Selection – Attrition

KMO : Kaiser- Meyer- Olkin

VIF : Variance İnflation Factor

İKY : İnsan Kaynakları Yönetimi

TYU : Talep Yeterlilik Uyumu

OKN : Örgütte Kalma Niyeti

SPSS : Sosyal Bilimler İçin İstatiksel Veri Analiz Programı (Statistic Packets For Social Scienences)

İB : İşe Bağlılık

DU : Değer Uyumu

Vb : Ve Benzeri

GİRİŞ

Günümüz rekabet ortamında örgütler belirledikleri amaçlarını gerçekleştirebilmek için çalışanlarının örgütün hedef ve amaçlarını benimsemelerini, örgütlerine bağlı olmalarını ve bunun devamında istikrarla örgütte kalıp örgüte gerekli katkıyı sağlamalarını beklemekte ve bu beklenti örgütler için büyük önem taşımaktadır. Örgütü ile uyum içerisinde çalışan bireylerin örgütlerine bağlılıkları artar ve bireyler kendilerini işlerine adanır. Örgüt- kişi uyumu, çalışan bireylerin değerleri ve hedefleri ile örgütün hedef ve değerlerinin birbiri ile örtüşmesini ifade eder. Örgüt ile birey uyumunun oluşma neticesinde, birey örgütünü terk etme eğiliminden çıkıp, örgütte kalma niyetine devam edecek ve örgütte çalışan bireyden vazgeçmeyi düşünmeyecektir. Örgütte kalma niyeti temelde bireylerin pek çok nedene bağlı örgütsel ve çevresel nedenlerle mevcut işlerinde çalışmaya devam etme isteklikleri anlamına gelmektedir. İşine bağlı bireyler, kendilerini işlerine adanır yaptıkları işten doyum alır ve işlerine yoğunlaşırlar.

Literatür incelendiğinde, çalışanların örgütte kalma niyetlerini ve işten ayrılma niyetlerini inceleyen çeşitli çalışmalar olduğu biliniyor. Bu araştırmamızın amacı, örgüt-kişi uyumunun örgütte kalma niyeti üzerindeki etkisinde işe bağlılığın düzenleyici rolünü araştırmaktır.

Araştırma dört bölümden oluşmaktadır: Araştırmanın ilk bölümünde, örgüt-kişi uyumu, örgüt-kişi uyumu kavramı ve önemi, örgüt-kişi uyumunun boyutları, örgüt-kişi uyumuna benzer kavramlar, örgüt-kişi uyumu yaklaşımları, örgüt-kişi uyumunun bireyler ve işletmeler açısından önemi, örgüt-kişi uyumunu etkileyen faktörler, örgüt-kişi uyumunun sonuçları hakkında bilgi verilecektir.

İkinci bölümde ise örgütte kalma niyeti, örgütte kalma niyeti kavramı, örgütte kalma niyetinin önemi, örgütte kalma niyetini etkileyen faktörler, işten ayrılma niyeti kavramı ve önemi, işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler, işten ayrılma niyetinin önlenmesi, örgütte kalma niyeti ve işten ayrılma niyeti ile ilgili yapılan çalışmalar ile ilgili bilgi verilecektir.

Üçüncü bölümde ise işe bağlılık, işe bağlılığın tanımı, işe bağlılığın boyutları, işe bağlılığın benzer kavramlarla ilişkisi, işe bağlılığın çeşitli değişkenlerle ilişkisi, işe

bağlılığı etkileyen faktörler, işe bağlılığın sonuçları, işe bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalar hakkında bilgi verilecektir.

Dördüncü bölümde ise çalışmanın konusunu oluşturan araştırmanın bulgu ve değerlendirmelerine yer verilecektir. Bu bağlamda veri toplama yöntemi, ana kütle ve örneklem seçimi, kullanılan istatistiksel teknikler, araştırmada kullanılan ölçekler ve bu ölçeklere ilişkin geçerlilik, güvenilirlik analizleri sonuçları ve de araştırmanın bulguları ve değerlendirmelerine yer verilecektir.

Son olarak, sonuç kısmında elde edilen bulguların özet olarak ifade edildiği sonuç bölümü, kaynakça ve ekler kısımları yer alacaktır.



BİRİNCİ BÖLÜM

1. ÖRGÜT – KİŞİ UYUMU

Örgüt – Kişi Uyum, kişi ve örgütler arasındaki karşılıklı beklentilerin, ihtiyaçların ve değerlerin uyumu olarak ifade edilebilir (Sezgin, 2006). Uyum, bireyin çevresi ile huzurlu bir şekilde etkileşim içinde olmasıdır. Bireyin ruh sağlığının iyi olduğunun iki göstergesi vardır. İlki bireyin iç yaşamıyla olan uyumu, amaçları, değer yargıları ile olan dengesidir. İkincisi ise kişinin çevresiyle olan uyumdur. Bireyin ihtiyaçları ile çevrenin ihtiyaçlarının dengeli olduğunu gösteren bu uyum türü, bireyin amaç ve değer yargılarının, çevresinin sahip olduğu kültürel, toplumsal ve ekonomik değerleri ile olan uyumu bireyin dışsal huzur kaynağıdır (Başaran, 2004). Uyumun sağlandığı örgütlerde bağlılık, performans ve verimlilik artmaktadır (Özgen & Turunç, 2017).

Şirket yöneticileri, rekabet piyasalarında başarılı olabilmek ve fark yaratabilmek için işgörenlerin performanslarının, hedeflerinin, kültürlerinin ve benzeri birçok değerlerinin şirket amaçlarıyla uyumlu olduğu bireylerle çalışmayı tercih ederler. Örgütler, kendi misyon ve vizyonlarını gerçekleştirebileceklerini düşündükleri işgörenler ile çalışmak istemektedirler. Bunun sonucu olarak da işgören ve örgüt arasında ihtiyaç, beklenti ve amaç doğrultusunda anlaşmazlık çıkabilmektedir. Örgüt–kişi uyumu konusunda yapılan çalışmalarda iş tatmini, işe bağlılık, işte kalma niyeti, örgütsel vatandaşlık, iş gücü devri üzerinde etkisi dikkate alındığında bir düzey uyumun oluşmasının önemli olduğu vurgulanmaktadır (Cable ve Judge, 1996; Kristof, 1996; Schneider, 1987a). Örgüt – kişi Uyum, işgören seçim sürecinde önemli bir konu olmaktadır. Genel anlamıyla işgören ve örgüt ilişkisindeki bağlılığı, uyumluluğu amaç ve hedefleri ifade eder (Sezgin, 2006).

1.1. ÖRGÜT – KİŞİ UYUMU KAVRAMI VE ÖNEMİ

Örgüt- kişi uyumu, çalışan ile işveren arasındaki karşılıklı beklentilerin anlaşma düzeyine olan uyumluluğu ve benzerlik derecesidir (Turun, 1996). Bireyin ve örgütün performansı üzerinde etkisi olan örgüt- kişi uyumu kavramı, kişinin değerleri ile örgütün değerlerinin birbiriyle eşleşmesi ya da büyük oranda örtüşmesi şeklinde ifade edilmektedir (Chatman,

1989). Örgütsel davranış kapsamında örgüt- kişi uyumu, çalışanların değer yargıları ile bağlı bulundukları örgütün değer ve kültürleri arasında ilişki olarak tanımlanabilmektedir (Yahyagil, 2005). İnsan kaynağının önemli olduğu iş dünyasında, yetenekli ve nitelikli işgörenleri işletme bünyesine dahil etmek ve örgüt bünyesinde tutabilmek, sürdürülebilir bir rekabet avantajı sağlamaktadır (Turban & Greening, 1997). İş görenin, örgütü ile olan uyum düzeyi belirlenen hedeflerin sonucunu etkilemektedir (Köksal, Uğurlu Kara, & Meydan, 2018). Bireyin, örgütüyle kendisi arasında uyumun olduğu durumlarda, bireyin işinde daha başarılı olabileceği verimliliğin artıp, kaynakların etkin bir şekilde kullanımının artacağı vurgulanmakta ve uyumsuzluğun olduğu durumlarda ise işe yabancılaşma, devamsızlığın artması, örgüt tarafından ya da kendi isteği ile örgütten ayrılacağı durumlar oluşabilmektedir (Yücel & Çetinkaya, 2016). Bir başka ifade ile işgörenin örgütü ile uyum içerisinde olduğu sürece çalışmasına devam eder, uyumun sağlanmadığı durumlarda işten ayrılabilir (Besen & Aktaş, 2016). Örgüt- kişi uyumunun sağlanması, örgütsel bağlılığın artması, istikrarlı, verimli ve rekabetçi bir iş gücüne sahip olabilmek için önemlidir (Alparslan, Çiçek, & Soydemir, 2015).

1.2. ÖRGÜT – KİŞİ UYUMUNUN BOYUTLARI

Kristof (1996), uyumluluk kavramının birçok farklı şekillerde değerlendirildiğini benzerlik–tamamlayıcı-(supplementary) ve bütünleştirici (complementary) uyum şeklindeki bir ayrımın çoklu kavramlarından olabileceğinin görüşünde bulunmuştur.

Literatürde iki kavramın Türkçeleştirilerek “Tamamlayıcı uyum-Supplementary Fit” ve “Bütünleyici uyum-Complementary Fit” şeklinde kullanıldığı görülmüştür (Sığrı, 2007; Çelebi & Ülker, 2013).

Benzerlik uyumu (Tamamlayıcı), bireyin örgüt ve çevresiyle benzerliğinin uyuşmasıdır (Alnıaçık & Mehtap, 2015). Bireyin değerleri, amaçları, yetenekleri, becerisi ile örgütün kültürü, değer ve amaçları arasında bir benzerlik olduğunda benzerlik uyumundan bahsedilebilmektedir. Tamamlayıcı uyum türü, değer uyumu olarak da adlandırılmaktadır (Dinç & Behram, 2014).

Bütünleyici uyum türü, farklılığı temsil etmektedir (Cable & Edwards, 2004). Çalışanın farklı özelliklerini, yeteneğini, bilgi ve kültürünü örgüte eklemesi suretiyle bütünleyici uyumun ortaya çıkması mümkündür (Alnıaçık & Mehtap, 2015). Bütünleştirici uyum türü

ise gereksinim-karşılama uyumu ve talep-yeterlilik uyumu olarak ikiye ayrılmaktadır (Cable & Edwards, 2004).

1.2.1. Değerlerin Uyumu

Değerler, bireylerin davranışlarına rehberlik ederek çevrelerine karşı uyumu kolaylaştıran bileşenlerdir ve değerlerin bireylerin üzerinde etkisi vardır (Ulutaş, 2011). Değerler ve inançlar kültürü oluşturan ana kavramlardan biridir (Schein, 1990). Yaşamımıza anlam kazandıran idealler olup tercihlerimiz, kararlarımız ve davranışlarımızın önceliğini yansıtır (Aydın, 2003). Değer uyumu, kişisel değerler ile örgütsel değerler arasındaki benzeşme olarak adlandırılabilir (Kristof, 1996). Değerlerde uygunluk, örgütün kültürel değerleri ile bireylerin yaşamı boyunca edindiği inanış arasındaki uyum durumu olarak da tanımlanabilir (Ulutaş, 2011). Değer uyumu etik davranışlarla da ilgilidir. Bireyin değerleri ile örgütsel değerlerin uyumu, kişi-kültür uyumu olarak da tanımlanabilmektedir (Kristof, 1996).

Değerler, bireysel değerler ve örgütsel değerler olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Bireysel değerler, bireyin yaşamlarına öncülük eden çevresine uyum sağlamada, tutum ve davranışlarda tutarlılık göstermesinde yardımcı olan unsurlardır (Chatman, 1989). Bireyin kişilik özellikleri, değer ve inançları, öncelikleri, tercihleri olarak da tanımlanabilir (Taşdan, 2010). Bireyler, yaşamış oldukları deneyimlere ve inançlara bağlı olarak kendilerine özgü değerlere sahiptirler. Değerler sonradan öğrenilerek oluşan yapılardır, doğuştan gelen yapılar değildirler. Bireyin sahip olduğu dünya görüşü, inancı, benimsediği ideolojisi veya toplumun dayattığı kurallar, normlar ve tutumlar gibi değerler de kişinin yakın veya uzak çevreyle olan etkileşim ve iletişimi vasıtasıyla sonradan inşa edilir (Uyguç, 2003).

Örgütsel değerler, örgütte kabul gören durum ve davranışlardır (Chatman, 1991). Örgütsel değerler, örgütün üyeleri tarafından kabul edilen ortak değer, amaç ve hedefleri, ideolojileri, beklentileri belirlendiğinde çalışan bireylerin bu amaç ve hedef doğrultusunda nasıl davranması gerektiğini belirler (Sezgin, 2007).

Örgütlerde, örgütün değerlerinin önem ve düzeyinin belirlenmesinde bir takım adımlar izlenebilir (Padaki, 2000).

- Örgütte çalışan bireyler arasında baskın olan inançların belirlenmesi,
- Fikir birliğinin düzeyinin belirlenmesi,
- Baskın olan değer sistemlerinin sürdürülmesi ya da değişimi için önem arz eden güçlerin belirlenmesi.

Değer uyumluluğu gösteren bireylerde örgütsel bağlılık görülmektedir. Örgüt değerleri ile uyum sağlayabilen bireyler uzun yıllar örgütte çalışmak isteyecek ve örgüte daha fazla katkıda bulunmak isteyeceklerdir (Meglino, Ravlin, & Adkins, 1989).

1.2.2. Gereksinim- Karşılama Uyumu

Bireyin, gereksinimlerinin içinde bulunduğu örgütü tarafından karşılanması durumunda oluşan uyumdur (Saraç, Efil, & Eryılmaz, 2014). Örgüt, bireyin ihtiyaç, arzu ve isteklerini karşılayabiliyorsa uyum gerçekleşmiş demektir (Dinç & Behram, 2014). Bireyin çevrelerine karşı uyum içerisinde olmaları gereksinimlerinin karşılanmasıyla orantılıdır. Bu ihtiyaçlar, maaş, sosyal yardım, gelişim ihtiyacı ve başarı ihtiyacı vb. gereksinimlerdir (Westerman & Cyr, 2004). İş görenler, uyumun gerçekleştiğini anladıklarında kendilerini değerli hissedecekler ve işlerini yerine getirmede daha istekli olacak, örgütüne ve çevrelerine sağladıkları katkıyı arttıracaklardır (Bayramlık, Bayık, & Güney, 2015).

1.2.3. Talep- Yeterlilik Uyumu

Bireyin, yetenek, bilgi, beceri ve tecrübesinin örgütün taleplerini karşılamasıyla oluşan uyum türüdür (Edwards, 1996). Örgütler, bireylerden işlerine bağlılık, bilgi, yetenek, kabiliyet ve tecrübelerini örgütlere katmalarını beklerler. Çalışanların bu talepleri karşılanması durumunda talep-yeterlilik uyumu karşılanmış olacaktır (Irak, 2012). Bir başka deyiş ile örgütler, çalışanların finansal, fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarını sundukları takdirde, bireylerinde örgütün işin gerekleri ile ilgili talepleri karşıladığında talep-yeterlilik uyumu gerçekleşmiş olacaktır (Kılıç & Yener, 2015). Bireyin yetenekleri ve işin gerektirdikleri arasındaki karşılıklı beklentiler oluştuğu takdirde, çalışan daha iyi performans gösterip işte kalmaya daha çok eğilimli olabilmektedir (Li & Hung, 2010).

1.3. ÖRGÜT – KİŞİ UYUMUNA BENZER KAVRAMLAR

Örgüt- kişi uyumu, bir uyum türü olarak kişi-çevre uyumunun bir alt sınıfıdır (Vilela, Gonzalez, & Ferrin, 2008). Örgüt-kişi uyumu ile ilişkili olan kişi-iş ve kişi-meslek uyumu da yer almaktadır (Kristof-Brown , 2000).

1.3.1. Kişi- Çevre Uyumu

Lewin (1935)'in davranışları, kişi ve çevrenin bir işlevi olarak ele aldığı kişi-çevre uyumu, genel tabiriyle kişi ile örgüt arasındaki uyuşma, benzerlik ve uyum olarak tanımlanabilmektedir (Lewin, 1935). Tutumlar, davranışlar, kişinin özellikleri ile çevrenin özellikleri arasındaki uyumdan kaynaklanabilmektedir (Cable & Edwards, 2004). Bireysel özellikler ile iş özelliklerinin ve mesleki talepler ile kişisel ihtiyaçların karşılaştırılması şeklinde ele alınarak daha da genişletilmiştir (Tinsley, 2000). Birey ve çevresi birbirinin bir parçasıdır, çevreyi kişilerin kendileri oluştururlar. Örgüt, birey ile benzer özellik taşıdığını fark ettiğinde bünyesine katmak istemektedir (Demirer, 2019). Çevreye uyum sağlayamayan bireyler, çevreyi terk etme eğiliminde bulunacaklardır ya da çevreden ayrılamayan bireyler savaşıma eğiliminde bulunacak ve bu durum örgütü ve kendisini yıpratacaktır (Schneider, 1987a). Kişi ve çevre arasında uyum oluştuğunda, kişilerin iş doyumlarında artış görülmektedir. Bunun sonucunda, örgütün başarısına ve bireyin başarısına olumlu yönde etki yapmakta, bireyin kariyer planlamasında önemli katkıları olmaktadır (Ertürk, 2011). Bireyin, işini gerçekleştirirken çevresiyle yoğun bir etkileşimin oluştuğunu ve sonucunda örgüt ve çalışanlar üzerinde önemli etkilerinin olabileceğine yönelik yapılan birey-çevre uyumu çalışmaları bireyin iş çevresine uyumunun iş, iş grubu ve örgüt çevresinde gerçekleştiğini göstermektedir (Vogel & Feldman, 2009).

1.3.2. Kişi- Meslek Uyumu

Meslek, bireyin üzerinde ekonomik refah, toplumsal statü, özgüven, yetenek, ilgi alanlarını belirlemede ve sosyalleşmesinde önemli bir etkiye sahiptir (Yılmaz & Tanrıverdi, 2017). Meslek, kişiyi topluma entegre eden bir araçtır (İlhan, 2008). Bireyin kendi karakterine, yeteneklerine göre seçtiği mesleği, yaşamı süresince toplumda yer edinmesini ve saygı görmesinde etkili olmaktadır (Körükçü & Oğuz, 2011). Mesleki uyumu yakalayan bireyler mesleklerini severek, isteyerek yaparlar ve örgüt ile uyum sağlayarak örgütlerine katkıda

bulunurlar (Baysal & Paksoy, 1999). Birey-meslek uyumu, bireyin tecrübesi, kabiliyeti ve istekleri ile işin gereklerinin ve özelliklerinin arasındaki uyum olarak tanımlanmıştır (Edwards, 1991). Bazı araştırmaların sonucunda, birey-meslek uyumu seviyesi yüksek bireylerin mesleklerini devam ettirme meyillerinin, uyum seviyesi düşük olan bireylerin ise meslek değiştirme meyillerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Donohue, 2006).

1.3.3. Kişi – İş Uyumu

Kişi-iş uyumu, iş talepleri ile bireyin bilgi, beceri, yetenek ve performansının iş özellikleri ile uyumu olarak tanımlanabilir (Çetinkaya & Kurnaz, 2017). Kişi-çevre uyumunun alt boyutunu oluşturan kişi-iş uyumu, kişilerin işleri ile olan uyum düzeyi olarak da ifade edilmektedir (Aktaş, 2011). Kişi – iş uyumu özetle, bireylerin değerleri, maddi ve manevi ihtiyaçları, amaçları, tercihleri olarak da tanımlanabilir (Vargün & Büyükyılmaz, 2019). Bireyin, işi ile uyumlu olabilmesi için işin gerektirdiklerinin bireyin bilgi, beceri ve yeteneklerinin tanımlanan iş ile uygun olması, bireyin işinden memnuniyet duyması ve performansı ile örgüte yaptığı katkıları kapsamaktadır (Eren, 2004). İşin gerekleri ile bireyin özellikleri arasındaki uyum gerçekleştiğinde kişinin işine odaklanması sağlanmaktadır. Bu uyum gerçekleşemediği durumda ise birey strese maruz kalmakta ve bu stres haline bağlı hastalıklar sebebiyle işten izin almaya ve çalışırken hata yapmaya daha meyilli hale gelmektedir (Shelton, McKenna & Darling, 2003). Kişi, işi ile uyumlu olduğu takdirde işini benimseyecek kendisini işi ile özdeşleştirecek uzun süre örgütten ayrılmak istemeyecek tutum, davranış ve hedeflerinde olumlu etkiler yaşanacaktır (Sekiguchi & Huber, 2011).

1.4. ÖRGÜT – KİŞİ UYUMU YAKLAŞIMLARI

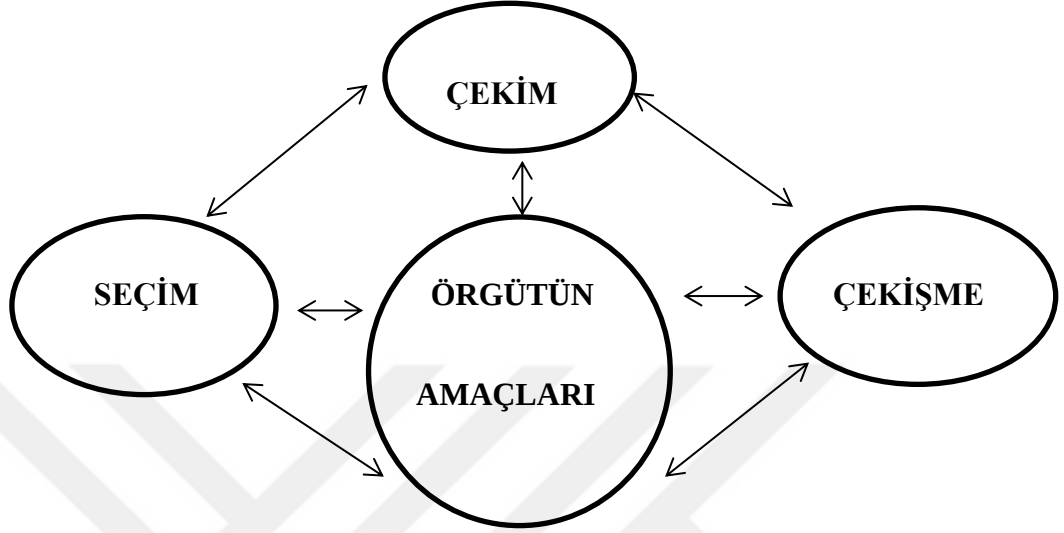
Birey-örgüt uyumuna yönelik birçok araştırma yapılmış, çeşitli modeller ve teoriler ortaya konulmuştur. Bu araştırmada, Schneider (1987) ASA modeli, Kristof (1996) Değer uyumu, Chatman (1989) Hedef uyumu, Cable ve Judge (1996)' ın Birey-örgüt uyumu modelleri ele alınacaktır.

1.4.1. Schneider 'in Örgüt- Kişi Uyum Yaklaşımı

Birey-örgüt uyumunun tarihi Schneider (1987) tarafından gerçekleştirilen çekim-seçim-çekişme Attraction-Selektion-Attrition (ASA) Kuramıdır. Birey, kendi değer sistemlerine, kişilik özelliklerine ve ihtiyaçlarına uygun olan örgütleri tercih etmektedir (Yıldız M. , 2013). Örgütlerin, bireyleri kendi bünyelerine çekmelerinde etkili olan ana faktör, örgütün ve bireyin hedef ve amaçları, normları, kültürü ve değerleri arasında bir benzerlik olmasıdır (Arbak & Yeşilada, 2003). Örgüt uyumunun algılanamaması bireyin örgüte karşı olumsuz tutum ve davranış geliştirememesidir (Köksal, 2017).

- Çekim, bireyler kendileriyle uyumlu olarak algıladıkları örgütlerin etkisine, çekimine kapılmakta ve bu örgüte katılmak istemektedir. Birbirine benzeşen bireyler kendilerine ve hedeflerine benzeyen örgütlerden etkilenirler ve seçimlerini bu örgütlere karşı yaparlar (Schneider, 1987a).
- Seçim, bireyler örgütün değer verdiği kişilik özelliklerine sahip oldukları için seçilmektedirler. Örgütün kendi değerlerine, kültürüne ve örgüt yapısına uygun bireyler seçmesidir. Örgütler, kendi değer ve amaçları ile benzeşme gördükleri bireyler ile karşılaştıklarında bireyleri örgütlerine dahil etmek isterler (Schneider, 1987a). Örgütlerin, bireyleri kendi bünyelerine çekmelerinde önemli etken, bireylerin kendi özellikleri ve amaçları ile içinde bulunduğu örgütü ile bir benzerlik görmeleridir. Bu çekimlerin varlığına bağlı olarak, bireylerin örgütlerine karşı eğilimleri rastlantılar üzerinden gerçekleşmemektedir. Örgütler açısından bakıldığında da, kendilerine uyum gösterebilecek bireylerin tercih edildiği görülmektedir (Arbak & Yeşilada, 2003).
- Çekişme, bireyler örgüte uyum sağlayamadıkları zaman çekişme meydana gelir. Birey ile örgüt arasında yüksek seviyede uyum sağlanamamasından dolayı, bireyde işten ayrılma niyeti oluşur, kendi isteği ile ya da örgütün isteği ile işini terk etmek durumunda kalır (Schneider, 2007). Örgütte çalışmaya devam eden bireyler, hedefleri, amaçları, duyguları, kültürleri, yetenek, çaba, bilgi ve deneyimleri yönünden de birbirine benzer bireylerdir (Schneider, 1987a).

Schneider tarafından ASA modelinin döngüsü Şekil 1’de belirtilmektedir.



Şekil 1: Çekim-Seçim-Çekişme (ASA) Döngüsü

Kaynak: Schneider, B. (1987a). The People Make The Place. *Personel Psychology*, 437-453.

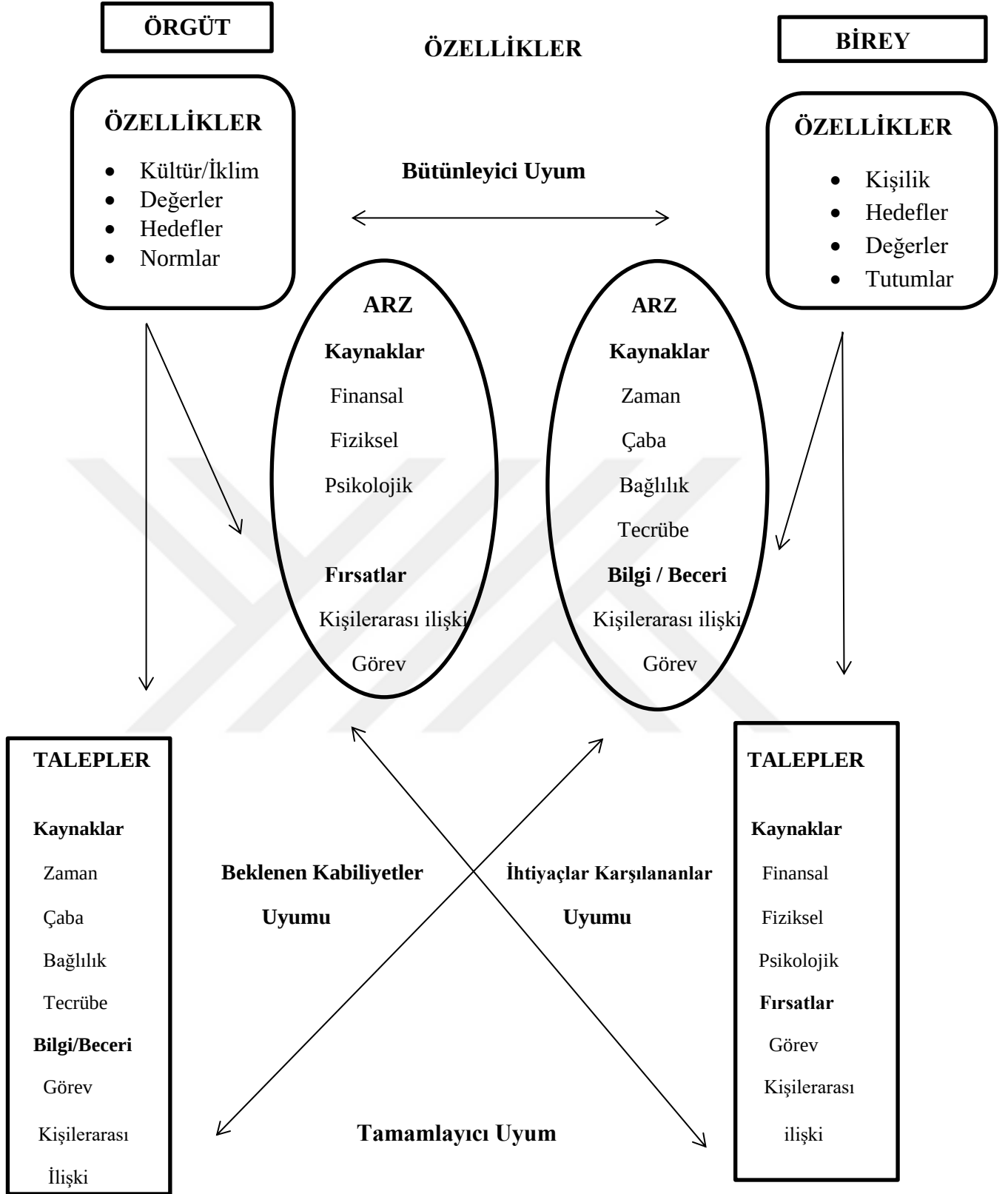
Şekil 1’de gösterildiği gibi modelde örgütün amaçları ve amaçları gerçekleştirecek süreçler, yapı ve kültür örgütün ilk kurucusunun ve bireylerin özelliklerinin bir yansımasıdır. ASA döngüsündeki bu üç süreç örgüt içerisindeki bireyleri belirler ve buna bağlı olarak örgüt içinde kültürün belirleyicisi olur (Schneider, Goldstein, & Smith, 1995). Bu model örgütsel değişimi, iklimi ve kültürü yönetebilmek açısından oldukça önemlidir. Örgütün yapısı, kültürü, politikası ve iklimini örgüt üyelerinin özellikleriyle belirlenir. ASA, örgütün amaç ve hedefleri yönünde bünyesine katacağı bireylerin işe alım süreçleri ile yakından ilgilidir (Schneider, 1987a). Schneider, ASA yaklaşımında örgütün üyelerinin örgüt içerisinde rahat edebilmelerini ve sonuç olarak da yüksek iş tatminine ulaşmalarını sağlar ve homojenliğin artması da koordinasyon, iş birliği ve iletişimi geliştirmektedir (Cooman, et al., 2009).

1.4.2. Kristof 'un Örgüt- Kişi Uyumu Yaklaşımı

Literatürde, birey-örgüt uyumu çalışmalarının öncülerinden biri olan Kristof (1996) göre, birey-örgüt uyumunu örgüt ya da işgörenlerden birinin diğerinin gereksinimlerini karşılaması ya da örgüt ile bireyin birbirine benzer özelliklerinin ve ihtiyaçları karşılaması durumunda, birey-örgüt uyumu sağlanacağını belirtmektedir. Birey ve örgüt arasında benzer karakteristik özellikler ve bireyin ihtiyaçları olan finansal, fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçları karşılandığı takdirde uyum gerçekleşir. Örgüt tarafından incelendiğinde örgütün hedef, değer, kültür ve amaçlarını gerçekleştirmek için çalışan bireylerinden çaba, yetenek, bilgi ve becerilerini göstermeleri beklenir. Kristof (1996), birey-örgüt uyumunun sağlanabilmesi için aşağıdaki durumların gerçekleşmesi gerektiğini belirtmiştir.

- Bir tarafın, diğer tarafın ihtiyaçlarını karşılaması durumunda
- Her iki tarafın benzer özellikleri paylaşmaları durumunda
- Örgüt ve bireyin benzer özellikleri paylaştığı ve birbirlerinin ihtiyaçlarını karşıladıkları durumda ortaya çıkmaktadır.

Kristof (1996), uyum sürecini tamamlayıcı uyum ve bütünleyici uyum olmak üzere iki farklı şekilde incelemiştir. Birey ve çevrenin birbirleri ile ortak özelliklere sahip olup ihtiyaçlarını karşılamasıyla 'Tamamlayıcı uyum', bireyin çevredeki diğer unsurlarla benzer özelliklere sahip olup çevreyi bütünleştirmesi, örgütsel eksiklikleri karşılamasıyla da 'Bütünleştirici uyum' ortaya çıkmaktadır. Bütünleştirici uyum iki kısma ayrılmıştır. Birincisi 'İhtiyaçlar-arzlar uyumu' bireyin ihtiyaç, beklenti ve tercihlerinin örgütü tarafından karşılanması, ikincisi 'talepler ve yetenek uyumu' bireyin yeteneklerinin örgütün taleplerini karşılamasıyla ortaya çıkan uyum türüdür.



Şekil 2: Birey – Örgüt Uyumunun Çeşitli Şekilde Kavramsallaştırılması

Kaynak: Kristof, A. L. (1996). Person - Organization Fit: An Integrative Review Of Its Conceptualizations, Measurement, And Implications. *Personnel Psychology*, 1-

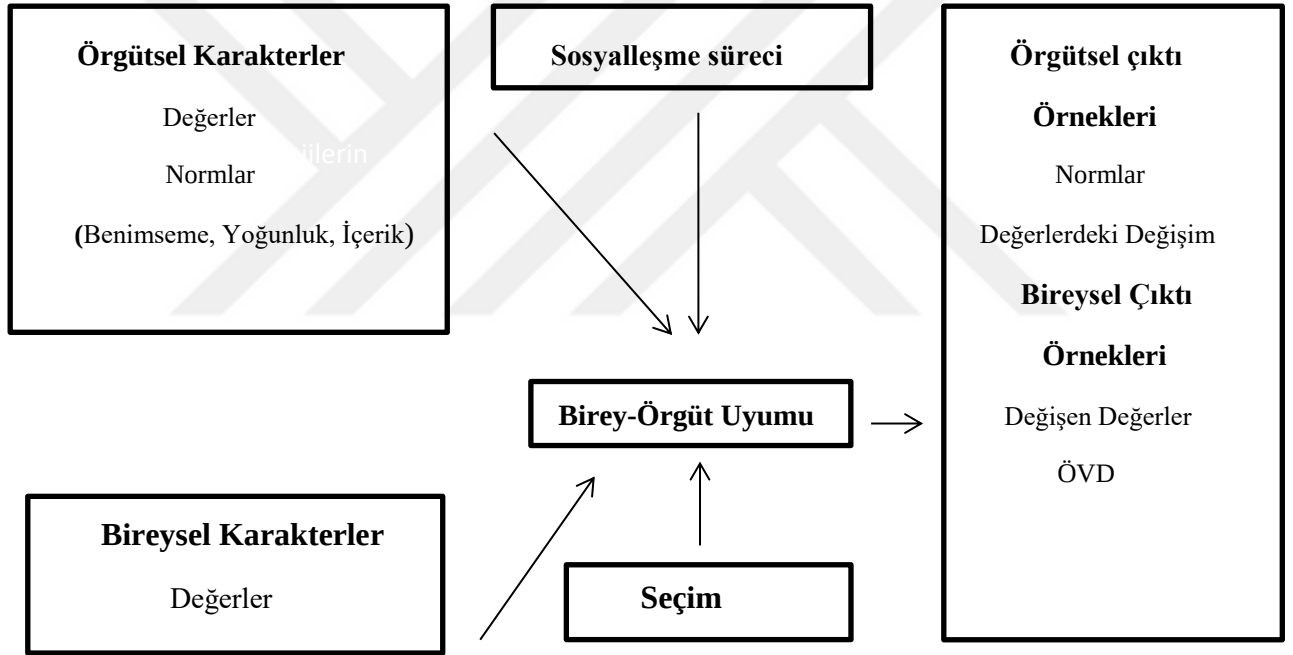
Kristof 'un modeli, bireylerin ihtiyaçlarını, beceri ve yeteneklerini ve bu özelliklerini geliştirmesi için örgütün bireye sağladıkları ya da örgütün beklentileri ile bireyin sahip olduklarının karşılaştırılmasına olanak sağlamaktadır (Kristof-Brown, 2000).

1.4.3. Chatman 'ın rgt- Kişi Uyumunu Yaklaşımı

Chatman (1989), birey-örgüt uyumunu; örgütlerin norm ve değerleri ile bireyin norm ve değerlerinin örtüşmesi olarak açıklamaktadır. Örgütün yesi olmanın bireyler üzerinde etkisinin olduğunu ve bireylerin örgütleri etkilediği, bireyin ve örgütün birbiri ile etkileşim halinde olduğu bunun sonucunda da değerler kavramının olduğunu vurgulamıştır. Değerler ve normlar, örgüt kültürünü oluşturan temel unsurlardır. Değerler, bireyler açısından çevrelerine karşı olan etkileşiminin sosyal biliş türüdür ve davranışların bir göstergesidir. Örgüt için değerler sistemi, birey davranışları ile örgüt faaliyetleri gerçekleştiğinde oluşmaktadır. Normlar, rgt değerleri için uygun olan davranış şekillerini ortaya koymaktır. Birey- rgt arasında uyum sağlandığında karşılıklı olarak önemli faydalar sağlanmaktadır. Örgüte yeni katılan bireylerin, uyum süreçlerinin kısılacadıını iş tatmin seviyesinin daha yüksek, işten ayrılma niyetinin daha düşük seviyede olacağı sonucuna varmıştır. Bireyin rgtsel vatandaşlık davranışı göstererek görev ve sorumluluklarının dışında da örgüt amaç ve hedefleri doğrultusunda iş tanımında bulunmayan işler ile de kişisel tercihleri doğrultusunda sadakat ve özverili davranarak ilgileneceğini ve örgütün normları tarafından da benimseneceğini ne sürmüştür. Birey-rgt uyumunun çok yüksek olması durumunda da beklenmedik durumlar oluşabilmektedir. Örgütte durağanlık, bireylerin yenilikçi durumlara uyum sağlayamaması ve performansın önemli düzeyde azalmasına etki edebileceğini belirtmiştir. Chatman (1989), düşük birey-örgüt uyumunun bazı durumlarda örgütteki bireylere yeni kabiliyetler, gelişim ve motivasyon kazandırabilmek için bu şekilde bir uyum politikası izlenebileceğini söylemiştir. Örgütte bulunan bireylerin, diğer bireyler ile birlikte aynı değerleri paylaşmadığı için örgütün hedef, amaçları doğrultusunda işletmeye yeni fikirler getirebileceğini ileri sürmüş ancak çok fazla görüş ayrılığının örgütün amaçlarına zarar verebileceğinin de göz ardı edilmemesi gerektiğini belirtmiştir. Birey-rgt uyumunun düşük olması durumunda üç durumdan biri ile sonuçlanabilmektedir.

- Bireyin değerlerini değiştirerek örgütün değer sistemleri ile benzer hale getirebilmekte
- Örgüt ile bireyin değerleri örtüşecek şekilde değişebilmekte
- Birey bağlı olduğu örgütten ayrılabilir.

Chatman(1989), kendi modelinin uygulanması halinde optimal düzeyde uyumun sağlanabileceğini ileri sürmektedir. Örgütün yeni aday seçme prosedürlerini ve seçim sonrasında üyenin örgütte sosyalleşme sürecini, birey-örgüt uyumunun iki önemli öncülü olarak belirtmiştir.



Şekil 3: Chatman'ın birey-örgüt uyumu modeli

Kaynak: Chatman, J. A. (1989). Improving Interactional Organizational Research : A Model Of Person Organization Fit. *The Academy Of Management Review*, 333-349.

Chatman (1989)'ın bu modeline göre; örgüte katılma niyetinde olan bireyler, örgüt ile kendi değerleri aralarında benzeşme gördüğünde örgüte katılmak isteyecektir. Birey-örgüt uyumu, birey örgüte katıldıktan sonra sosyalleşme süreci gerçekleşecek bu süreçte birey örgütü ile kendi değerlerini karşılaştıracak, uyum süreci başarılı olanlar örgütlerine daha çabuk uyum sağlayacak, iş tatminleri ve işe bağlılıkları yüksek olabilecek ve beraberinde işten ayrılma niyetleri daha düşük olacaktır (Yıldız M. , 2013).

1.4.4. Cable Ve Judge'nin Örgüt- Kişi Uyum Yaklaşımı

Cable ve Judge, birey-örgüt uyumuna genel olarak iş arayan bireyler ve işgören arayan örgütler açısından incelemişlerdir. İş arayan bireyler, kendi değerlerine yakın değerlere benzer olduğunu inandıkları örgütleri tercih ederler (Cable & Judge, 1996). Örgütlerde, işe alımdan sorumlu olan birimler örgütlerine uygun bireyleri değerlendirip seçerken, birey-örgüt uyumuna uygun gördükleri bireyleri bünyelerine katmak isteyeceklerdir (Cable & Judge, 1997). İşe başlayan bireylerin, kişilik özellikleri örgütün değerleri ile uyumlu olmak durumundadır. Bireylerin uyum algıları, kişisel değerleri ve örgütün değerleri, inançları birbirinden etkilenmektedir. Değerlerin uyumlu olması ile birlikte, birey-örgüt uyumuna ilişkin algıların pozitif sonuçlarının olduğu, iş doyumlarını, motivasyonlarını ve örgütte kalıcı olma isteği üzerinde de olumlu etkileri vardır. Birey-örgüt uyumu algılarına yön veren önemli etkenler değerlerin uyumu ve demografik benzerliklerdir. Değerler, doğrudan ve anlamlı bir şekilde karşılaştırılabilen, hem bireylerin hem de örgütlerin önemli bir ögesidir, düşünce ve davranışlara rehberlik etmektedir. Demografik benzerlik, örgütsel uyumun değer uyumundan sonra ikinci en önemli olgusudur. Bireyler, örgütte çalışan diğer bireyler ile benzer demografik özelliklere sahip olduklarında yaş, cinsiyet, sosyo-ekonomik düzey ve eğitim düzeyi vb. çeşitli özelliklerin benzer olması birey-örgüt uyumuna ilişkin algılarını olumlu yönde etkileyebilmekte ve algıladıkları uyum daha yüksek oranda olabilmektedir (Cable & Judge, 1996).

Cable ve Judge, iş arayan ve örgüte yeni katılanlar üzerinde subjektif (öznel) birey-örgüt uyumu algıları üzerinde yapılan çalışmalarında temelde iki önemli soru üzerinde durmuşlardır. Birinci soru; İş arayan bireylerin ve örgüte yeni katılan bireylerin iş seçiminde algıladıkları belirleyicilerin neler olduğu? , ikinci soru ise; İş seçim kararlarında

iş ve örgütsel faaliyetlere göre bireylerin işe karşı tutumlarında birey-örgüt uyumu ne kadar önemlidir? (Cable & Judge, 1996).

Cable ve Judge'nin birey-örgüt uyumu yaklaşımının en önemli varsayımları şöyle sıralanabilir: (Cable & Judge, 1994).

- Maddi olanaklara önem veren bireyler, yüksek ücret veren örgütleri tercih etmektedir.
- Bireyler, güvenli ve esnek yararlanma sunan örgütleri daha çok tercih etmektedirler.
- İçsel kontrol odağı yüksek olan bireyler, sağlam yararlanma planı yerine esnek yararlanma planını, dışsal kontrol odağı olanlara göre daha fazla tercih edileceklerdir.
- Bir örgüt arayışında olan bireyler, grup temelli ödeme sistemi yerine birey temelli ödeme sistemini tercih edeceklerdir.
- Kendilerine örgüt arayan bireyler, grup temelinde ödeme sistemini bireysel ödeme sistemlerini, kolektivist olanlara göre daha çok tercih etmektedirler.
- Bireyler, tecrübe, bilgi, becerileri doğrultusunda ve bu yetkinliklerine önem vererek ödeme yapan örgütleri daha çok tercih edeceklerdir.
- Öz yeterliliği fazla olan iş talebinde bulunan bireyler, grup temelli yerine bireysel ödeme sistemini, düşük öz yeterliliği olan bireylere göre daha çok değerlendireceklerdir.
- İş aramakta olan bireyler sabit ödeme sistemi olan örgütleri, koşulsal ödeme sistemi olan örgütlere göre daha çok tercih edeceklerdir.
- Risk almak istemeyen iş talep eden bireyler, koşulsal ödeme sistemleri yerine kesin ödeme sistemlerini, risk almaya cesaret eden iş arayanlara göre daha çok değerlendirmeye alacaklardır.
- İş talep eden bireyler, yetkinlikleri doğrultusunda ödeme yapan örgütler yerine kesin iş odaklı ödeme yapan örgütleri daha çok tercih edeceklerdir.

Cable ve Judge, bireyin örgüte katıldıktan sonra birey-örgüt uyumuna nasıl katkıda bulunacağına, örgüt kültürü ile bireyin değerlerinin birbirlerini etkileyip etkilemediği

noktasında varsayımda bulunmakta ve bireylerin istedikleri gibi örgüte katıldıklarında birey-örgüt uyumunun gerçekleşebileceğini ifade etmektedirler (Cable & Judge, 1996).

1.5. ÖRGÜT- KİŞİ UYUMUNUN BİREYLER VE İŞLETMELER AÇISINDAN

ÖNEMİ

İş görenlerin bilgi, beceri ve yeteneklerinin, yapacakları iş tanımı ile uyumlu olması uluslararası rekabetin arttığı, pazar paylarının ulusal ve küresel rakipler tarafından baskı oluşturduğu işletmeler açısından son derece önemli olduğu vurgulanmaktadır (Şimşek & Öge, 2014). Bir örgüte dahil olan bireyin amaçları bazı durumlarda örgütün hedefleri ile uyuşmayabilmektedir. Örgütün hedeflerini gerçekleştirebilmesi için bireyin bu hedefler ile uyum içerisinde olması ve örgüt arasındaki uyumu bozmaması beklenir (Baysal, 1985). Çalışanların örgütle uyum içerisinde bulunacakları örgütleri tercih ettiklerinde memnuniyet düzeylerinin ve işe bağlılıklarının artacağı, mutlu olabilecekleri bunun sonucunda da performanslarına etki yapacağı düşünülmektedir (Sarıboğa, Kılıç, & Serin, 2019). Örgüt-kişi uyumu, örgütteki bireyler arasında dayanışma ve güveni arttırdığı gibi belirsizliği de aza indirdiği, iletişimi arttıran pozitif etkileri söz konusudur (Cable & Edwards, 2004).

Örgüt-kişi uyumunun, yüksek düzeyde olduğu örgütlerde uzun dönemde avantaj sağlarken, düşük seviyede olmasıda örgüt ve bireyler için dezavantaja yol açacaktır (Behram & Dinç, 2014). Yüksek uyum düzeyinin olduğu durumlarda, birey daha az yabancılaşma hissetmekte örgüte katkı yapmakta istek duymakta, kendilerini yeterli hissedebilmektedirler (Akbaş, 2011). Uyum düzeyinin düşük olduğu durumlarda ise bireyin performansının düşük olacağı işine karşı daha az istek duyacağı, psikolojik ve fiziksel anlamda moral ve motivasyonunu kaybedeceği, örgüte karşı olumsuz yaklaşımda bulunacağı saptanabilmektedir (Çetinkaya & Kurnaz, 2017). Birey-örgüt uyumu sağlandığında, bireyler yetkinliklerini daha çok kullanarak işlerine karşı arzu ve istekli davranışlar sergileyeceklerdir. Bunun sonucunda da işletme faaliyetlerine pozitif etki sağlayabilmektedirler (Bağcı, 2018). Birey-örgüt uyumu, işletmelerin hedeflerine ulaşmalarında önemli etkenlerden biridir. Uyumu yakalamış, beklenti ve hedefleri doğrultusunda işgörenlerini yönlendirmiş bir işletme, verimlilik gibi uyumunun getirdiği

imkanlardan faydalanacaktır. Uyumu yakalamayan işletmeler, çalışanların üzerinde stres, baskı ve verimsizlik gibi olumsuz etkenler ile işletme hedef ve amaçlarından uzaklaşacağından, birey-örgüt uyumunun sağlanması büyük önem arz etmektedir (Ulutaş, 2011).

1.6. ÖRGÜT – KİŞİ UYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İşletmeler, sürekliliğini sağlayabilmeleri için belirli bir maliyete katlanarak işe aldıkları, yetiştirdikleri ve uyumu entegre ettikleri çalışanlarının, devamını sağlayabilmek ve potansiyel olabilecek çalışanların dikkatini çekebilmek için örgütsel davranış sergilemeleri ve sürekli yeniliğe önem vermeleri gerekmektedir. Çalışanların ise maddi ve manevi olarak tatmin olacakları; kişiliklerine, kültürlerine, değer ve hedeflerine uygun yerlerde çalışmaya önem vermeleri uyum sürecinin sağlanmasında önemli olmaktadır (Adıgüzel & Kayadibi, 2015).

Örgüt-kişî uyumu ile ilgili literatür incelendiğinde, uyum üzerine etkisi olduğu düşünülen bireysel özelliklerin temel olarak; yaş, cinsiyet, eğitim, etnik alt yapı, aile yapısı vb. gibi demografik konuların olduğu görülmektedir. Benzer demografik özelliklere sahip bireyler arasında güçlü bir çekim olabileceği ve bu bireylerin benzer davranışlar gösterebilecekleri ortadadır (Pfeffer, 1985). Demografik özelliklerin yanı sıra örgüt-kişî uyumu üzerinde etkili olduğu düşünülen diğer faktörler şu şeklide sıralanabilir: Örgüt kültürü ve örgütsel iklim, kişilik, sosyal algılama, ekip çalışması, iletişim, çeşitlilik, bireycilik/kolektivizm, liderlik, olumlu düşünme, karşılanamayan ihtiyaçlar, motivasyon ve bireyin örgütteki pozisyonu (Erkutlu, 2015).

1.7. ÖRGÜT- KİŞİ UYUMUNUN SONUÇLARI

Birey-örgüt uyumunun, kişiler ve örgütler için faydaları son derece önemlidir. Yüksek düzeyde bir uyum sağlandığında bireyler örgütü benimseyecek, kendilerini daha rahat ve yeterli hissedeceklerdir. Örgüt uyumu sağlanmazsa, bireyler örgütlerine karşı olumsuz düşünceler içerisinde girebilecek, görüş ayrılıkları olabilecek ve bunun sonucunda işletme verimi ve üretimi düşecek hatta sabotaj düşüncesine kadar olumsuz durumlar gelişebilecektir (Chatman, 1989).

Cable & Edwards (2004), değer uyumunun yüksek olmasını, örgütte çalışan bireylerin olumlu davranışlar sergilemesine ve değer uyumsuzluğunun sonucunda ortaya çıkabilecek bilişsel uyumsuzluk ve memnuniyetsizlik gibi duyguların sergilenmesinin engellenebileceği beklentisinde olduklarını belirtmişlerdir. Birey ve örgüt arasındaki uyumun yüksek olmasının sonucunda örgütsel yabancılaşma ortadan kalkacaktır (Sulu, Ceylan, & Kaynak, 2010). Bireylerin çaresizlik ve hayal kırıklığı duygusundan kurtulmaları daha az kimlik problemi yaşamaları örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda hareket edip daha duyarlı davranışları mümkün görülebilmektedir (Akbaş, 2011).

Silverthorne (2004), yaptığı araştırma sonucunda birey-örgüt uyumunun iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üzerine etkisini incelediğinde uyum düzeyinin etkili olduğunu bulmuştur.

Hoffman & Woehr (2006) birey-örgüt uyumunun davranışsal ve tutumsal sonuçlarının olabileceğini açıklamıştır. Literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde işten ayrılma niyeti ile iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu bulgulanmıştır Cotton ve Tuttle (1986).

Birey-örgüt uyumunun sağlanmasında önemli olan güven faktörü, örgüte katılmak isteyen diğer potansiyel bireyler için önemli bir etken olabilmektedir. Birey ve örgütler karşılıklı ilişkilerinde güven faktörünü geliştirirler, birbirlerinin davranışları hakkında bilgi sahibi olurlar, bunun sonucu olarak da örgütün iletişimde ve iş akışının kolaylaşmasında fayda sağlayabilmektedirler (Doney & Cannon, 1997).

İKİNCİ BÖLÜM

2. ÖRGÜTTE KALMA NİYETİ

Literatürde çalışanların örgütte kalma niyetlerini ve işten ayrılma niyetlerini inceleyen çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Bu iki konu arasında birbirlerine çok yakın kavramlardır. Bu araştırmada örgütte kalma niyeti

ele alınacak ancak içerikte konunun daha iyi anlaşılır olması için bu iki konu hakkında bilgi verilecektir.

2.1. ÖRGÜTTE KALMA NİYETİNİN KAVRAMI VE ÖNEMİ

Örgütte kalma niyeti, bireylerin mevcut iş yerlerinde uzun yıllar işlerine devam etmeleri ve işlerinden ayrılmayı düşünmüyor olmaları olarak tanımlanmıştır (Joharı, Yean, Adnan, Yahya, & Ahmad, 2012). Bireylerin, örgütsel, dışsal ve kişisel sebeplerle ilgili olarak örgütlerindeki işlerine devam etmeye meyilli olmalarıdır (Özel, 2014). Bireyler, örgüt hedeflerini benimsediklerinde ya da kendi hedefleri gibi gördüklerinde örgütlerine bağlanırlar ve örgütte kalma davranışı sergilerler. Bu durum örgütsel bağlılık ve örgütte kalma davranışı arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarır (Bozkurt & Yurt, 2013). Örgütte kalma niyeti, çalışan bireylerin işlerinde devam edip/etmeme ihtimalleri örgütsel ve bireysel hedeflere ulaşılmasında önemli bir özelliğe sahiptir (Chen & Spector, 1992).

2.2. ÖRGÜTTE KALMA NİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri amaç ve hedefleri doğrultusunda faaliyetlerini sürdürebilmeleri ve beraberinde başarıya ulaşmalarındaki en önemli kaynak iş gücü kaynağıdır (Yılmaz & Akgül, 2014). Örgütlerde, bireyin beklentilerinin gereksinim ve taleplerinin karşılanması, daha iyi bir ücret, ikramiye, iyi çalışma şartları, iş güvenliği, statü, yetkinliklerini kullanabilme istekleri önemli bir oranda giderildiğinde bireyde örgütte

kalma niyeti oluşacaktır ve bunun sonucu olarak da örgütlerin uzun vadede etkinlik ve verimlilikleri de sağlanmış olabilecektir (Demir, 2011). Örgütlerine yüksek düzeyde bağlılık duyan bireylerin örgütte kalmak için büyük bir istek duydukları ifade edilmekte daha az devamsızlık yaptıkları (Steers, 1977) daha verimli çalışarak örgüte katkı sağlamak isteyecekleri ve örgütte kalma niyetinde olacakları belirtilmiştir (Shore, Tetrick, Lynch, & Barksdale, 2006). Bireylerin örgütte kalma niyeti, örgütün politikaları, motivasyonu, yönetici davranışları, örgütsel etik, örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütün kültürü ve örgütün diğer çalışanları ile iletişimi vb. faktörler ile bağlantılı olabilmektedir (Mohanachandran & Govindarajo, 2014).

Örgütsel bağlılığın, bireylerin örgütte kalma niyetleri üzerinde doğrudan etkileri vardır (Özdemir & Cemaloğlu, 2000). Birey, örgütsel desteğin olduğunu ve arttığını gördüğü sürece örgütte kalma eğilimi gösterebilecektir (Alfes, Truss, Shantz, & Soane, 2013). Örgütsel bağlılık, bireylerin örgütün amaçlarını benimsemesinde, faaliyetlerine katılmalarında ve hedeflere ulaşabilmesi için gösterdikleri çaba ve örgütte kalma niyetlerinin devam etmesinde büyük bir etkidir (Morgan & Hunt, 1994).

Meyer ve Allen, örgütsel bağlılık alanında ‘ Bağlılığın Üç Birleşen Modeli ’ ni geliştirmişler bu boyutları duygusal, normatif ve devam bağlılıkları olarak açıklamışlardır (Meyer & Allen, 1991). Her bir bağlılık şeklinin örgütten ayrılma niyeti ve örgütte kalma niyeti üzerinde önemli bir etki göstermesi gerektiği savunulmuştur (Jaros, 1991). Duygusal bağlılığı güçlü olan bireyler, örgütün değerlerini içselleştirdiklerinde örgüt bünyesinde kalmak isterler ve örgütün menfaatleri doğrultusunda çaba göstermeye meyilli olurlar (Gürbüz, 2006). Duygusal olarak bağlandıklarında, örgütün başarı ve başarısızlıklarından kendilerini sorumlu tutarlar. Bu bireylerin performansları, olumlu iş tutumları ve örgütte kalmaya devam etme istekleri üst düzeydedir (Dağlı, Elçiçek, & Han, 2018). Bu bireyler için maddi çıkarlar ikinci plandadır örgütün hedef ve amaçlarını, misyonunu gerçekleştirmesinde yardımcı olmak istemelerinden dolayı örgütte kalmak istemektedirler (Baysal & Paksoy, 1999). Devam bağlılığı güçlü olan bireyler, ihtiyaç (sosyo-ekonomik) duydukları için örgütlerinde kalırlar. Örgütlerinden ayrıldıklarında da ortaya çıkacak maliyetlerin kendisine zarar vereceğini fark ettiğinde örgütlerine bağlı olmasalar bile örgütte kalmaya devam etmek isterler. Normatif bağlılığı güçlü olan bireyler, değerlere ve ahlaki duygulara daha çok önem verirler ve yükümlülük hissetmeleri nedeniyle örgütte

kalma niyeti içerisinde olduklarını belirtmişlerdir. Bireylerin, istek, ihtiyaç ve yükümlülük nedeniyle örgütte kalma niyeti gösterdikleri anlaşılmaktadır (Meyer & Herscovitch, 2001).

Bireylerin, mesleklerine bağlılıkları örgütlerine bağlılıkları ile de doğrudan ilişkilidir (Goulet & Singh, 2002). Mesleki bağlılık düzeyi yüksek bireylerin, örgütten ayrılma niyeti düşüncelerinin düşük olduğu ve örgütlerine olan bağlılıklarının yüksek olduğu görülmüştür (Tak & Çiftçioglu, 2009). Örgüt, bireyin mesleki gereksinimlerine cevap verebiliyorsa bağlılık düzeyi yüksektir, bunun tersi olduğu durumlarda birey örgütten ayrılma niyetine girebilir. Bağlılığı yüksek olan bireyler, örgüt içerisinde mesleğini değiştirebilir ve örgütte kalma eğilimi gösterebilir (Goulet & Singh, 2002).

Bireylerin üyesi olduğu örgütün, değerlerini, hedef ve amaçlarını kendi hedef ve amaçları gibi benimseyerek kişinin kendisini örgüt ile birlikte algılaması, örgüte bağlılık hissetmesi örgütün başarı ve başarısızlığını kendisinin gibi görmesi örgütsel özdeşleşmeyi ifade eder (Kreiner & Ashforth, 2004). Bazı araştırmacılar, örgüt için gönüllü çalışmanın örgütte kalma niyeti ve özdeşleşme üzerinde önemli bir etkisi olduğunu belirtmişlerdir (O'Reilly & Chatman, 1986; Benkhoff, 1997b). Coetze ve Stoltz, örgütte kalma niyetinin bireylerin örgütlerinin çalışma koşullarına ve ortamına olan bağlılıkları ve meslektaşları ile çalışmaya devam etme istekleri ile ilgili olduğunu ileri sürmüşlerdir (Coetzee & Stoltz, 2015). Bazı araştırmalar, bireyin maaş, statü, iş özerkliği ya da meslektaşları ile olan dostluklarından dolayı örgütleri ile özdeşleşeceği ve bu organizasyondan ayrılmak konusunda isteksiz olabileceğini ileri sürmüşlerdir (Lee, Mitchell, Sablinski, Burton, & Holtom, 2004).

Örgütte kalma niyetini etkileyen önemli faktörler arasında yönetici tutum ve davranışları da yer almaktadır. İşletme yöneticileri, çalışanların motivasyonunu arttırmalı, çalışanlarının beklenti ve isteklerini gidermeli, oluşan sorunlarını tespit edip çözümlenmesini sağlamalıdır. Çalışan kendini ailenin bir üyesi gibi hissettiğinde ve örgüt iklimi sağlandığında, işine bağlı ve işletmede kalmaya eğilimli olabilmektedir (Uuludağ, 2019).

2.3. İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMI VE ÖNEMİ

İşten ayrılma niyeti, çalışan bireylerin mevcut işinden veya iş yerinden beklentilerinin karşılanmaması ve tatminsiz olmaları sonucunda işlerinden ayrılma niyetlerinin artmaları olarak ifade edilebilmektedir (Özcan, Vardarlıer, Karabay, Konakay, & Çetin, 2012). Bireylerin, örgütteki çalışma koşullarından tatminsiz olma durumunda gösterdikleri olumsuz bir eylemdir (Rusbelt, Farrell, Rogers, & Mainous, 1988). Çalışan bireyin, mevcut işini bırakma düşüncesinde olması olarak da tanımlanabilmektedir (Fon & Mahfar, 2013). Bir başka görüşe göre işten ayrılma niyeti, örgüte devam edip etmeme konusunda kesin karar verme ve bunu eyleme geçirme olarak tanımlamıştır (Çarıkçı & Çelikkol, 2009). İşten ayrılma yöneliminin önemli göstergesi işten ayrılma niyetidir (Lance, 1988). Çalışan bireyde, işten ayrılma niyetinin oluşması işini bırakacağı anlamına gelmez ancak başka bir örgütte daha cazip şartlar oluştuğunda işini değiştirebileceğini ifade edebilir (Özdevecioğlu & Doruk, 2009). Bir örgütte çalışanın, yakın bir gelecekte işi bırakması ile ilgili olasılığı da ifade eder (Bough & Frame, 2004). İşten ayrılma niyetini, bireyin örgütü bırakma kararı olarak algılamak doğru değildir. Bireyin mevcut işini bırakma eğiliminde olması ya da bireyin farklı iş seçenekleri arayışına girmesi ayrılma sürecinin bir adımı olarak değerlendirilebilir (Robert & Meyer, 1993). İşten ayrılma, çalışanın gönüllü ve gönülsüzişi bırakması ya da terk etmesi olarak iki farklı anlamda ifade edilmiştir (Moç, 2018). Bireyin, daha iyi çalışma koşulları, emeklilik sebebiyle ya da kişisel nedenlerden dolayı işinden kendi isteği ile ayrılmış olması gönüllü ayrılma niyetini ifade ederken, örgütün çalışanın performansından menmum olmama, hastalık, vefat gibi bireyin zorunlu nedenler ile işi bırakmak zorunda kalması gönülsüz(işten çıkarma) işten ayrılmayı ifade eder (Bayarçelik & Fındıklı, 2017).

2.4. İŞTEN AYRILMA NİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Çalışanların işten ayrılma niyetlerini ve davranışlarını belirleyen birçok önemli bireysel, örgütsel ve yönetsel faktörler bulunmaktadır. Bu faktörlerin başlıcaları; bireysel olarak örgütte kalma süresi, yaş, cinsiyet vb. faktörlerin yanında çalışanların performans gösterememesi, ücret, yetenek ve kariyer gelişimlerdeki olumsuzluklar, iş yükü fazlalığı, örgütün yönetsel politikaları, örgütte adalet kavramının olmaması, örgütsel bağlılığın zayıf olması gibi davranışlar, işten ayrılma niyetinin doğmasına sebep olabilmektedir (Erdirençelebi & Ertürk, 2018).

Çevresel Faktörler	Örgütsel Faktörler	Bireysel Faktörler
* İş Fırsatları * İşsizlik Oranı * İş Artış Hızı * Sendika Varlığı	* Ödemeler(Ücret) * İş Performansı * Rol açıklığı * Görev (iş) Tekrarı * Genel İş Tatmini * Ödemelerle Tatmin(Ücretten) * İşin Kendisi İle Tatmin * Yönetici İle Tatmin * Çalışma Arkadaşları İle Tatmin * Promosyonlarla Tatmin * Örgütsel Bağlılık * Terfi Fırsatlarından Memnuniyet	* Cinsiyet * Yaş * Eğitim * Medeni Durum * Zeka * Kabiliyet Ve Yetenek * Örgütte Kalma Süresi(Kıdem) * Geçmiş Yaşam(Biyog. Bilgi) * Bağımlı Olunan Kimseler (Bakmakla Yükümlü Olunan) * Davranışsal Niyet(Eğilim) * Beklentilerin karşılanması

Şekil 4: İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörler

Kaynak: Cotton , J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee Turnover: A Meta-Analysis And Review With Implications For Research. *Academy Of Management Review*, 55-70.

Literatürde işten ayrılma niyeti ile ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Yukarıdaki şekil 4'te görüldüğü gibi Cotton ve Tuttle (1986), ayrılma niyetini etkileyen faktörleri üç grupta belirleyip çevresel faktörler, örgütsel faktörler ve bireysel faktörler olarak toplamışlardır.

Bu değişkenlerin alternatif iş imkanları, işsizlik oranı gibi özellikleri içeren çevresel faktörler, ücret, kariyer fırsatlarını yakalama, yönetim şekli gibi örgütsel faktörler, yaş, eğitim, zeka, aile yaşantısı gibi özellikleri içeren bireysel faktörler olarak sınıflandırılabilceğini belirtmişlerdir. Bu faktörler arasındaki özellikle yönetici tatmini, örgütsel bağlılık ve genel iş tatmini değişkenleri ile işten ayrılma niyeti arasında negatif güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Çalışanların bakmakla yükümlü oldukları, ailelerinde bakıma ihtiyaç duyan kişilerin varlığı, iş yerinde geçirdikleri yıllar ve hak ettikleri kıdemleri ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu, eğitim seviyeleri ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Kadın işgörenlerin, erkek işgörenlere oranla örgütte kalma eğilimlerinin daha yüksek ve işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğunu belirtilmiştir (Cotton & Tuttle, 1986). Bazı araştırmacılar, işgörenlerin kariyer geliştirme fırsatlarının olduğu, diğer çalışan bireyler ile iyi anlaştığı ve huzurlu bir iş ortamı yakaladığında işine bağlanarak işten ayrılma düşüncesine sahip olmadığı sonucuna varmışlardır (Kanten, 2014). Cotton ve Tuttle (1986), diğer araştırmacılarından farklı olarak çalışanların işten ayrılma niyetine etki eden faktörler arasında, sendikaların var olmasını belirtmişler ve işgörenin bir sendikaya ye olduktan sonra ya da çalıştıkları iş yerlerinin bu sendikalara bağlı olduğu durumlarda, işten ayrılma niyetlerinin daha az olduğunu ya da olmadığını belirtmişler. Işten ayrılmak isteyen işgörenin sendika vasıtası ile işi ile ilgili problemlerinin çözümünde ve uzlaşma noktasında aracılık rolünü üstlenmesini işgören üzerinde pozitif etkisinin olabileceğini ifade etmişlerdir (Cotton & Tuttle, 1986). Örgütün etkinliğini olumsuz yönde etkileyen işten ayrılma niyetine sebep olan birçok etken vardır; yöneticinin çalışanlarla olan iletişimi, örgütün yönetim politikaları, görev tanımlarının yapılmaması, yetki ve sınırlarının çizilmemesi ve bunun sonucunda da işgörenin performans gösterememesi işten ayrılmasına sebep olabilmektedir (Özdevecioğlu, 2004). alışan rgtnden gönüllü ya da gönülsüz olarak ayrılma durumunda kalabilir. Bu durum işletmenin işgücü devir oranının artmasına sebep olabilmektedir. Devir oranının artması; nitelikli çalışanların kaybına, örgütsel üretkenliğin azalmasına, maliyetlerin artmasına, karlılığın düşmesine neden olduğu gibi çalışan açısından da düşük performans ve iş tatminsizliğine sebebiyet verebilmektedir (Yılmaz & Halıcı, 2010).

2.5. İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN ÖNLENMESİ

Bireylerin, ekonomik ve psikolojik ihtiyaçları gerçekleşmediği durumlarda bireylerin mesleki performanslarında düşüş görülmekte ve bunun sonucu olarak da iş yerinden ayrılma niyeti oluşmaktadır (Yıldırım , Erul, & Kelebek, 2014). Örgütlerde işten ayrılma oranının yüksek olması örgüt maliyetlerini artırır. İşten ayrılma niyetinin yüksek olması hem maliyetler hem de müşteri memnuniyeti üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır. Amaçlanan ve planlanan karlılık beklentisi örgüt hedeflerinin altında kaldığında örgütte olumsuz etkiler oluşabilmektedir (Zimmerman, 2008). İşten ayrılma niyetini önleyebilmek için örgütlerin öncelikli olarak bu faktörleri belirlemesinde ve buna yönelik önlemleri almalarında fayda vardır (Serçeoğlu, Işık, & Çetinkaya, 2016). İşletmelerin insan kaynakları birimleri ya da yöneticileri bireylerin işlerinden ayrılmalarına yönelik tutumlarına çözüm üretebilmek istiyorlarsa öncelikle işten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri belirleyip çözüme yönelik adımlar atmaları, işletme sürdürülebilirliği açısından önemlidir (Yücel & Demirel, 2013). Çalışan birey ve örgütler için işten ayrılmanın olumsuz durumu olduğu gibi olumlu bir takım sonuçları oluşabilmektedir. Örgütten ayrılan kötü performansı olan çalışanların örgüt için olumlu sonucu vardır; örgüte daha nitelikli ve profesyonel bireylerin katılma ihtimali oluşabilir ve aynı zamanda çalışmaya devam eden diğer bireyler için kariyer fırsatı ortaya çıkabilir (Genç & Gümüş, 2017).

Örgütler, bireylerin işten ayrılma niyetlerini önlemek için bunlara etki eden faktörleri tespit edip olumsuz durumları ortadan kaldırmaya yönelik adımlar atmalıdırlar. Örgütlerin bu konuda uygulaması gereken önlemler aşağıdaki gibi sıralanmıştır (Taylor, 1993).

- Sorunun kaynağına gidilip sebepleri anlaşılmalıdır.
- İş görenlerin işe alım aşamaları gözden geçirilmelidir.
- Örgüt kültürüne önem verilmelidir. Çalışanlar genelde işlerine değil, örgütlerine daha çok ehemmiyet gösterirler.
- Çalışan bağlılığı örgütün amaçlarında ilk sıraya alınmalıdır. Ast üst ilişkilerine daha çok dikkat edilmelidir.
- İşe alım süreçlerinde işe uygun personel seçilmelidir.

- Çalışanların işe başladığı ilk haftalar uzun süreli işe bağlılığın kurulmasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır.
- Örgütün büyümesine ve gelişmesine yönelik planlar personellerle paylaşılmalıdır. Bu tutum, şirketin büyümesinden güç alan personellerin örgütte kalmaya daha fazla istekli olmalarını sağlayacaktır.
- Çalışanlara yeteneklerine uygun görevler verilmelidir.
- Bireyler için maaş harici motive edici aktiviteler geliştirilmelidir(Piknik, kahvaltı vs.).
- Personel ödüllendirme sisteminin kişiye ve başarılı işe özgün olması gerekmektedir.
- Örgüt içinde alınan kararlarda verilen sözler tutulmalıdır.
- Örgüt içi şeffaflık ve katılım anlayışının üst kademelerden alt kademelere kadar benimsenmesi gerekmektedir.
- Örgüt içi problemlere çözümci yaklaşıp, çalışanlara destek ve yardımcı olunmalıdır.

2.6. ÖRGÜTTE KALMA NİYETİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

Dalaman havalimanında ulaştırma, seyahat ve yer hizmetleri alanında faaliyet gösteren işletmelerde, işgörenlerin çalışma yaşamı kalitesi algılarının, işte kalma niyeti ve işe devamsızlık ilişkisini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada, çalışma yaşamı kalitesi ile işte kalma niyeti faktörleri arasında pozitif yönünün olduğu sonucuna ulaşmıştır. İşte kalma niyeti ile işe devamsızlık faktörleri arasında negatif bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Demir, 2011).

Çankaya (2020), Ankara ilinde özel bir hastanede 256 işgören üzerinde uygulanan araştırmada, çalışanların iş stresi ve işten ayrılma niyeti düzeyleri, çalıştıkları ortamlarda yaşadıkları iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ve etkileri incelemiştir. İş stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisinin bulunduğunu, işgörenlerin işten ayrılma niyetlerinin %24,5 oranında iş stresi ile açıklanabildiği ortaya konulmuştur.

Çalışanların, işte kalma niyetinin aracılık rolü üstlenerek ücret düzeyinden tatmin ve yaşam tatmini ilişkisinin incelendiği, iş fırsatlarının da düzenleyici rolünün etkisinin araştırıldığı bir çalışma yapılmıştır. Çalışmada, unlu mamüller imal eden pastane ve fırın işletmelerinde mavi yakalı işgörenler örneklem olarak seçilmiştir. Analiz sonucunda; ücret düzeyinden tatmin ve yaşam tatmini arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu, işte kalma niyetinin ise aracılık yönünün bulunduğu saptanmıştır. Algılanan alternatif iş fırsatlarının düzenleyici etkisinin istatistiki olarak anlamlı bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Seckin & Çoban, 2017).

Tak ve Çiftçioğlu (2009) yaptıkları araştırmada, mesleki bağlılık ile örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma; eğitim alanında görev yapan 305 öğretmen üzerinde yürütülmüştür. Mesleki bağlılık ve örgütte kalma niyeti arasında doğrusal nedensel bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılammış ancak iş tatmininin aracı etkisi ile mesleki bağlılığın örgütte kalma niyeti üzerinde etkisinin olduğunu, iş tatminin örgütte kalma niyeti üzerinde doğrudan ve güçlü bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, örgütün amaç ve hedeflerini kendi değerleri olarak algılayan ve yöneticisinden memnuniyet duyan işgörenin örgütte kalma niyetlerinin daha yüksek olacağı sonucuna varılmıştır.

Cohen (1998) tarafından, Batı Kanada’da bulunan iki hastanede görev yapan 238 hemşire üzerinde yapılan anket sonucuna göre; yüksek mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın örgütte kalma niyeti ile pozitif yönde bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Meyer ve arkadaşları (1993) , Kanada’nın Ontario eyaletinde Kinston şehrinde bulunan Queen’s Üniversitesindeki stajyer öğrenciler ve bu üniversite’de çalışan hemşirelere yapılan araştırmanın anket sonucunda tespit edilen verilere göre; mesleki duygusal bağlılık ve mesleki normatif bağlılığın örgütten ayrılma niyeti ile negatif yönde etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Yavuz ve Sağlam (2018), İstanbul’da bankacılık sektöründe faaliyet gösteren firmalarda anket yoluyla 217 katılımcının üzerinde, işkolikliğın, iş yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracı rolü ile ilgili yaptıkları çalışmada; işin aile yaşamına etkisinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğunu belirlemişlerdir. Ailenin iş yaşamına etkisinin işten ayrılma niyeti üzerinde ise pozitif

yönde ve daha düşük seviyede etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Aşırı çalışmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin işin aile yaşamına etkisi ve ailenin iş yaşamına etkisinin tam aracılık rolü üstlendiği belirlenmiş ve zorunlu çalışmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işin aile yaşamına etkisi ve ailenin iş yaşamına etkisinin kısmi aracı role sahip olduğu tespit edilmiştir.

Carmeli ve Weisberg (2006), yaptıkları bir çalışmada, işten ayrılma niyetinin üç aşamada gerçekleştiğini ileri sürmüşlerdir. İlk aşamada işten ayrılma niyetinde olma, ikinci aşamada başka bir meslek bulma ve üçüncü aşamada ise işletmeyi terk ettikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Hasin ve Omar (2007), kamu muhasebe firmalarındaki denetim personeli arasında iş tatmini ve işle ilgili stres ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştırmışlar; iş tatmini ve iş ile ilgili stresin işten ayrılma niyet üzerinde önemli bir ilişkinin olduğunu tespit etmişler. Ücret, maaş, iş pozisyonu, eğitim ve demografik faktörlerin iş tatmini üzerinde etkili olduğunu, iş stresinin arttıkça işten ayrılma niyetlerinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Firth ve arkadaşları (2003) işten ayrılma niyetinin ortadan kaldırılması veya azaltılması için stresin yönetilmesi ve aza indirgenmesi gerekliliğini vurgulamışlardır. Yöneticilerin, iş sorumluluklarının ve astlarla ilişkilerinin aktif olarak izlenmesi gerektiğini belirtmişler ve yöneticilerin işgörenler için iş memnuniyetinin hem dışsal hem de içsel kaynaklarını takip etmelerinin, iş tatmini ve örgüte olan bağlılığın korunması ve artırılması açısından yardımcı olabileceğini vurgulamışlardır.

Chew ve Wong'un (2008) Malezya'daki otel çalışanları ile yaptığı çalışmada, kariyer danışmanlığı deneyiminin ve algılanan örgütsel desteğin çalışan bağlılığı ve ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Kariyer rehberliğinin işten ayrılma niyeti ile anlamlı bir ilişkisi bulunmadığı halde algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyetine doğrudan bir etkisinin olduğunu belirtmişlerdir.

Gürbüz ve Bekmezci (2012) tarafından, İKY uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolünün belirlenmesi için yapılan araştırmada; kariyer sistemi, ücretlendirme sistemi, performans değerlendirme sistemi, ödüllendirme ve iletişim sistemi, İKY uygulamalarından duyulan memnuniyetin, bilgi işçilerinin duygusal bağlılığını etkilediği ve pozitif bir ilişkisi olduğunu

saptamışlardır. İKY uygulamalarından duyulan tatmin, bilgi işçilerinin örgütlerine hissettiği yüksek duygusal bağlılık ile bir araya geldiğinde, işten ayrılma niyetinin belirgin düzeyde azaldığı görülmüştür. Duygusal bağlılığı az olan çalışanların, duygusal bağlılığı yüksek olanlara kıyasla işten ayrılma niyetinin daha çok olduğunu belirtmişlerdir.

Karamanlıoğlu ve arkadaşları (2019) tarafından, Ankara ve Eskişehir’ de 14 farklı sektörde faaliyet gösteren işletmelerde, kişi-örgüt uyumunun işten ayrılma niyeti üzerinde iş tatminin aracılık rolü araştırmasında; 303 çalışan üzerinde anket yapmışlar. Elde edilen verilen doğrultusunda, iş tatminin kısmi aracılık rolünün bulunduğunu ve kişi-örgüt uyumunun işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir ilişkisinin olduğu sonucuna varmışlardır.

Bilginoğlu ve Yozgat (2020) İstanbul’da 472 beyaz yakalı çalışan üzerinde, iş tatminin örgütsel muhalefet ve örgütsel muhalefetin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisini inceleyen araştırmalarının veri sonuçlarına göre; iş tatmininin dikey örgütsel muhalefet ile aynı yönde, işgörenlerin işten ayrılma niyetleri ile ters yönde, dikey örgütsel muhalefetin işgörenlerin işten ayrılma niyetleri ile ters yönde, yatay örgütsel muhalefet ile aynı yönde ilişkide olduklarını ve dikey örgütsel muhalefetin iş tatmini ve çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki ilişkide aracı rolü üstlendiği sonucuna ulaşmıştır.

Tekin ve Akgemci (2019), Konya’da bir iletişim şirketinin çağrı merkezinde bulunan müşteriler ile birebir ilişkilerinde duygularını aynı düzeyde tutmak zorunda kalan 73 GSM operatörü çalışanına, işten ayrılma niyetlerini ölçmek için yapılan anket sonrasında elde edilen verilere göre; duygusal emek davranışının derinden davranma ve rol yapma boyutları ile işten ayrılma niyetleri arasında pozitif bir ilişkisinin bulunduğu sonucuna ulaşmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İŞE BAĞLILIK

İşe bağlılık kavramı, örgüt-kişi uyumu ve örgütte kalma niyeti açısından oldukça yüksek öneme sahiptir. Literatürde işe bağlılık kavramına yönelik farklı tanımlar yer almaktadır. Birçok tanımın oluşmasının nedeni, deneysel çalışmalarda ve alan çalışmalarında kullanılan bir kavram olmasıdır. Deneysel çalışmalar; işe bağlılığın algıdaki ve akılda tutmadaki ve sorun çözmedeki etkileriyle ilgili iken, alan çalışmaları ise işe bağlılığın işe geç gelme, performans kalitesi ve düzeyi gibi durumlarını inceler (Saleh & Hosek, 1976). Bu bölümde, işe bağlılık kavramı tanımı, türleri, boyutları, benzer kavramlarla ilişkisi, çeşitli değişkenlerle ilişkisi, işe bağlılığı etkileyen faktörler ve sonuçları ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

3.1. İŞE BAĞLILIĞIN TANIMI

İşe bağlılığın, örgüt amaç ve hedeflerinin çalışanlar vasıtasıyla başarılı ve etkin bir biçimde gerçekleştirilmesi, bireyin işini sahiplenmesi ve örgüte olan bağlılığı olarak adlandırılabilir (Zorlu , Avani, & Bulut, 2016). Bireyin, bilişsel düzeyde işiyle özdeşleşmesi, kişinin işine verdiği önem derecesi ve işine bağlanmasını ifade eder (Kanungo, 1982). Bireyin, işiyle ve örgütte diğer çalışanlarla olan ilişkilerinin düzeyini ayarlayan bireyin bilişsel, duygusal ve fiziksel varlığını ve deneyimlerini ortaya koyan performansları ile ilgili olan bir kavramdır (Kahn, 1990). İşe bağlılık sayesinde bireylerin işlerine olan tutumları ile özel yaşamlarının ne oranda içiçe olduğunu anlayabiliriz (Hafer & Martin, 2006). İşlerine çok bağlı olan bireyler, işlerini hayatlarının önemli bir parçası olarak görüp hayatlarının merkezine koyarlar ve kendilerini iyi ya da kötü hissetmeleri başarı ve başarısızlıkları ile yakından ilgilidir (Lodahl & Kejner, 1965). Örgütte, işe bağlılık düzeyleri fazla olan işgörenlerin olması, örgütsel bağlılığının da fazla olduğunun bir göstergesidir (İşcan & Naktiyok, 2004). İşe bağlılığı yüksek olan bireyler enerjik ve mutlu olurlar ve yaptıkları işten keyif alırlar (İnce & Gül, 2005). Bağlılığı yüksek olan bireyler ayrıca kendilerini iş yerine ait görürler ve başarılı olduklarını düşünürler (Holton & Russell, 1997). Bireyin, işine olan bağlılığın artması ile birey işine yoğunlaşır işinin gereklerini yerine getirmeye çalışır ve verimliliğin artmasında önemli katkısı bulunur (Brown, 1996). Çalışanın işe bağlanma

seviyesi arttıkça çalışanlar daha fazla fikir üretebilmekte ve daha yaratıcı olabilmektedirler (Fredrickson, 2001). Bireyin işine gereğinden fazla bağlı olması da yaşamında bir takım dengesizliklere sebebiyet verebilmektedir (Griffin , Hogan, Lambert, Tucker-Gail, & Bake, 2010). İşe bağlılığı düşük olan çalışanların ise yaşamlarının merkezinde işlerinden çok aile, sosyalleşme ve benzeri durumlar bulunur (Paoline & Lambert, 2011).

3.2.İŞE BAĞLILIĞIN BOYUTLARI

İşe bağlılık, bireylerin görevlerini yerine getirirken kendilerini zinde hissetmeleri, kendilerini işlerine adanmaları, yoğunlaşmaları ve yaptıkları işten tatmin olmaları anlamına gelmektedir. İşe bağlılık, devamlılık arz eden, belirli bir nesneye, duruma veya kişiye bağlı bulunmayan olumlu, duygusal ve bilişsel bir olgudur (Salanova, Schaufeli, Llorens, & Grau, 2001). İşe bağlılık, işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma olmak üzere üç temel boyuttan oluşmaktadır (Meyer & Allen, 1991).

3.2.1. İşe İstek Duyma

Bireylerin, işlerine istekli bir şekilde sarılmaları, zihinsel olarak zinde olmaları ve zorluklar karşısında direnç göstererek işlerine devam etme davranışlarını içerir (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006). Bir başka deyişle, bireyin çalışırken zihninin ve enerjisinin yüksek olması, işine gönüllü bir şekilde sarılması ve zorlukla karşılaştığı durumlarda bile çaba göstermesini ifade eder (Özer, Saygılı, & Uğurluoğlu, 2015). Çalışırken işlerine istek duyan bireyler, işlerine güdülenmiş olup çeşitli zorluklar ile karşılaşsalar dahi sabır ve sebat ile işlerini yapmaya devam ederler (Çalışkan, 2014). İşine istek duyarak çalışan birey, işine güdülenmiştir. Dış güdüden ziyade, içgüdüsel olarak kendisinde oluşan enerji ile işine sarılarak işinin gereğini yerine getirir (Turgut, 2010).

3.2.2. İşe Adanma

Bireylerin, işlerini anlamlı ve değerli hissetmeleri işi tatmin edici bulmaları ve işleriyle gurur duymaları, işlerini şevk ve ilham verici olarak gördükleri anlamına gelebilmektedir (Doğan, Eryılmaz , & Ercan, 2014). İşe adanma ya da kendini işe adamak, bireyin işine verdiği önem, istek, işine karşı hissettiği aitlik duygusu olarak da nitelendirilebilir (Schaufeli , Salanova, Roma, & Bakker, 2002). Bireyin, işini değerli görmesi işinden mutluluk duyması daha çok çalışma isteği, işi ile özdeşleşmesi, işin süreçlerine etkin bir

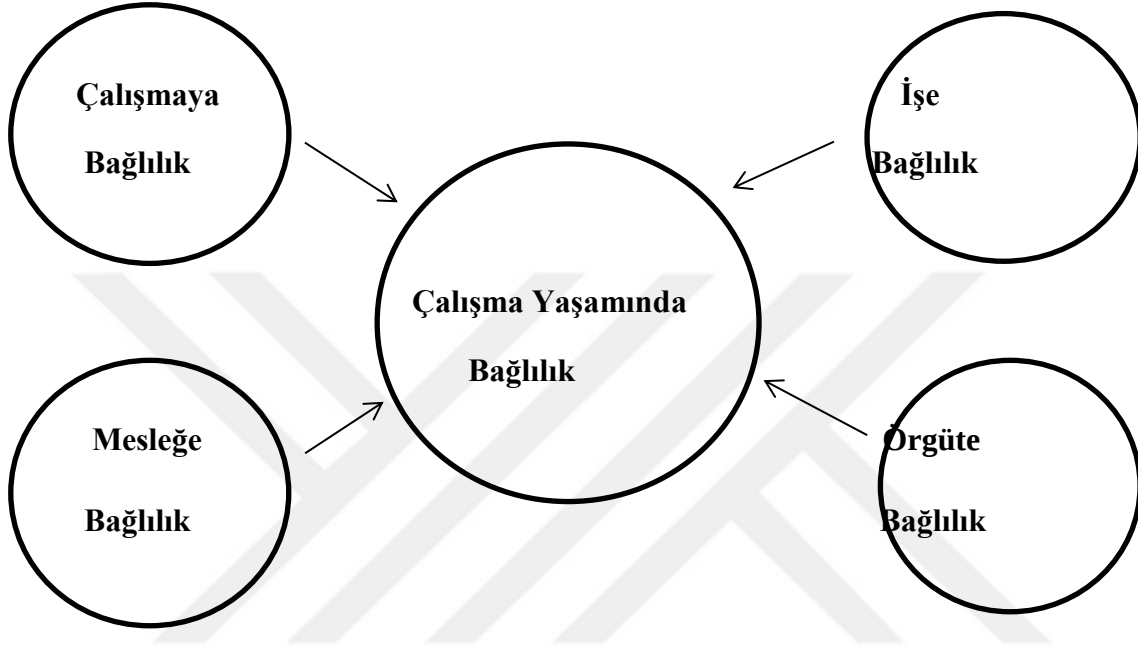
şekilde dahil olabilmesi işe adanma veya bireyin kendini işe adaması olarak da tanımlanabilir (Kanten & Kanten, 2016). Bireyler işlerine adandıklarında, örgütsel performansı arttırıcı girişimlerde bulunma istekleri daha yüksektir. Bu sebeple, çalışan bireylerin kendi iradeleri ile göstermiş olduğu davranış ve tutumların sonuçları olarak da değerlendirmek mümkündür (Saks, 2008).

3.2.3. İşe Yoğunlaşma

Bireylerin, mevcut işlerini yerine getirirken kendilerini işlerine vermeleri, yalnızca yaptıkları işi düşünmeleri, çalışırken mutlu olmaları ve zamanın nasıl akıp gittiğinin farkında olmamaları anlamına gelebilmektedir (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006). Başka bir deyişle, bireyin mutlu bir şekilde işine konsantre olmaları ve zamanın nasıl geçtiğini fark edememeleri bununla birlikte işiyle derinlemesine meşgul olması ve kendini işinden ayırmakta zorlanması olarak da tanımlanabilir (Tokmak, 2019). İşlerine yoğunlaşarak sosyal hayatlarından kopuk olarak yaşayan, yaşamlarındaki dengeyi bozmuş bireyleri işkolik olarak adlandırmak mümkündür (Aydemir & Endirlik, 2019). Çalışan işine yoğunlaştığında işiyle derinlemesine meşgul olabilmekte ve başını işinden kaldırmak istemediği zamanları yoğunlaşmanın olumsuz durumları olarak gösterilebilir . Bireyin işine yoğunlaşma durumu onu dış çevreden soyutlayıp iş ve yaşam dengesinde aksamalarla sonuçlanırsa birey yaşamında olumsuz durumlarla karşılaşabilir (Özkalp & Meydan, 2015).

3.3. İŞE BAĞLILIĞIN BENZER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ

Bu kısımda işe bağlılık kavramının benzer kavramlar ile olan ilişkisi ve işe bağlılık kavramı ile karşılaştırılan veya birlikte kullanılan benzer kavramlar bulunmaktadır. Örgüte bağlılık, mesleğe bağlılık ve çalışmaya bağlılık ile ilgili kavramlar ele alınacaktır.



Şekil 5: Çalışma Yaşamında İşe Bağlılık İle İlişkili Bağlılık Türleri

Kaynak : Morrow, P. C. (1993). *The Theory And Mesurement Of Work Commitment*. London: JAI Press.

Akt : Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu Ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık

3.3.1. İşe Bağlılık ve Örgüte Bağlılık

İşe bağlılık ve örgütsel bağlılık kavramları birbirlerine benzer ifadeler gibi görünselerde birbirlerinden farklı kavramlardır. İşe bağlılık, bireyin işiyle psikolojik olarak özdeşleşmesi işine kendini katması ve işiyle bütünleşmesidir. Örgütsel bağlılık ise kuruma olan bağlılığı ifade eder (Çakır, 2001). Bireyin işe bağlılığı örgütsel bağlılıktan farklıdır (İnce & Gül, 2005). İşe bağlılık ile birlikte örgütsel bağlılık da oluşmaktadır. Örgütsel bağlılık ve işe bağlılığın ayrıştığı nokta, örgütsel bağlılık bütünü temsil ederken, işe bağlılık ise bütünün

bir parçasını temsil eder (Tanrıbil, 2015). Başka bir ifade ile işe bağlılık, bireyin işiyle özdeşleşmesi ve işine önem vermesi ile ifade edilirken örgütsel bağlılık, bireyin örgütüyle özdeşleşmesi ve örgüte değer katmaya çabalamasıdır (Uygur, 2009).

Bireyin amaçları ile örgüt arasındaki uyumu temsil eden örgütsel bağlılık (Çakar & Ceylan, 2005) bireyin örgütün hedef ve amaçlarını benimsemeyi, örgütün hedeflerine ulaşmasında çaba göstermeyi ve örgütte devamlılığı için güçlü bir istek duymayı ifade eder (Çakır, 2001). İşe bağlılıkta ise bireyin işine ve çalışmaya duyduğu bağlılık ve istek olarak ifade edilebilir (Doğan, Eryılmaz , & Ercan, 2014).

Örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşmada, varlıklarını koruyabilmelerinde en önemli etken bireylerin örgütleri için gösterdikleri çabadır. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar uyumlu, üretken ve yüksek bağlılık ve sadakatle örgütlerine en az maliyetle fayda sağlamak amacıyla örgütlerinde çalışmak isterler (Balcı, 2003). Bireyin örgüte bağlılığı, örgütün hedef ve değerlerini benimsemesi ve örgüt içerisinde varlığını sürdürmeyi istemesi, örgütün hedef ve amaçlarına ulaşmasında verdiği çabadır (Baysal & Paksoy, 1999). İşe bağlılığı ve örgütsel bağlılığı fazla olan çalışanlar, işlerinden ve örgütlerinden etkilendiklerinde motivasyonu en yüksek olan çalışan olabilmektedirler (Blau & Boal, 1987).

3.3.2. İşe Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık

Meslek, bireylerin yaşamlarını idame edebilmek, maddi kazanç sağlayabilmek için belirli zamanlarda yaptığı uğraş olarak tanımlanabilir (Tak & Çiftçioğlu, 2009).

İşe bağlılıktan farklı yönüyle mesleğe bağlılık, bireylerin bilgi, yetenek ve alanında tecrübe kazanabilmek için uğraşlarının neticesinde mesleğini ne denli önemli gördüğü ve mesleğinin ne derece yaşamın merkezinde yer aldığı ile ilgilidir (Baysal & Paksoy, 1999). Mesleğe bağlılık, mesleki kimliğin ortaya konulması, çalışanın yapmış olduğu işi sevmesi ve çaba sarf etmesi, mesleki hedef, amaç ve normlara inanması ve etik ilkeleri kabul etmesi ve bağlılık göstermesi olarak da tanımlanabilir (Özer & Uyar, 2010). Mesleki bağlılığı, kişilerin mesleklerini uygulayıp başarılı olabilmek, mesleki donanım elde edebilmek ve geliştirebilmek için zaman ve çaba harcamaları olarak da tanımlamak mümkündür (Çakır,

2001). Mesleki bağıllık, mesleki deneyimler ile sosyalleşme süreci dört faktör altında kavramsallaştırılmıştır. Bu faktörler;

- Hedef ve değerlere inanç
- Çaba gösterme istekliliği
- Meslek üyeliğini sürdürme ve koruma
- Devam eden kariyer şansıdır

Mesleğe bağıllık adı geçen dört faktör altında toplanmış olsa da araştırmacılar çoğunlukla ilk üç faktörü kullanmaktadırlar (Yıldız , 2020).

Mesleğe bağıllık, bireylerin meslekleri ile aralarında oluşturdukları psikolojik bir bağ ve tepkiden oluşmaktadır. Mesleki bağıllıkları üst seviyede olan bireyler, diğer çalışanlara göre daha çok güven duygusu bulundurmakta ve iyi yönde duygular beslemektedir (Naktiyok & Ağırman, 2016). Benligiray ve Sönmez (2011), yaptıkları bir araştırmada bireylerin, mesleki bağıllıkları arttıkça işe bağıllıklarının arttığını, mesleki bağıllıkları azaldıkça işe bağıllığın da azaldığı sonucuna varmışlardır. Bireylerin mesleklerinde kalmak için mesleğin değerine inanmaları ve kabul etmeleri bunu gerçekleştirmek için çaba gösterilmesi gerektiğini, mesleki alanda kendileri geliştirme ve devam etme konusunda kararlı ve istekli olmaları ve işleriyle özdeşleşmeleri sonucuna varılmıştır.

İşe Bağıllık ve Çalışmaya Bağıllık

Çalışma, bir işin gerçekleştirilmesine yönelik eylemlerin tümü olarak ifade edilirken; çalışmaya bağıllık, bireyin kültürel ve sosyal çevrelerinin sonucunda ortaya çıkan bir tutum olarak algılanır (Kanungo, 1982; Karacaoğlu, 2005). Çalışmaya bağıllık ve işe bağıllık kavramları birbirinden farklı kavramlardır. Çalışmaya bağıllık, bireyin meslek edinme ve mesleğini icra edebilme yeterliliğine sahip olduğu bir işi yapabilmesi ile ilgilidir. İşe bağıllıkta ise gerekli donanım ve tecrübeye sahip olunan ile sorumluluğu olduğu işe karşı duyulan aidiyet duygusunun yüksek olması ile oluşan bağıllıktan söz edilmektedir (Koponen, ve diğerleri, 2010).

Çalışmaya bağıllık, işgörenin yaşantısındaki çalışmanın değerleri ile ilgili normatif bir inanç düzeyinde ele alınmakta ve bireyin kültürel ve sosyal çevresinin etken olduğu da anlaşılmaktadır (Çakır, 2001). Çalışmaya bağıllıkta da işe bağıllıkta olduğu gibi psikolojik

özdeşleşmeden bahsetmek mümkündür. Bireyin, yaşamındaki mecburiyet ve zorluklardan ötürü çalışma kararlığında devam etmesi durumunda bir bağlılıktan bahsedilemez (Griffin, Hogan, Lambert, Tucker-Gail, & Baker, 2010).

3.4. İŞE BAĞLILIĞIN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERLE İLİŞKİSİ

Bu kısımda işe bağlılığın; iş tatmini, performans, işte kalma niyeti, işten ayrılma niyeti ve işe geç gelme niyeti ile ilgili kavramlarla yakından ilişkisi incelenecektir.

3.4.1. İşe Bağlılık- İş Tatmini

İşe bağlı çalışanlar işlerini severek yaparlar çünkü işleri yerine getirirken mutlu olurlar (Hafer & Martin, 2006). İşlerini severek yaptıklarından dolayı işlerine bağlılık derecesi de artacaktır. İşlerine bağlı bireylerin performansları ve işlerinden duydukları tatmin yüksektir. Yöneticileri ve çalışma ortamındaki iş arkadaşları ile pozitif ilişkilerde bulunabilmektedirler (Erdoğan, 2007).

Bireylerin, işlerinden duydukları memnuniyet derecesini ifade eden iş tatmini, bireyin yapmış olduğu işe ilişkin ortaya koyduğu pozitif tutum olarak tanımlanmaktadır. İş tatmini yüksek olan çalışanlar, işlerini severek yaparlar diğer çalışanlar ile olan ilişkilerinde, çalışma ortamına uyum sağlamasında ve başka bir ifade ile işine yönelik olumlu tutum ve davranışlar sergilenmesinde başarılı olurlar (Aşık, 2010). İş tatmini, çalışanların işleri ile ilgili gereksinim ve ihtiyaçlarını, kazanımları ile kıyasladıklarında verdikleri tepki olarak tanımlanabilir (Hasin & Omar, 2007). Çalışan bireylerin, çalışmaları sonucunda işyerlerinden kazanımlarının, onların maddi ve manevi ihtiyaçlarının karşılanmasının verdiği huzur ve mutluluk ile örgütleri ile edindikleri tutumsal boyutları da kapsayan genel bir kavramdır (Güney, 2011). Başka bir ifade ile bireyin yapmış olduğu işten beklentisi ile işinin ona sunmuş oldukları arasındaki ilişkinin uyumu olarak da tanımlanabilir (Daulatram, 2005).

Luthans (1992)' a göre iş tatmininin üç önemli boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar şu şekildedir;

- İş tatmini, işe karşı hissedilen duygusal bir yanıttır.
- İş tatmini, beklentilerin ne derece karşılandığının bir tespitidir.
- İş tatmini, birbiri ile ilgili tutumlar zinciridir. İşin kendisi ve karşılığında alınan ücret, terfi fırsatı, çalışma arkadaşları gibi unsurlardan oluşmaktadır.

Bireylerin, ihtiyaçlarının karşılanması ile orantılı olan iş tatmini, bireylerin işlerini severek yapmaları, işlerinden hoşnut olmaları, fiziksel ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanması sonucu işe karşı geliştirdikleri tutumları ifade etmektedir. Beklenti ve ihtiyaçlar ne derece karşılanırsa iş tatmininin o derece yüksek olacağı sonucuna varılabilmektedir. Buna karşılık işinden yeterince tatmin olamayan çalışanın ise kaygı içerisine girebileceği ifade edilmektedir (Erdoğan, 1999).

3.4.2. İşe Bağlılık- Performans

Performans, bireyin bilgi ve becerisini kullanarak belirlenen koşullara göre görevi gereği kendisinden beklenenlerle, bireyin sorumluluğu olduğu işini ne kadar gerçekleştirebildiği ile ilgili bir kavramdır (Bingöl, 2003). Başka bir tanıma göre, işgörenin ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla çalışmış olduğu iş yerinde kendisi için tanımlanan işi, görev ve sorumluluk üstlenerek, istediklerini elde edebilmesi için zaman, çaba harcaması ve kabul edilebilir sınırlar içerisinde yerine getirmesidir (Barutçugil, 2002).

İş performansı, çalışanların iş ile ilgili iş kalitesi, etkinlik gibi örgütsel beklentilerinde neye ulaşabildiğinin ya da sağlayabildiğine ilişkin hedef ve standartlara ne ölçüde ulaşabildiğinin göstergesi olan iş davranışlarıdır (Babin & Boles, 1996). Çalışanların, görevlerini gerçekleştirmek için yaptıkları faaliyetler, harcamış oldukları çabaları sonucu görevlerini gerçekleştirme ya da hedeflerine ulaşma derecesi olarak tanımlanabilir (Altaş & Çekmecelioğlu, 2015). Bireyler, örgüt beklentileri ile ilgili görevlerini yerine getirdiklerinde örgütün performansı da belirlenebilir (Lam & Schaubroeck, 1999). Çalışanların kendilerinden beklenen performansı gösterebilmeleri, işletmenin onlara fırsat ve olanak vermesi ile bağlantılıdır. Çalışanlara tatmin edici ücret ve görevde terfi edebilme imkanının sağlanması, çalışma arkadaşları tarafından yakınlık ve samimiyet gösterilmesi işgörenlerin performansları üzerinde büyük etkiye sahiptir (Uludağ, 2018). Çalışanların

performansına etki eden birçok faktörden bahsedilebilir. Bunlar; deneyim, yaş ve cinsiyet, iletişim, siyasi görüşler vb. değişkenlerdir. İş deneyimi, bireyin yeni bilgileri öğrenme isteği fayda sağlarken, iş tecrübesi ve alınan eğitimler, bireyin performansının artmasında önemli rol oynamaktadır (Schmidt & Hunter, 2004). Bazı araştırmacılar, işe bağlılığı yüksek olan işgörenlerin, iş performansındaki dalgalanmalar oluştuğunda bireylerde, özgüven sorunları yaşanabileceğini ve bu durumda tersine, işe bağlılığı az olan bireylerin özgüvenin performans seviyesindeki değişikliklerden etkilenmeyeceği görüşünde bulunmuşlardır. Performansı yüksek olan bireyler, örgütsel performansın artmasının yanında işletmeler açısından önem arz eden rekabet gücünde de pozitif katkı sağlayabilir (Krishan, 2002).

3.4.3.İşe Bağlılık- İşte Kalma Niyeti

İşte kalma niyeti kavramı, işgörenin bilinçli olarak örgütte sürekliliğini sağlaması, işini devam ettirme arzusu ve işinden ya da örgütten ayrılma ile ilgili düşünce planlarının olmadığı anlamına gelmektedir (Koçak, 2019). İş görenlerin işte kalma niyetleri, çalışanların bireysel hedeflerine ulaştıklarında ve örgütü bırakmasına neden olan bir durum olmadığında, örgütte devamlılıklarını sağlamaları ve örgüt için olumsuz olabilecek davranışta bulunmamaları olarak ifade edilebilir (Demir, 2011). Bireyde yaptıkları işler neticesinde ve kazanımları doğrultusunda işte kalma niyeti oluşabilir (Cropanzano & Mitchell, 2005). İşte kalma niyeti özünde işgörenlerin, bireysel, örgütsel ve çevresel etkenlerle, var olan işlerine devam etme istekleri olarak da adlandırılabilir (Özel, 2014).

Bağlılık, örgüt ve çalışanlar yönünden önemli bir kavramdır. İş görenler için örgüte ve işe bağlılık, yaşama pozitif yönde anlam katabilen bir ilişkinin göstergesidir. Örgütte ise işe geç gelme ve devamsızlığın azalması gibi olumlu yönleri olabilmektedir (Mowday, 1998). İşe bağlılığı yüksek seviyede olan çalışanların, işe bağlılık davranışı göstermesi ile iyi performans gösterdikleri, kişisel ve örgütsel başarıya katkıda bulundukları, mutlu çalışanlar oldukları ve işlerinden ayrılma niyeti olmayan işgörenler olduğu söylenebilir (Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011).

3.4.4.İşe Bağlılık- İşten Ayrılma Niyeti

Bireylerin işten ayrılması, işletmelerin karşılaştıkları en önemli sorunlar arasındadır (Çekmecelioğlu, 2007). İş görenlerin işletmelerden ayrılma düşüncesine girmeleri birey, örgüt ve toplum açısından olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Birey açısından; yeni iş arayışı, örgüte ve işe adaptasyon süreci, ücret seviyesindeki dalgalanmalar, psikolojik ve ailevi sorunlar, örgüt açısından; yeni bir işgören bulma çabası, örgüte ve işe uyum sürecindeki sorunlar, örgüt kültürüne alışmış ve yetişmiş çalışanın kaybı, eğitim vb sorunları beraberinde getirirken, toplumsal açıdan; artan işsizlik ve istihdam sorunları, üretim süreçlerinde aksamalara yol açabilmektedir (Kaygın , Güllüce, Zengin, & Bağcıoğlu, 2018).

İşten ayrılma niyeti, işgörenlerin çalışma koşullarından veya yaptıkları işten memnuniyetsizlik duymaları sebebi ile işten ayrılma düşüncesine girmeleri olarak tanımlanabilir (Özcan, Vardarlıer, Karabay, Konakay, & Çetin, 2012). Bireyin işi ile kendisini özdeşleştirmesi olarak adlandırılan işe bağlılık kavramının işten ayrılma niyeti ile doğrudan bir ilişkisi vardır. İşe bağlılık azaldıkça işten ayrılma niyetinde de artış olmaktadır (Blau & Boal, 1987). Yapılan bazı araştırmalarda da iş motivasyonu, işe bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler ile ilgili çalışmalar yapılmış ve sonucunda da işten ayrılma niyetinin işe bağlılık ile negatif yönde bir ilişkisi olduğu sonucuna varılmıştır (Çakar & Ceylan, 2005). Başka bir çalışmada, işe bağlılığın diğer bağlılık türleri arasında aracılık etkisinin önemli bir rolünün olduğu belirlenmiştir. İşlerinde olumlu duygu ve eylemlerle çalışan işgörenlerin, örgütlerine ve mesleklerine olan bağlılık düzeylerinin arttığı ve sonucunda da işten ayrılma niyetleri ve fiilen işten ayrılmalarında da azalma olduğu belirlenmiştir (Cohen , 2000). İşe bağlılık göstererek, işlerini özümseyen ve işleriyle yeterince vakit geçiren çalışanların motivasyonlarında artış olabilmektedir. İşten ayrılma niyetlerinde azalma ve işte kalma niyetlerinin de arttığı gözlemlenmiştir (Diefendorff , Brown , Kamin, & Lord, 2002).

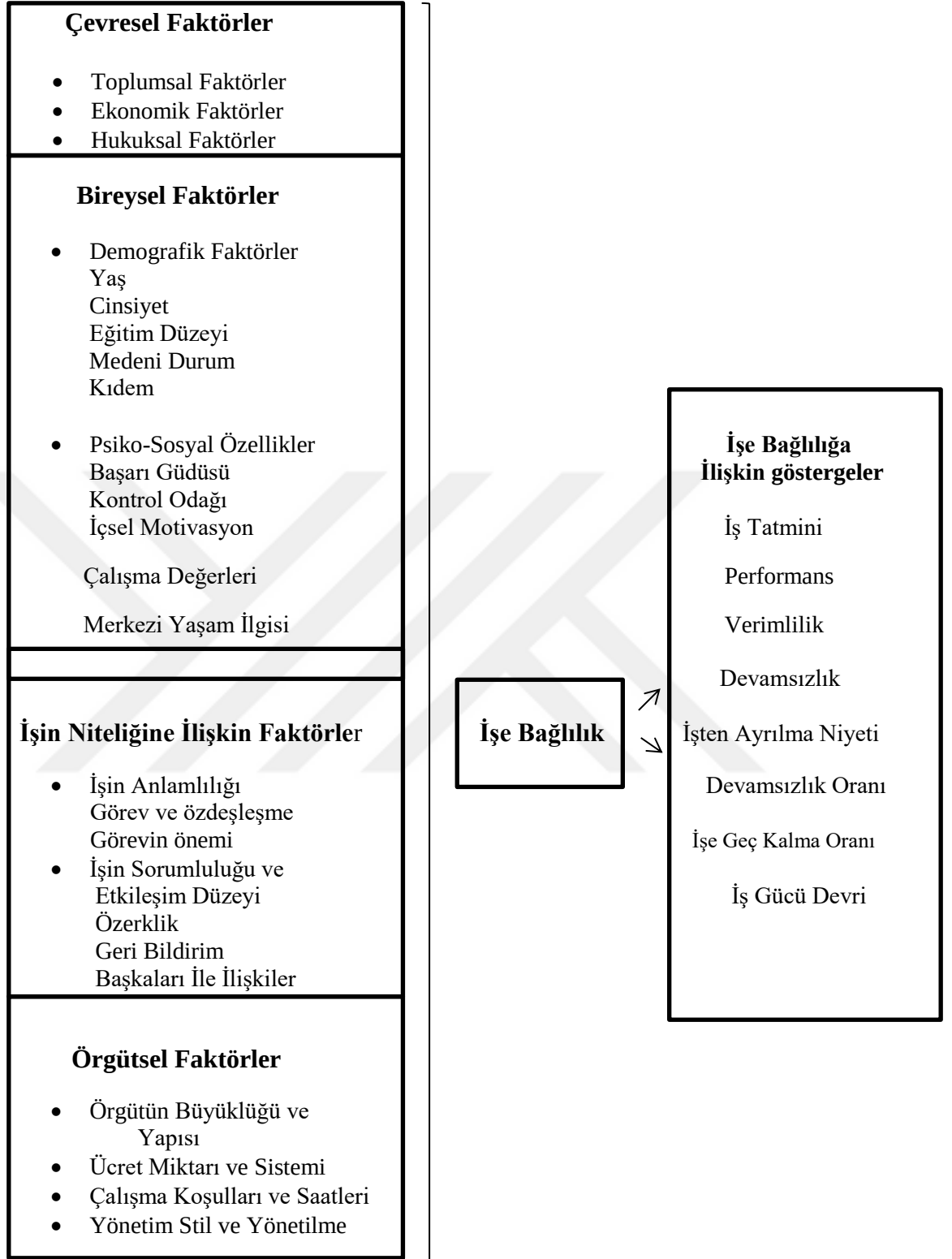
3.4.5. İşe Bağlılık- İşe Geç Kalma Niyeti

İşe geç kalma, bilinçli ya da zorunlu (aile, ulaşım vb. sorunlar) sebeplerle iş yerinde vaktinde bulunamama durumu olarak tanımlanabilir (Zerenler, 2008). İş görenlerin kendilerini örgütüne ve işe bağlı olarak görmediklerinde veya bağlılık oranları zayıf olduğunda işe geç gelme ve işten ayrılma olasılıkları daha fazla olabilmektedir (Demir, 2011). Örgütsel ve işe bağlılıkları yüksek olan bireyler, örgütün hedef ve amaçlarına bağlı, yüksek aidiyet duygusu ile örgüt üyeliğinin devamında da istekli olabilmektedirler. Performanslarında artış, işe geç kalma ve devamsızlıklarında azalma olabilmekte moral ve motivasyonlarında da artış olabilmektedir (Özdevecioğlu, 2003). Yapılan bazı araştırmalarda, işine bağlılığı yüksek olan bireylerin, işlerine geç kalması işe bağlılığı düşük çalışanlara oranla daha az olduğu ve işe bağlılığı düşük olan bireylerin işlerine zamanında gelmedikleri belirlenmiştir (Çakır, 2001). Başka bir çalışmada, işyerlerinde mobbing mağduru olan bireyler, işe geç kalma, işten kaytarma, sürekli ve uzun süreli izin alma gibi tutumlar sergilemekte ve bunun sonucunda işe bağlılıklarının da azaldığının öngörüsünde bulunılabilir (Erdirençelebi & Yazgan, 2017). Örgütsel bağlılık ve işe bağlılık, işgörenin örgütü ile olan bağlılığını ifade etmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların işe geç kalma, devamsızlık ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz düşüncelerinde azalma olduğu, ürün ve hizmet kalitesine olumlu katkıları olduğu ileri sürülmektedir (Güllü & Yenel, 2015).

3.5. İŞE BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İşe bağlılık, bireyin işine yönelik davranışı, işi ile özdeşleşmesi ve bağlantılı olma durumu olarak tanımlanmıştır (Chusmir, 1982). Örgütlerde, bireylerin işe bağlılıklarını sağlayabilmek önemlidir. İşe bağlılığının etkileşim içerisinde olduğu çevresel, bireysel, işin niteliğine ilişkin ve örgütsel birtakım etkenler bulunmaktadır.

Çakır (2001) tarafından oluşturulan göstergeler şekil 6' da özet olarak belirtilmiştir.



Şekil 6: İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler Ve İşe Bağlılığa İlişkin Göstergeler

Kaynak : Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu Ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık

İşe bağlılığı etkileyen işin niteliğine ilişkin etkenler, işin anlamlılığı ile işin sorumluluğu ve etkileşim düzeyi olmak üzere ikiye ayrılmıştır. İşin anlamlı kılınması için bir işte olması gereken özellikleri, gerekli bilgi ve yetenek çeşitliliği, görevle özdeşleşme ve görevin öneminin etkili olduğu, işgörenlerin yetenek ve uğraşlarının sonucunda kendilerini faydalı ve önemli hissetmelerini sağlayan bir özellik olarak tanımlanabilir. İşin sorumluluk ve etkileşim düzeyini belirlemede, özerlik, geri bildirim, başkaları ile iletişim incelendiğinde özerlik ve geri bildirimde işin gerekliliklerinin ne derece yerine getirildiğini ölçmeye fayda sağlarken, başkalarıyla ve çalışma arkadaşları ile ilişkilerde işin gereklilikleri yerine getirilirken etkileşimi ve paylaşımı olarak ele alınmaktadır (Çakır, 2001).

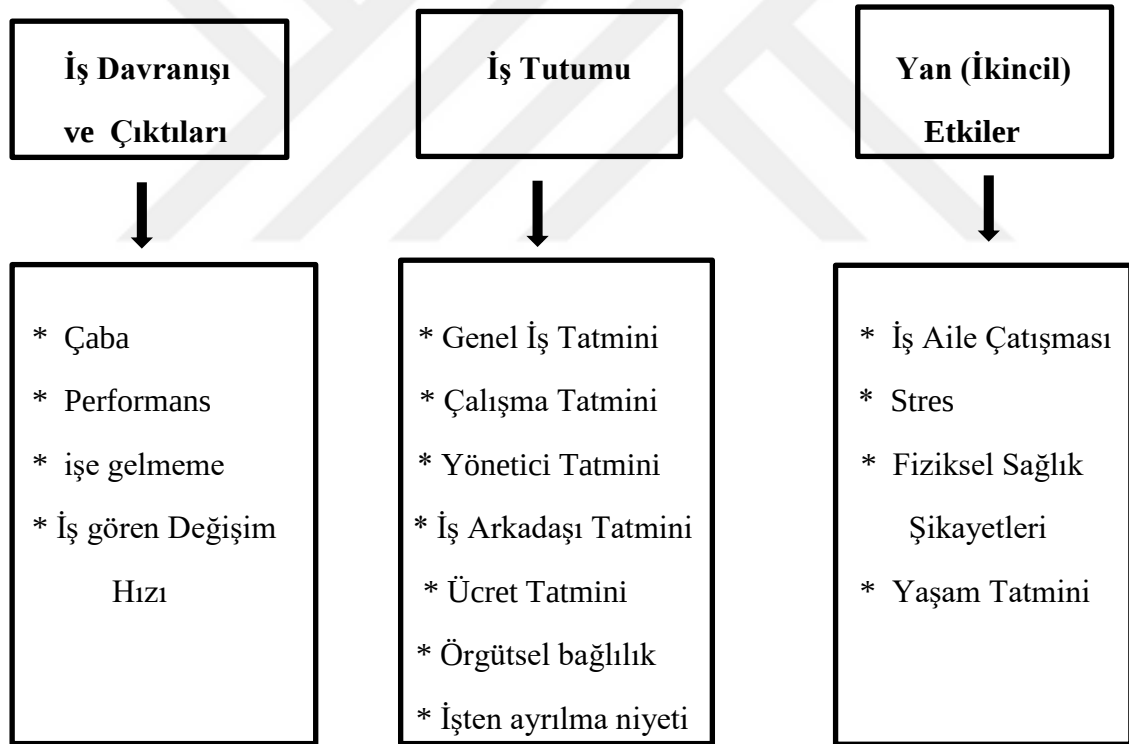
Bireysel faktörler olarak; kişilerin yaş, medeni durumu, eğitim düzeyi, cinsiyet, kıdem gibi demografik özellikleri ele alınmaktadır. Bireyin işine bağlılığının saptanmasında bireysel faktörlerin etkili olduğu tespit edilmiştir. Psiko-sosyal özellik başlığı altında, bireyin başarı güdüsü, kontrol odağı, içsel motivasyon, çalışma değerleri ve merkezi yaşam ilgisi de bireysel faktörler başlığı altında incelenebilmektedir (Çakır, 2001).

İşe bağlılığı etkileyen diğer etkenler ise örgütsel ve çevresel faktörlerdir. Örgütsel faktörler; örgütün yapısından ve koşullarından oluşan, örgütün büyüklüğü ve yapısı, ücret miktarı ve ücret sistemi, çalışma koşulları ve çalışma saatleri, yönetim stili ve yönetilme gibi örgütün iklim ve kültürünü kapsayan faktörlerdendir. Bireylerin işe bağlılık davranışlarını etkileyen diğer faktörler ise çevresel faktörlerdir. Bunlar; toplumsal faktörler, çalışmanın toplum gözündeki yeri, ekonomik koşullar ve bireyin iş yaşamını düzenleyen hukuksal faktörler olarak ele alınmaktadır (Çakır, 2001).

3.6. İŞE BAĞLILIĞIN SONUÇLARI

İşe bağlılık kavramı, birçok araştırmaya konu olmuş, örgüt ve birey açısından olumlu yararlar sağladığı ileri sürülmüş bir kavramdır (Özgüleş, 2019). Brown (1996), Kahn (1990) ve Pfeffer (1994)'e göre işe bağlılık işgörenlerin performansının belirlenmesinde etkili olabilmektedir. Çalışanların motivasyonlarını ve iş ile ilgili çabalarını da etkileyebilmektedir. İşe bağlılık seviyeleri yüksek olan bireyler örgüt için kilit çalışanlardır, yaptıkları işten tatminkar olurlar, örgüt içerisinde pozitif tutum ve davranışta bulunurlar. Kariyer ve mesleklerine karşı yüksek seviyede bağlılık duyarlar (Carson , Carson, & Bedeian, 1995) .

İş görenlerin işlerine bağlılık duymalarının örgüt için önem arz eden sonuçları olmaktadır. Bu sonuçlar aşağıda şekil 7' de gösterilmiştir.



Şekil 7: İşe Bağlılığın Sonuçları

Kaynak: Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future Research. *Journal Of Management*, 513-563.

3.7. İŞE BAĞLILIK İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

İşe bağlılığın hem birey hem örgüt hem de çalışma arkadaşları üzerinde etkileri vardır. İşe bağlılığı yüksek olan örgütün hedef ve amaçları doğrultusunda çaba sarf eden işgörenlerin, iş gücü devir hızı düşüktür (Kahn, 1990). İşe bağlılığı yüksek olan bireylerin psikolojik sermayeleri, motivasyonları ve performans seviyeleri yüksek ve mutlu olan bireyler oldukları izlenmiştir (Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011'den aktaran Özkalp ve Meydan, 2015). İşe bağlılığı düşük olan bireyler, örgütten ayrılma eğilimindedirler ve diğer iş fırsatlarını değerlendirmek isterler. Bu davranış ve tutumda olan bireyler enerji ve çabalarını işleri için harcamayı tercih etmezler, iş dışındaki sosyalleşmeyi tercih ederler (Kanungo, 1982).

İşe bağlılığın sonuçları arasında, çalışmaya tutkun olan işgörenlerin diğer işgörelere göre zihinsel ve sağlık durumlarının daha iyi olduğu önemli bulgular arasındadır. Risk ve sorumluluk alma, öğrenme istekleri, proaktif davranış sergileme ve yüksek performans sergileme davranışları çalışmaya tutkunluğun etkili olduğu değişkenlerdendir. (Çalışkan, 2014; Sonnentag, 2003). İşe bağlılık kavramının sonuçları açısından incelendiğinde bireysel açıdan, bireylerin yaptığı işin kalitesine, işine duyduğu ilgi ve özene, tecrübesine ve yaratıcılığına etki ettiği ve örgütsel açıdan bakıldığında ise performanstan, karlılığa kadar bir takım değişkene etki ettiği belirlenebilir (Keser & Yılmaz, 2009).

Kuruüzüm, Irmak, & Çetin (2010), imalat ve hizmet sektöründe yaptıkları bir araştırmada, işe bağlılık düzeyinin hizmet sektöründe imalat sektörüne oranla daha yüksek çıktığı sonucuna varmışlardır. İşe bağlılığı etkileyen bireysel özellikler açısından önemli farklar bulunmadığını ancak kişisel-demografik özelliklerin imalat sektöründe çalışan bireyler üzerinde etkisinin olmadığını, hizmet sektöründeki bireylerin eğitim ve cinsiyetlerinin işe bağlılığı etkilediğini bildirmişlerdir. Eğitim durumları düşük olan hizmet sektörü işgörenlerinin işe bağlılık seviyelerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Frone & Rice (1987), iş-aile çatışmasının sebepleri ve sonuçları üzerine yaptıkları bir çalışmada, işe bağlılık ve iş-aile çatışma arasında doğru yönlü bir ilişki olduğunu ve işe bağlılığın iş-aile çatışmasını tetiklediği sonucuna ulaşmıştır.

Benligiray & Sönmez (2011), Ankara ilinde, devlet ve üniversite hastanelerinde 355 hemşire üzerinde yaptıkları bir araştırmada, hemşirelerin işe ve aileye bağlılıkları, mesleğe

ve örgüte bağlılıkları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Mesleğe ve örgüte duygusal bağlılık ile ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Mesleğe bağlılık ile örgüte devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık, işe bağlılık ve aileye bağlılık arasında anlamlı, olumlu yönde ve düşük bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Öztürk, Koçyiğit, & Bal (2011), Ankara ilinde, muhasebe mesleğini icra edenlerin mesleki tükenmişlik ve işe bağlılık seviyelerini saptamak üzere bir araştırma yapmışlar, araştırmada muhasebe ve meslek mensuplarının tükenmişlik düzeyi ve işe bağlılık düzeyleri arasında negatif yönünde bir durumun olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Gülova, Palamutcuoğlu, & Palamutcuoğlu (2013), Ege bölgesinde, üç devlet üniversitesinin öğrenci işleri personeline amir desteğinin duygusal emek ile işe bağlılık ilişkisindeki rolüne yönelik yaptıkları bir araştırmada, duygusal emek davranışı ile işe bağlılık arasında pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin amir desteği çoğaldıkça güçlendiği sonucuna ulaşmıştır.

Zorlu , Avani, & Bulut (2016), beş yıldızlı bir otel işletmesinin çalışanları ile yaptıkları bir çalışmada, işe bağlılığın arttırılmasında işgören fedakarlık tutumunu ve etkisini araştırmışlar ve fedakarlık tutumunun çalışanın işe bağlılığını ne derece etkilediğini belirlemişler. Çalışmalarının sonucunda, işgörenlerin fedakarlık tutumları ile işe bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve fedakarlık tutumunun işe bağlılığı pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ALGILANAN ÖRGÜT – KİŞİ UYUMUNUN ÖRGÜTTE KALMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞE BAĞLILIĞIN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmanın amacı, algılanan örgüt-kişî uyumunun örgütte kalma niyeti üzerindeki etkisinde işe bağlılığın düzenleyici rolünü araştırmaktır.

Araştırmada, algılanan örgüt-kişî uyumunun örgütte kalma niyeti arasında olduğu düşünülen ilişkinin işe bağlılık değişkeninden etkilenip etkilenmediği başka bir ifade ile bu ilişkide işe bağlılığın (modaratör) rolünün olup olmadığı belirlenmeye çalışılacaktır.

Bireyin bir amaç doğrultusunda örgütüyle uyum içerisinde çalışması, planlanan hedefe ulaşmada, çalışma ortamından kaynaklanan sorunların çözümü başarı için yapılması gereken önemli bir adımdır. Tekstil sektörü, emek yoğun bir sektör olmakla birlikte birtakım sorunları da beraberinde getirmektedir. İşgücü devir hızının yüksek olması sebebi ile nitelikli eleman yetersizliği sektörün en önemli sorunlarından. İşe bağlılık sorunları, örgüt ve kişilerin uyum sorunu, örgütten ayrılma ve örgütte kalma niyeti gibi birtakım sorunlar bunların başında gelmektedir.

Literatürde, örgüt-kişî uyumunun örgütten ayrılma niyeti ile ilgili yapılmış birçok çalışmalar olmakla birlikte, örgüt-kişî uyumunun örgütte kalma niyeti üzerindeki etkisinde işe bağlılığın rolü ile ilgili yapılmış herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu durum araştırmanın önemini arttırmaktadır. Bu araştırmayla, ilgili literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır.

4.2. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ VE ARAÇLARI

Veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmada nicel yöntem kullanılmış olup hazırlanan anket dört bölümden oluşmuştur. Katılımcılara 30 adet soru yöneltilmiştir.

Anketin birinci bölümünde, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla hazırlanan 7 adet kapalı uçlu soru yer almıştır.

İkinci bölümde, örgüt – kişi uyumunu ölçmek üzere Cable ve De Rue (2002) tarafından geliştirilmiş, Behram ve Dinç (2014) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış, tamamlayıcı uyum ve bütünleştirici uyum ayırımına paralel olan bu ölçek, değer uyumu, gereksinim-karşılama uyumu, talep- yeterlilik uyumu olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. 9 ifadeye yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde, işe bağlılık değişkenini ölçmek için Schaufeli ve ark. (2002) tarafından oluşturulmuş ve Eryılmaz ve Doğan’ın da (2012), Türkiye’ye uyarladığı 17 maddelik ölçek Utrecht Work Engagement Scale (UWES) kullanılmıştır.

Dördüncü bölümde ise Kehoe ve Wright (2010) tarafından örgütte kalma niyetini ölçmek için geliştirilen 4 maddelik ölçek yer almaktadır.

Araştırmada kullanılan ölçeklere verilen cevaplar (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum) şeklinde ifade edilen 5’li Likert ölçeği üzerinden değerlendirilerek analiz edilmiştir.

4.3. KULLANILAN İSTATİKSEL TEKNİKLER

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizinde SPSS 25 ve AMOS 24 istatistik programı kullanılmıştır. Veri analizinde kullanılan testler şu şekildedir:

Geçerlilik ve güvenirlik analizi, geçerlilik düzeylerini ölçümlenmesi için faktör analizi, frekans dağılımları, değişkenler arası ilişkilerin incelenmesi için korelasyon analizi yöntemi, nedenselliği ölçmek için regresyon analizi, aracılık etkisini incelemek için hiyerarşik regresyon analiz yöntemlerinden yararlanılmıştır. İki bağımsız grup arasında

niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında Tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır.

4.4. ANA KÜTLE VE ÖRNEKLEM SEÇİMİ

Araştırmanın ana kütesini Marmara bölgesinde 3 farklı alanda faaliyet gösteren orta ölçekli tekstil işletmeleri oluşturmaktadır. Araştırmada 4 işletmede değişik kademelerde çalışan toplam 340 kişiye kolayda örnekleme anket yöntemi uygulanmıştır.

4.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ VE MODELİ

Literatürde örgüt- kişi uyumu, işte kalma niyeti ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı çalışmalara rastlamak mümkündür. Aşağıda, yapılan bu çalışmalar ve sonuçlarına değinilmektedir.

Behram ve Dinç (2014) tarafından yapılan çalışmada kişi-örgüt uyumunun alt boyutlarından olan değer uyumu ve gereksinim- karşılama uyumunun, işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü bir etkisinin bulunduğu, bireylerin değer uyumu ve gereksinim- karşılama uyumu arttıkça işten ayrılma niyetlerinin azaldığının sonucuna ulaşılmıştır.

Karamanlıoğlu, Güner, Bahadır ve Yeloğlu (2019) tarafından yapılan çalışmada kişi-örgüt uyumu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Kişi-örgüt uyumunun işten ayrılma niyeti etkisinde anlamlı bir ilişkinin olduğunu kişi-örgüt uyumunun işten ayrılma niyeti etkisinde iş tatmininin kısmi aracılık rolü üstlendiği sonucuna ulaşılmışlardır.

Kıbaroğlu (2019) tarafından yapılan bir çalışmada kişi-örgüt uyumu ile işten ayrılma niyeti negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Küçükodacı (2014) birey-örgüt uyumu, örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti - arasındaki ilişki üzerine yaptıkları bir araştırmada, örgütsel adalet algısı ile birey-örgüt uyumu arasında pozitif yönlü ve güçlü, örgütsel adalet algısı ile işten ayrılma niyeti

arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişkinin olduğuna ulaşılmıştır. Birey-örgüt uyumu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı tespit edilirken, faktörler boyutunda bu ilişkinin anlamlı olduğu saptanmıştır. Bu faktörlerin birbirlerine etki düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, yönetsel pozisyon ve gelir durumuna göre farklılık gösterdiği sonucu analizler neticesinde ortaya çıkmıştır.

Demir (2015), konaklama işletmelerinde yaptığı bir çalışmada, birey-örgüt uyumunun iş performansı ve işte kalma niyeti bağımlı değişkenleri ile ilişkisi olduğunu ve pozitif yönde etkilerinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Birey-örgüt uyumun işgörenlerin işte kalma niyetleri üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu belirlenmiştir.

İlgili literatür araştırması ışığında ilk araştırma hipotezimiz şu şeklide oluşturulmuştur.

H₁: Algılanan örgüt-kişi uyumunun örgütte kalma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Literatürde örgüt-kişi uyumu, ve işe bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı çalışmalara rastlamak mümkündür. Aşağıda, yapılan bu çalışmalar ve sonuçlarına değinilmektedir.

Høigaard, Giske, & Sundsli (2011), Güney Norveç'teki bir üniversitede yaptıkları çalışmada, işlerinde yeni olan öğretmenlerin işe bağlılıkları, yeterlilikleri, iş doyumları, tükenmişlikleri, işi bırakma niyetleri araştırılmış, işe bağlılığın ve yeterliliğin iş memnuniyetiyle doğru orantılı ancak tükenmişlik ve işi bırakma niyetiyle ters orantılı olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Çakar ve Ceylan (2005) tarafından yapılan bir çalışmada, bireylerin örgüte ve işlerine olan bağlılıkları arttıkça örgütten ayrılmama konusundaki sorumluluklarının da belirgin bir biçimde arttığı sonucuna ulaşmışlar. Bireylerin, işe katılım ve işe bağlılık düzeyleri yükseldikçe, işten ayrılma niyetlerinin azalıp, örgütte kalma isteklerinin artacağı sonucuna varmışlardır.

İnce, Yeşilkuş ve Özbozkurt (2020), işe bağlılığın işte kalma niyeti üzerindeki etkisinde işgören sesliliğinin aracılık rolü ile ilgili yaptıkları çalışmada elde ettikleri sonuçlara göre,

işe bağlılığın işte kalma niyetinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişler. İşlerine ve örgütlerine güvenen, sadakat duygusu yüksek olan bireylerin, örgütleri hakkında olumlu düşündükleri ve örgütlerinde kalmaya istekli oldukları sonucuna varmışlardır.

Tak ve Çiftçioğlu (2009), mesleki bağlılık ve örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkiyi inceledikleri bir çalışmada, mesleki bağlılık ile örgütten ayrılma niyeti arasında doğrudan bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşamamış ancak iş tatmininin aracı etkisi ile mesleki bağlılığın örgütte kalma niyetini etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Ceylan ve Bayram (2006), mesleki bağlılığın örgütsel bağlılık ve örgütten ayrılma niyeti üzerine etkileri ile ilgili yaptıkları çalışmada, mesleki bağlılığın, örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan alternatif azlığı ile etkileşimin olduğunu tespit etmişler ve bunun sonucunda da örgütte kalma niyetinin etkilendiği sonucuna ulaşmıştır.

Asakura, Satoh & Watanabe, Hara (2019), hemşirelerin mesleki bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri ile ilgili yaptıkları araştırmada, mesleki bağlılığın işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğunu tespit etmişler ve mesleki bağlılığı yüksek olan hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Turner, Chelladurai (2005), spor akademilerinde atletizm hocalarının, örgütsel ve mesleki bağlılıkla işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla yaptıkları çalışmada, örgütsel ve mesleki bağlılığın işten ayrılma niyeti ile doğrudan ilişkisi olduğu sonucunu tespit etmişler ve mesleki ve örgütsel bağlılığı zayıf olan bireylerin işten ayrılma niyetlerinin artacağı sonucuna ulaşmıştır.

İlgili literatür araştırması ışığında ilgili araştırma hipotezimiz şu şekilde oluşturulmuştur.

H₂: İşe bağlılığın, örgütte kalma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Göksel ve Ekmekçioğlu (2016), lider-üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ile ilişkisinde işe bağlılığın aracı rolü ile ilgili yaptıkları bir araştırmada, işe bağlılığın örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Lider-üye etkileşimin örgütsel özdeşleşme ile ilişkisinde işe bağlılığın tam aracı etkisinin olduğu

sonucuna ulaşmışlar ve lider-üye etkileşiminin niteliği ile örgütsel özdeşleşme arasındaki doğrudan ilişkinin işe bağlılık vasıtasıyla daha iyi açıklanacağını belirlemişlerdir.

Hacklett ve Lapierre (2001), işe bağlılığın işe katılım ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracı etkisini araştırmışlar ve kısmen de olsa aracı bir etkisinin olduğunu belirtmişlerdir.

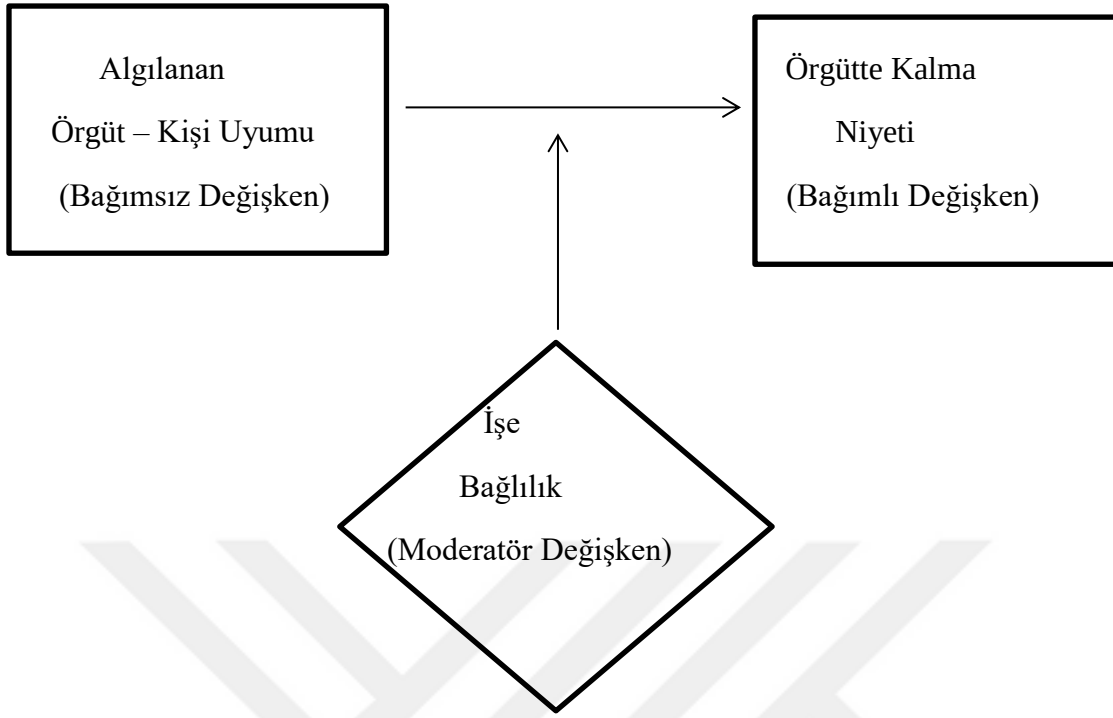
Arı, Bal, & Bal (2010), işe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde işe bağlılığın aracılık rolünü araştırmışlardır. Tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda zayıflama hissi ile işten ayrılma niyeti arasındaki işe bağlılığın tam aracılık etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Büyükyılmaz ve Biçer (2018), iş yeri arkadaşlığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işe bağlılığın aracılık rolünü araştırmışlar, çalışmanın sonucunda işe bağlılığın, iş yeri arkadaşlığının arkadaşlık derecesi boyutu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolünün bulunduğu ve işe bağlılığın, iş yeri arkadaşlığının arkadaşlık fırsatı boyutu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide herhangi bir aracılık rolünün olmadığını sonucuna varmışlar.

İlgili yazın incelendiğinde lider-üye etkileşimi - örgütsel özdeşleşme, işe katılım- işten ayrılma niyeti, tükenmişlik - işten ayrılma niyeti, işyeri arkadaşlığı – işten ayrılma niyeti gibi değişkenlerarası ilişkilerde işe bağlılığın genelde aracı etkisi incelemiştir. İşe bağlılığın moderatör değişken olarak ele alındığı çalışmaya rastlanmamıştır. Bu araştırmada ise işe bağlılık çalışanların örgüte karşı tutumları üzerinde etkili olabilecek bir değişken olarak düzenleyici (moderatör) olarak ele alınmıştır.

H₃: Algılanan örgüt-kışı uymunun örgütte kalma niyeti üzerindeki etkisinde işe bağlılığın düzenleyici (moderatör) rolü bulunmaktadır.

Yapılan literatür incelemeleri ışığında oluşturulan araştırma modeli, şekil 8’de sunulmuştur.



Şekil 8: Araştırmanın modeli

Şekilde görüldüğü gibi araştırma modelinde; Algılanan örgüt- kişi uyumu bağımsız değişken, örgütte kalma niyeti bağımlı değişken ve işe bağlılık ise moderatör değişken olarak belirlenmiştir.

4.6. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Çalışmanın bu bölümünde araştırmada kullanılan anket uygulamasından elde edilen verilere göre yapılan analizlerin sonuçlarına yer verilecektir.

4.6.1. Örgüt- Kişi Uyumu Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Örgüt-Kişi Uyumu ölçeğinin yapı geçerliği açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak incelenmiştir. Faktör analizi öncesi bazı varsayımlar kontrol edilmiştir. Faktör analizi öncesinde örneklem sayısının yeterli olup olmadığı ve verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığı araştırılmalıdır (Field, 2013). Bunun için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı hesaplanmış ve Barlett Sphericity testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar örneklem sayısının yeterli olduğunu ve verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermiştir (KMO= 0,89; Barlett Sphericity (χ^2 (36)) = 1869,91; $p < 0,001$).

Ölçeğin orijinal yapısı üç faktörlü olduğundan faktör analizi ölçek maddeleri üç faktöre zorlanarak gerçekleştirilmiştir. Analiz sürecinde, faktör yükü kesim noktası 0,32 olarak alınmıştır. 0,32 ve daha yüksek faktör yüküne sahip maddelerin varyansa önemli düzeyde katkı sağladığı ifade edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Analiz sürecinde faktör yükü kesim noktasının altında faktör yüküne sahip herhangi bir madde tespit edilmemiştir. Faktör analizi sonucunda Örgüt-Kişi Uyumu ölçeği maddelerinin orijinal formunda belirtildiği gibi üç faktör altında toplandığı gözlenmiştir.

Analiz sonucunda ölçeğin keşfedilen faktör yapısı Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: Örgüt- Kişi Uyumu Ölçeğinin Faktör Yapısı

Maddeler	Faktör yükü			Öz-değer	Açıklanan varyans (%)	Cronbach Alfa
	Gereksinim karşılama uyumu	Değer uyumu	Talep-yeterlik uyumu			
KO2	0,86					
KO3	0,80			5,22	57,97	0,87
KO1	0,79					
KO5		0,84				
KO6		0,81		1,13	12,56	0,85
KO4		0,61				
KO8			0,87			
KO9			0,86	0,75	8,31	0,86
KO7			0,71			

Faktör analizi sonucunda ölçek maddeleri, ölçeğin orijinal formunda belirtildiği gibi gereksinim- karşılama uyumu, değer uyumu ve talep-yeterlik uyumu faktörleri altında toplanmıştır. Bu faktörler altında toplanan maddelerin faktör yükü değerleri sırasıyla 0,79-0,86; 0,61-0,84 ve 0,71-0,87 arasında değişmektedir. Üç faktörlü ölçek toplam varyansın %79'unu açıklamıştır.

Araştırma kapsamında ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmıştır. Alfa katsayısı 0 ile 1 arasında değerler almaktadır. 0,60-0,80 arasındaki alfa katsayıları ölçeğin oldukça güvenilir, 0,81-1,00 arasındaki alfa katsayıları ise ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu işaret etmektedir (Özdamar, 2004). Ölçek faktörleri için hesaplanan alfa katsayıları 0,85 ile 0,87 arasında değerler almıştır. Bu sonuç, ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu işaret etmiştir.

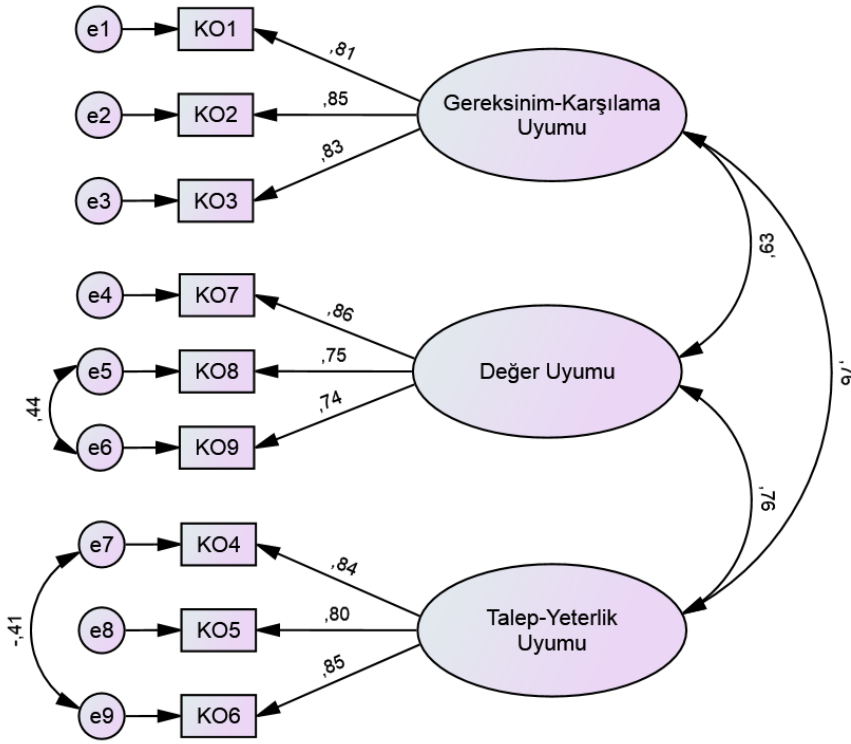
Bir sonraki adımda, doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak örgüt-kişi uyumu ölçeğinin üç faktörlü yapısının eldeki veriler ile uyumu kontrol edilmiştir. Ölçme araçlarının yapı geçerliğini test etmek için doğrulayıcı

faktör analizi en çok kullanılan tekniklerden biridir. Doğrulayıcı faktör analizinde, gözlenen ve gizil değişkenler arasındaki ilişkiler bir model üzerinde aynı anda incelenebilmektedir. Faktör analizi sonucunda, toplanan verilerin ölçme aracının faktör yapısı ile ne düzeyde uyumlu olduğu anlaşılabilmektedir (Kline, 2011: 112). Doğrulayıcı faktör analizinde test edilen modelin uyum düzeyini belirlemek için uyum iyiliği değerleri hesaplanmaktadır. Ölçeğin üç faktörlü modeli için hesaplanan uyum değerleri Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Örgüt- Kişi Uyumu Ölçeğinin Beş Faktörlü Yapısına Ait Uyum Değerleri

Ölçüt	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Elde Edilen Değerler	Referans
(χ^2/sd)	≤ 3	$\leq 4-5$	2,45	Carmines ve McIver, 1981
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,07	Browne ve Cudeck, 1993
SRMR	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,03	
CFI	$\geq 0,95$	0,90-0,94	0,98	McDonald ve Marsh, 1990; Bentler, 1990
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85	0,97	Tanaka and Huba, 1985; Jöreskog ve Sörbom, 1984
AGFI	$\geq 0,90$	0,89-0,80	0,93	

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, standardize edilmiş tahmin sonuçlarına göre test edilen modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu gözlenmiştir. Modeli test etmek için hesaplanan uyum iyiliği değerleri kriterleri karşılamış ve üç faktörlü yapı doğrulanmıştır. Uyum iyiliği değerlerine göre Örgüt-Kişi Uyumu ölçeğinin üç faktörlü yapısı eldeki veriler ile iyi düzeyde uyumludur.



Şekil 9: Örgüt- Kişi Uyumu Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı, $\chi^2=53,93$; Sd=22; $p<0,001$

Örgüt- Kişi Uyumu ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda gereksinim- karşılama uyumu, değer uyumu ve talep-yeterlik uyumu faktörlerinde yer alan maddelerin faktör yükleri sırasıyla 0,81-0,85; 0,74-0,86 ve 0,80-0,85 arasında yer almaktadır. Şekil 9'da 3 faktörlü modelin doğrulayıcı faktör analizi diyagramı gösterilmiştir. Diyagramda yer alan yol katsayılarının tümü (faktör yükleri) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,001$).

Geçerlik ve güvenirlik çalışması sonucunda örgüt-kişi uyumu ölçeğinin orijinal yapısını koruduğu ve 9 maddeden oluştuğu tespit edilmiştir. Üç faktörden oluşan ölçek, toplam varyansın büyük bir oranını açıklamıştır. Ölçek verilerinin üç faktörlü model ile iyi düzeyde uyumlu olduğu gözlenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılığa bağlı güvenirliğinin ise yüksek düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

4.6.2. Örgütte Kalma Niyeti Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Örgütte Kalma Niyeti ölçeğinin yapı geçerliği açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak incelenmiştir. Faktör analizi öncesi bazı varsayımlar kontrol edilmiştir. Faktör analizi öncesinde örneklem sayısının yeterli olup olmadığı ve verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığı araştırılmalıdır (Field, 2013). Bunun için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı hesaplanmış ve Barlett Sphericity testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar örneklem sayısının yeterli olduğunu ve verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermiştir (KMO= 0,79; Barlett Sphericity (χ^2 (6)) = 623,02; $p < 0,001$).

Ölçeğin orijinal yapısı tek faktörlü olduğundan faktör analizi ölçek maddeleri tek faktöre zorlanarak gerçekleştirilmiştir. Analiz sürecinde, faktör yükü kesim noktası 0,32 olarak alınmıştır. 0,32 ve daha yüksek faktör yüküne sahip maddelerin varyansa önemli düzeyde katkı sağladığı ifade edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Analiz sürecinde faktör yükü kesim noktasının altında faktör yüküne sahip herhangi bir madde tespit edilmemiştir. Faktör analizi sonucunda Örgütte Kalma Niyeti Ölçeği maddelerinin orijinal formunda belirtildiği gibi tek faktör altında toplandığı gözlenmiştir. Analiz sonucunda ölçeğin keşfedilen faktör yapısı Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3: Örgütte Kalma Niyeti Ölçeğinin Faktör Yapısı

Maddeler	Faktör yükü	Öz-değer	Açıklanan varyans (%)	Cronbach Alfa
	Örgütte kalma niyeti			
OKN2	0,88	2,79	69,83	0,85
OKN3	0,87			
OKN4	0,82			
OKN1	0,77			

Faktör analizi sonucunda ölçek maddeleri, ölçeğin orijinal formunda belirtildiği gibi tek faktör altında toplanmıştır. Ölçme aracında yer alan maddelerin faktör yük değerleri 0,77-0,88 arasında değişmektedir. Tek faktörlü ölçek toplam varyansın %70'ini açıklamıştır.

Araştırma kapsamında Örgütte Kalma Niyeti Ölçeğinin güvenilirliğini belirlemek için Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Alfa katsayısı 0 ile 1 arasında değerler almaktadır.

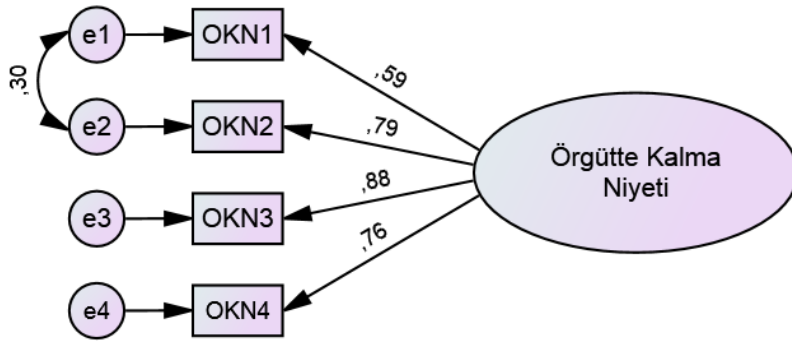
60-0,80 arasındaki alfa katsayıları ölçeğin oldukça güvenilir, 0,81-1,00 arasındaki alfa katsayıları ise ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu işaret etmektedir (Özdamar, 2004). Ölçek için hesaplanan alfa katsayısı 0,85'tir. Bu sonuç, ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu işaret etmiştir.

Bir sonraki adımda, doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak Örgütte Kalma Niyeti Ölçeğinin tek faktörlü yapısının eldeki veriler ile uyumu kontrol edilmiştir. Ölçme araçlarının yapı geçerliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi en çok kullanılan tekniklerden biridir. Doğrulayıcı faktör analizinde, gözlenen ve gizil değişkenler arasındaki ilişkiler bir model üzerinde aynı anda incelenebilmektedir. Faktör analizi sonucunda, toplanan verilerin ölçme aracının faktör yapısı ile ne düzeyde uyumlu olduğu anlaşılabilmektedir (Kline, 2011: 112). Doğrulayıcı faktör analizinde test edilen modelin uyum düzeyini belirlemek için uyum iyiliği değerleri hesaplanmaktadır. Ölçeğin tek faktörlü modeli için hesaplanan uyum değerleri Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: Örgütte Kalma Niyeti Ölçeğinin Tek Faktörlü Yapısına Ait Uyum Değerleri

Ölçüt	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Elde Edilen Değerler	Referans
(χ^2/sd)	≤ 3	$\leq 4-5$	0,34	Carmines ve McIver, 1981
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,00	Browne ve Cudeck, 1993
SRMR	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,03	
CFI	$\geq 0,95$	0,90-0,94	1,00	McDonald ve Marsh, 1990; Bentler, 1990
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85	1,00	Tanaka and Huba, 1985; Jöreskog ve Sörbom, 1984
AGFI	$\geq 0,90$	0,89-0,80	0,99	

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, standardize edilmiş tahmin sonuçlarına göre test edilen olarak model Şekil 10'da gösterilmiştir. Modeli test etmek için hesaplanan uyum iyiliği değerleri kriterleri karşılamış ve tek faktörlü yapı doğrulanmıştır. Uyum iyiliği değerlerine göre Örgütte Kalma Niyeti Ölçeğinin tek faktörlü yapısı eldeki veriler ile iyi düzeyde uyumludur.



Şekil 10: Örgütte Kalma Niyeti Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı, $\chi^2=0,34$; $Sd=1$; $p=0,56$

Örgütte Kalma Niyeti Ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan maddelerin faktör yüklerinin 0,59-0,88 arasında yer almaktadır. Şekil 10’da tek faktörlü modelin doğrulayıcı faktör analizi diyagramı gösterilmiştir. Diyagramda yer alan yol katsayılarının tümü (faktör yükleri) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,001$).

Geçerlik ve güvenirlik çalışması sonucunda Örgütte Kalma Niyeti Ölçeğinin orijinal yapısını koruduğu ve 4 maddeden oluştuğu tespit edilmiştir. Tek faktörden oluşan ölçek, toplam varyansın büyük bir oranını açıklamıştır. Ölçek verilerinin tek faktörlü model ile iyi düzeyde uyumlu olduğu gözlenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılığa bağlı güvenirliğinin ise yüksek düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

4.6.3. İşe Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

İşe Bağlılık Ölçeğinin yapı geçerliği açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak incelenmiştir. Faktör analizi öncesi bazı varsayımlar kontrol edilmiştir. Faktör analizi öncesinde örneklem sayısının yeterli olup olmadığı ve verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığı araştırılmalıdır (Field, 2013). Bunun için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı hesaplanmış ve Barlett Sphericity testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar örneklem sayısının yeterli olduğunu ve verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermiştir (KMO= 0,95; Barlett Sphericity ($\chi^2 (136)) = 3615,82$; $p<0,001$).

Ölçeğin orijinal yapısı üç faktörlü olduğundan faktör analizinin ilk adımında ölçek maddeleri üç faktöre zorlanarak gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda maddelerin orijinal formunda olduğu gibi 3 faktör altında toplanmadığı gözlemlendi. Oluşan ilk faktörün öz-değerinin diğer faktörlerin öz-değerlerinden çok yüksek olduğu anlaşılmıştır. Ölçek maddelerinin tek faktör altında toplanma eğiliminde oldukları belirlenmiştir. Bu sonuçlar dikkate alınarak faktör analizinin ikinci adımında ölçek maddeleri tek faktöre zorlanarak analiz gerçekleştirilmiştir. Analiz sürecinde, faktör yükü kesim noktası 0,32 olarak alınmıştır. 0,32 ve daha yüksek faktör yüküne sahip maddelerin varyansa önemli düzeyde katkı sağladığı ifade edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Analiz sürecinde faktör yükü kesim noktasının altında faktör yüküne sahip herhangi bir madde tespit edilmemiştir. Faktör analizi sonucunda İşe Bağlılık Ölçeği maddelerinin keşfedilen faktör yapısı Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5: İşe Bağlılık Ölçeğinin Faktör Yapısı

Maddeler	Faktör yükü İşe Bağlılık	Öz-değer	Açıklanan varyans (%)	Cronbach Alfa
IB5	0,81			
IB7	0,79			
IB10	0,78			
IB2	0,78			
IB4	0,77			
IB3	0,76			
IB1	0,76			
IB8	0,74			
IB14	0,73	8,80	51,76	0,94
IB11	0,72			
IB15	0,72			
IB9	0,72			
IB17	0,69			
IB13	0,67			
IB12	0,61			
IB16	0,57			
IB6	0,55			

Faktör analizi sonucunda ölçek maddeleri, ölçeğin orijinal formunda belirtilenden farklı olarak, tek faktör altında toplanmıştır. Ölçme aracında yer alan maddelerin faktör yük değerleri 0,55-0,81 arasında değişmektedir. Tek faktörlü ölçek toplam varyansın %52'sini açıklamıştır.

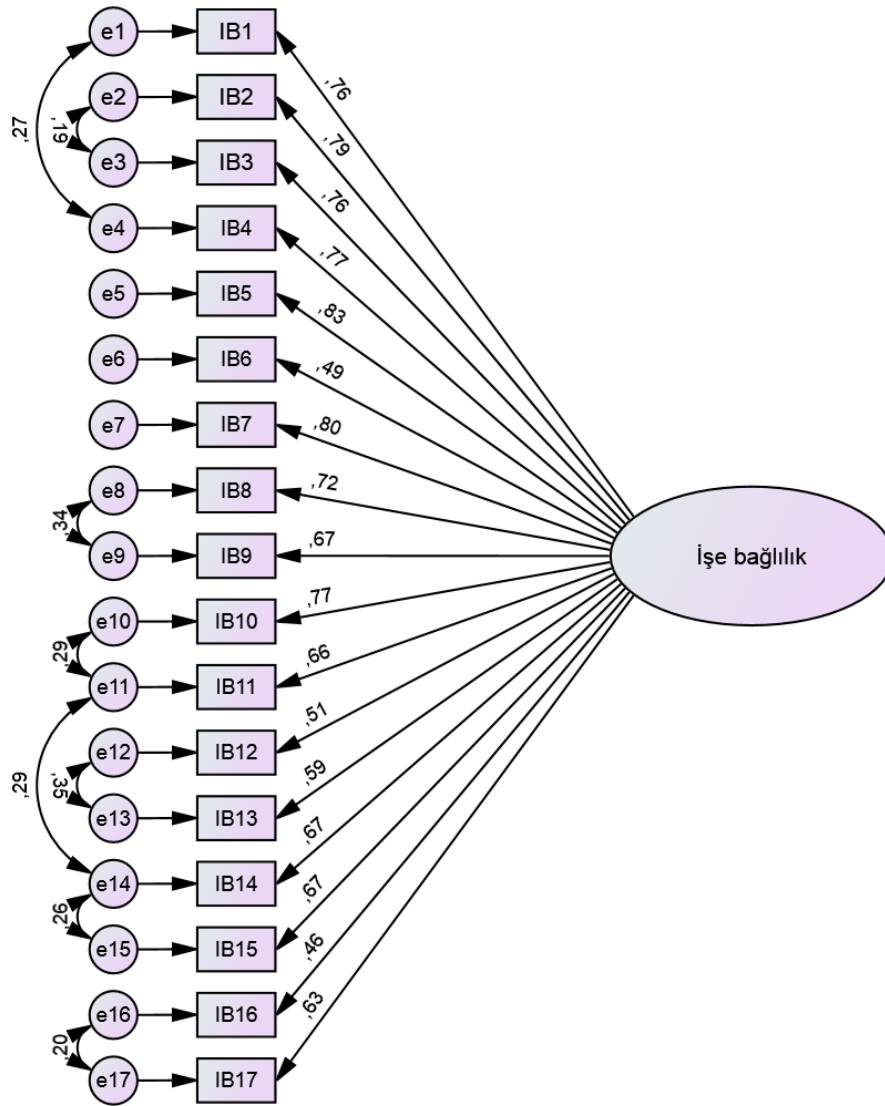
Araştırma kapsamında, İşe Bağlılık Ölçeğinin güvenilirliğini belirlemek için Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Alfa katsayısı 0 ile 1 arasında değerler almaktadır. 60-0,80 arasındaki alfa katsayıları ölçeğin oldukça güvenilir, 0,81-1,00 arasındaki alfa katsayıları ise ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu işaret etmektedir (Özdamar, 2004). Ölçek için hesaplanan alfa katsayısı 0,94'tür. Bu sonuç, ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu işaret etmiştir.

Bir sonraki adımda, doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak İşe Bağlılık Ölçeğinin tek faktörlü yapısının eldeki veriler ile uyumu kontrol edilmiştir. Ölçme araçlarının yapı geçerliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi en çok kullanılan tekniklerden biridir. Doğrulayıcı faktör analizinde, gözlenen ve gizil değişkenler arasındaki ilişkiler bir model üzerinde aynı anda incelenebilmektedir. Faktör analizi sonucunda, toplanan verilerin ölçme aracının faktör yapısı ile ne düzeyde uyumlu olduğu anlaşılabilmektedir (Kline, 2011: 112). Doğrulayıcı faktör analizinde test edilen modelin uyum düzeyini belirlemek için uyum iyiliği değerleri hesaplanmaktadır. Ölçeğin tek faktörlü modeli için hesaplanan uyum değerleri Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6: İşe Bağlılık Ölçeğinin Tek Faktörlü Yapısına Ait Uyum Değerleri

Ölçüt	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Elde Edilen Değerler	Referans
(χ^2/sd)	≤ 3	$\leq 4-5$	2,95	Carmines ve McIver, 1981
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,08	Browne ve Cudeck, 1993
SRMR	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,05	
CFI	$\geq 0,95$	0,90-0,94	0,94	McDonald ve Marsh, 1990; Bentler, 1990
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85	0,89	Tanaka and Huba, 1985; Jöreskog ve Sörbom, 1984
AGFI	$\geq 0,90$	0,89-0,80	0,85	

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, standardize edilmiş tahmin sonuçlarına göre test edilen olarak modelin istatistiksel anlamlı olduğu gözlenmiştir. Modeli test etmek için hesaplanan uyum iyiliği değerleri kriterleri karşılamış ve tek faktörlü yapı doğrulanmıştır. Uyum iyiliği değerlerine göre İşe Bağlılık Ölçeğinin tek faktörlü yapısı eldeki veriler ile genel olarak kabul edilebilir düzeyde uyumludur.



Şekil 11: İşe Bağlılık Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı, $\chi^2=315,65$; Sd=107; $p<0,001$

İşe Bağlılık Ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan maddelerin faktör yüklerinin 0,49-0,80 arasında yer almaktadır. Şekil 11’de tek faktörlü modelin doğrulayıcı faktör analizi diyagramı gösterilmiştir. Diyagramda yer alan yol katsayılarının tümü (faktör yükleri) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,001$).

Geçerlik ve güvenirlik çalışması sonucunda İşe Bağlılık Ölçeğinin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu ve 17 maddeden oluştuğu tespit edilmiştir. Tek faktörden oluşan ölçek, toplam varyansın büyük bir oranını açıklamıştır. Ölçek verilerinin tek faktörlü model ile kabul edilebilir düzeyde uyumlu olduğu gözlenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılığa bağlı güvenirliğinin ise yüksek düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

Faktör analizi sonucunda araştırmamızın modeline uygun olacak şekilde daha önce belirlenen ana hipotezimizin bağlamında oluşturulan alt hipotezler ve model şu şekilde oluşturulmuştur.

H₁: Algılanan örgüt- kişi uyumu örgütte kalma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{1a}: Gereksinim- karşılama uyumunun örgütte kalma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1b}: Değer uyumunun örgütte kalma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1c}: Talep- yeterlilik uyumunun örgütte kalma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: İşe bağlılık örgütte kalma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

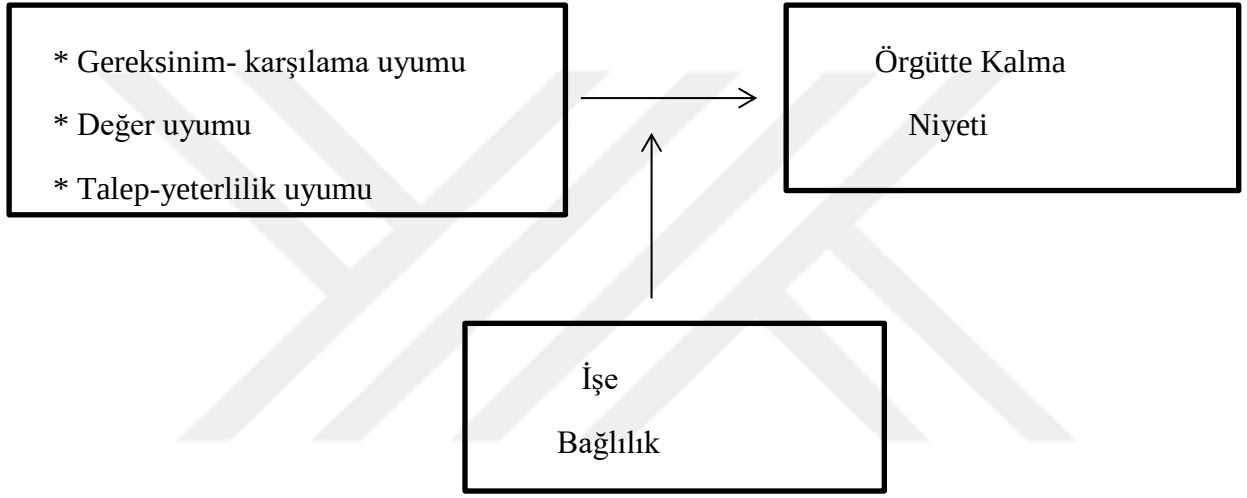
H₃: Algılanan örgüt-kişi uyumunun örgütte kalma niyeti üzerindeki etkisinde işe bağlılığın düzenleyici bir rolü bulunmaktadır.

H_{3a}: Gereksinim- karşılama uyumunun örgütte kalma niyeti üzerindeki etkisinde işe bağlılığın düzenleyici bir rolü bulunmaktadır.

H_{3b}: Değer uyumunun örgütte kalma niyeti üzerindeki etkisinde işe bağlılığın düzenleyici bir rolü bulunmaktadır.

H_{3c}: Talep- yeterlilik uyumunun örgütte kalma niyeti üzerindeki etkisinde işe bağlılığın düzenleyici bir rolü bulunmaktadır.

Aşağıdaki Şekil.12 de faktör analizi sonucunda oluşturulan araştırma modeli yer almaktadır. Modelde yer alan değişkenlerden, gereksinim- karşılama uyumu, değer uyumu, talep-yeterlilik uyumu bağımsız değişken, örgütte kalma niyeti bağımlı, işe bağlılık moderatör değişken olarak belirlenmiştir.



Şekil 12: Faktör Analizi Sonrasında Oluşturulan Araştırma Modeli

4.7. VERİLERİN İSTATİSTİKSEL ANALİZİ

Araştırma kapsamında, oluşturulan hipotezleri test etmek için gerçekleştirilmesi gereken analizlerden önce bazı varsayımlar kontrol edilmiştir. İlk olarak, Örgüt-Kişi Uyumu, Örgütte Kalma Niyeti ve İşe Bağlılık Ölçeklerinden elde edilen puanların dağılımı incelenmiştir. Bu doğrultuda, ölçme araçlarından elde edilen puan ortalamalarına ait çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmıştır. ± 1 aralığında yer alan çarpıklık ve basıklık katsayıları puan ortalamalarının normal dağılıma sahip olduğunu işaret etmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Tablo 7’de yer alan ve ölçme araçlarından elde edilen puanlar için hesaplanan çarpıklık ve basıklık katsayıları gösterilmiştir. Elde edilen katsayılar, verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermiştir.

Tablo 7 : Örgüt -Kişi Uyumu, Örgütte Kalma Niyeti ve İşe Bağlılık Ölçeklerinden Elde Edilen Puanlara Ait Betimsel Değerler

Değişkenler	N	Min.	Maks.	$\bar{X}$	Ss	Çarpıklık		Basıklık	
						Değer	Std. Hata	Değer	Std. Hata
Gereksinim- karşılama uyumu	340	1,00	5,00	3,29	1,05	-0,39	0,13	-0,49	0,26
Değer uyumu	340	1,00	5,00	3,36	0,99	-0,31	0,13	-0,29	0,26
Talep-yeterlik uyumu	340	1,00	5,00	3,61	0,96	-0,70	0,13	0,12	0,26
Kişi örgüt uyumu toplam puan	340	1,00	5,00	3,42	0,86	-0,37	0,13	0,04	0,26
Örgütte kalma niyeti toplam puan	340	1,00	5,00	3,44	1,02	-0,38	0,13	-0,26	0,26
İşe bağlılık toplam puan	340	1,00	5,00	3,67	0,79	-0,62	0,13	0,38	0,26

Araştırma kapsamında, Pearson Korelasyon analizi uygulanarak Örgüt-Kişi Uyumu, Örgütte Kalma Niyeti ve İşe Bağlılık ölçme araçlarından elde edilen puanlar arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Ele alınan iki değişken arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü belirlemek için korelasyon analizi uygulanmaktadır. Korelasyon analizinde hesaplanan; “0 ile $\pm 0,30$ arasındaki katsayılar düşük, $\pm 0,31$ ile $\pm 0,70$ arasındaki katsayılar orta ve $\pm 0,71$ ile ± 1 arasındaki katsayılar ise yüksek ilişkileri” tanımlamaktadır (Büyüköztürk, 2006: 32).

Araştırma kapsamında, örgüt-kişi uyumu bileşenlerinin ve işe bağlılığın işte kalma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek ve örgüt-kişi uyumunun işte kalma niyeti üzerindeki etkisinde işe bağlılığın düzenleyici etkisini test etmek için çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizi öncesinde çok değişkenli analizler için karşılanması gereken bazı varsayımlar ele alınmıştır. Bunun için öncelikle Cook uzaklık değerleri hesaplanarak çok değişkenli uç değer analizi yapılmıştır. Hesaplanan uzaklık değerlerinin 1’in altında bulunması çok değişkenli uç değerlerin veri setinde bulunmadığını göstermektedir (Field, 2009). Araştırmada hesaplanan en yüksek Cook uzaklık değeri

0,04'tür. Elde edilen sonuçlar veri setinde çok değişkenli uç değerlerin olmadığını göstermiştir. Bir sonraki adımda, hataların bağımsızlığı varsayımı incelenmiştir. Bunun için ise Durbin-Watson katsayısı hesaplanmıştır. Bu katsayının (>1.5 ve <2.5) aralığında bulunması, hataların bağımsızlığı varsayımının karşılandığını göstermektedir. Bu araştırmada hesaplanan Durbin-Watson katsayısı 1,97'dir. Bu değer ilgili varsayımın karşılandığını göstermiştir. Son adımda, çoklu bağlantı problemini araştırmak için VIF (variance inflation factor) değerleri hesaplanmıştır. 10 ve daha büyük VIF değerleri bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantının bulunduğunu işaret etmektedir (Çokluk, vd., 2012: 35). Regresyon analizlerinde hesaplanan en yüksek VIF değeri 2,80'dir. Bu değer, analizde yer alan bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantının olmadığını işaret etmiştir. Bunun sonucunda, verilerin regresyon analizine uygunluğu anlaşılmıştır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre ölçme araçlarından elde edilen puan ortalamalarını karşılaştırmak için bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Yaş grubu, çocuk sayısı, eğitim durumu, iş yerinde çalışma süresi, pozisyon ve departman değişkenlerine göre ölçme araçlarından elde edilen puan ortalamalarını karşılaştırmak için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Varyansların homojen olup olmadığı Levene F testi ile belirlenmiştir. Welch Testi bu varsayımın karşılanamadığı durumlarda kullanılmıştır. LSD testi uygulanarak farkın kaynağı belirlenmiştir. SPSS 25.0 ve AMOS 24.0 istatistik paket programları ile veriler analiz edilmiştir

4.8. BULGULAR

4.8.1. Korelasyon Analizi Sonuçları

Bu bölümde, araştırmanın amacına uygun olarak ölçme araçlarından elde edilen verilerin analiz edilmesi ile ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir. Bu doğrultuda ilk olarak ölçme araçlarından elde edilen puanlar arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bir sonraki adımda örgüt- kişi uyumu ve işe bağlılığın örgütte kalma niyeti üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

Tablo 8: Örgüt -Kişi Uyumu, Örgütte Kalma Niyeti ve İşe Bağlılık Ölçeklerinden Elde Edilen Puanlara Ait Pearson Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1. Gereksinim -karşılama uyumu	1					
2. Değer uyumu	,672**	1				
3. Talep-yeterlik uyumu	,528**	,641**	1			
4. Örgüt- kişi uyumu toplam puan	,859**	,894**	,831**	1		
5. Örgütte kalma niyeti toplam puan	,484**	,547**	,512**	,596**	1	
6. İşe bağlılık toplam puan	,437**	,538**	,593**	,604**	,643**	1

**p<0,01; N=340

Tablo incelendiğinde, örgütte kalma niyeti puanları ile gereksinim- karşılama uyumu ($r=0,437$; $p<0,01$), değer uyumu ($r=0,538$; $p<0,01$), talep-yeterlik uyumu ($r=0,593$; $p<0,01$), örgüt-kişi uyumu ($r=0,604$; $p<0,01$) ve örgütte kalma niyeti ($r=0,643$; $p<0,01$) puanları arasında orta ve yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişkilerin bulunduğu anlaşılmaktadır. Çalışanların örgüt- kişi uyumu ve örgütte kalma niyeti puanları arttıkça işe bağlılık puanları da artış göstermiştir.

4.8.2. Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo 9: Örgüt -Kişi Uyumunun Örgütte Kalma Niyeti Üzerindeki Etkisini Belirlemek İçin Gerçekleştirilen Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
(Sabit)	1,00	0,19		5,39	0,00
Gereksinim karşılama uyumu	0,17	0,06	0,17	2,83	0,01
Değer uyumu	0,28	0,07	0,28	4,15	0,00
Talep-yeterlik uyumu	0,26	0,06	0,25	4,27	0,00
R=0,60	R ² =0,36		F=62,61		p<0,01

Bağımlı değişken= Örgütte kalma niyeti

Tablo incelendiğinde, regresyon modeline göre; örgüt- kişi uyumu bileşenleri ve örgütte kalma niyeti birlikte anlamlı bir ilişki ortaya koymuştur (R=0,60; F=62,61; p<0,01). Örgütte kalma niyetindeki değişimin %36'sı örgüt-kişi uyumu bileşenleri tarafından açıklanmıştır. Standardize beta katsayılarına ait anlamlılık değerlerine göre, gereksinim-karşılama uyumu ($\beta=0,17$; p<0,05), değer uyumu ($\beta=0,28$; p<0,01) ve talep-yeterlik uyumu ($\beta=0,25$; p<0,01) örgütte kalma niyetinin anlamlı yordayıcısı olduğu anlaşılmıştır. Gereksinim- karşılama uyumu, değer uyumu ve talep-yeterlik uyumu örgütte kalma niyetini pozitif yönde etkilemektedir.

Tablo 10: İşe bağlılığın Örgütte Kalma Niyeti Üzerindeki Etkisini Belirlemek İçin Gerçekleştirilen Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
(Sabit)	0,41	0,20		2,02	0,04
İşe bağlılık	0,83	0,05	0,64	15,42	0,00
R=0,64	R ² =0,41		F=237,81		p<0,01

Bağımlı değişken= Örgütte kalma niyeti

Tablo incelendiğinde, regresyon modeline göre; işe bağlılık ve örgütte kalma niyeti birlikte anlamlı bir ilişki ortaya koymuştur (R=0,64; F=237,81; p<0,01). Örgütte kalma niyetindeki değişimin %41'i örgütsel işe bağlılık tarafından açıklanmıştır. Standardize beta

katsayılarına ait anlamlılık değerlerine göre, işe bağlılık örgütte kalma niyetini pozitif yönde etkilemektedir ($\beta=0,64$; $p<0,01$).

Tablo 11: Gereksinim-Karşılama Uyumu ve İşe Bağlılığın Örgütte Kalma Niyeti Üzerine Etkisine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımsız değişkenler	Model 1	Model 2	Model 3
	β	β	β
Gereksinim- Karşılama Uyumu (GKU)	0,484**	0,251**	0,249**
İşe Bağlılık (İB)		0,533**	0,540**
GKU X İB			0,024
ΔR^2	0,234	0,230	0,001
ΔF	103,52**	144,40**	0,32
R^2	0,234	0,464	0,465
F	103,52**	145,92**	97,19**

** $p<0,01$; Bağımlı değişken= Örgütte kalma niyeti

Tablo incelendiğinde, birinci regresyon modelinde gereksinim- karşılama uyumu örgütte kalma niyetini pozitif yönde etkilediği anlaşılmaktadır ($\beta=0,484$; $p<0,01$). Regresyon modelinin bir sonraki adımında işe bağlılık bağımsız değişken olarak modele eklenmiştir. İkinci modelde, gereksinim- karşılama uyumu ($\beta=0,251$; $p<0,01$) ve işe bağlılık ($\beta=0,533$; $p<0,01$) örgütte kalma niyetini pozitif yönde etkilediği gözlenmiştir. Regresyon analizinin üçüncü adımında, gereksinim- karşılama uyumu ve işe bağlılık etkileşimi (GKU X İB) modele dahil edilmiştir. Üçüncü modelde, gereksinim- karşılama uyumunun ($\beta=0,249$; $p<0,01$) ve işe bağlılığın ($\beta=0,540$; $p<0,01$) örgütte kalma niyetini pozitif yönde etkilediği fakat gereksinim- karşılama uyumu ve işe bağlılık etkileşiminin örgütte kalma niyetini üzerinde ($\beta=0,024$; $p>0,05$) anlamlı bir etkiye sahip olmadığı gözlenmiştir. Elde edilen bu sonuç, gereksinim- karşılama uyumu ile örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkide işe bağlılığın düzenleyici etkisinin bulunmadığını göstermiştir.

Tablo 12: Değer Uyumu ve İşe Bağlılığın Örgütte Kalma Niyeti Üzerine Etkisine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımsız değişkenler	Model 1	Model 2	Model 3
	β	β	β
Değer Uyumu (DU)	0,547**	0,283**	0,277**
İşe Bağlılık (İB)		0,490**	0,505**
DU X İB			0,043
ΔR^2	0,299	0,171	0,002
ΔF	144,17**	108,63**	1,06
R^2	0,299	0,470	0,472
F	144,17**	149,35**	99,94**

** $p<0,01$; Bağımlı değişken= Örgütte kalma niyeti

Tablo incelendiğinde, birinci regresyon modelinde değer uyumu örgütte kalma niyetini pozitif yönde etkilediği anlaşılmaktadır ($\beta=0,547$; $p<0,01$). Regresyon modelinin bir sonraki adımında işe bağlılık bağımsız değişken olarak modele eklenmiştir. İkinci modelde, değer uyumu ($\beta=0,283$; $p<0,01$) ve işe bağlılık ($\beta=0,490$; $p<0,01$) örgütte kalma niyetini pozitif yönde etkilediği gözlenmiştir. Regresyon analizinin üçüncü adımında, değer uyumu ve işe bağlılık etkileşimi (DU X İB) modele dahil edilmiştir. Üçüncü modelde, değer uyumunun ($\beta=0,277$; $p<0,01$) ve işe bağlılığın ($\beta=0,505$; $p<0,01$) örgütte kalma niyetini pozitif yönde etkilediği fakat değer uyumu ve işe bağlılık etkileşiminin örgütte kalma niyetini üzerinde ($\beta=0,043$; $p>0,05$) anlamlı bir etkiye sahip olmadığı gözlenmiştir. Elde edilen bu sonuç, değer uyumu ile örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkide işe bağlılığın düzenleyici etkisinin bulunmadığını göstermiştir.

Tablo 13: Talep-Yeterlik Uyumu ve İşe Bağlılığın Örgütte Kalma Niyeti Üzerine Etkisine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımsız değişkenler	Model 1	Model 2	Model 3
	β	β	β
Talep-Yeterlik Uyumu (TYU)	0,512**	0,202**	0,205**
İşe Bağlılık (İB)		0,523**	0,557**
TYU X İB			0,097*
ΔR^2	0,262	0,177	0,008
ΔF	120,25**	106,43**	4,88*
R^2	0,262	0,439	0,447
F	120,25**	132,09**	90,70**

** $p<0,01$; * $p<0,05$; Bağımlı değişken= Örgütte kalma niyeti

Tablo incelendiğinde, birinci regresyon modelinde talep-yeterlik uyumu örgütte kalma niyetini pozitif yönde etkilediği anlaşılmaktadır ($\beta=0,512$; $p<0,01$). Regresyon modelinin bir sonraki adımında işe bağlılık bağımsız değişken olarak modele eklenmiştir. İkinci modelde, talep-yeterlik uyumu ($\beta=0,202$; $p<0,01$) ve işe bağlılık ($\beta=0,523$; $p<0,01$) örgütte kalma niyetini pozitif yönde etkilediği gözlenmiştir. Regresyon analizinin üçüncü adımında, talep-yeterlik uyumu ve işe bağlılık etkileşimi (TYU X İB) modele dahil edilmiştir. Üçüncü modelde, talep-yeterlik uyumunun ($\beta=0,205$; $p<0,01$), işe bağlılığın ($\beta=0,557$; $p<0,01$) ve talep-yeterlik uyumu ve işe bağlılık etkileşiminin ($\beta=0,097$; $p<0,05$) örgütte kalma niyetini pozitif yönde etkilediği gözlenmiştir. Elde edilen bu sonuç, talep-yeterlik uyumu ile örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkide işe bağlılığın düzenleyici etkisinin bulunduğunu göstermiştir.

4.8.3. Demografik Değişkenlere ilişkin Analizler

Araştırmada kullanılan deneklerin demografik özelliklerini ölçmek amacıyla 8 madde bulunmaktadır. Araştırmaya katılanların demografik özelliklerini ilişkin bulgular Tablo yer almaktadır.

Tablo 14: Ankete Katılan Deneklerin Demografik Özellikleri

DEMOGRAFIK ÖZELLİKLER	DEĞİŞKEN	FREKANS (f)	YÜZDE (%)
Cinsiyet	Erkek	257	75,6
	Kadın	83	24,4
Yaş	18-25 yaş	42	12,4
	26-35 yaş	83	24,4
	36-45 yaş	115	33,8
	46-55 yaş	86	25,3
	56 ve üstü	14	4,1
Medeni Durum	Evli	241	70,9
	Bekar	99	29,1
Çocuk Sayısı	Yok	103	30,3
	1	70	20,6
	2	107	31,5
	3	47	13,8
	4 ve üzeri	13	3,8
Eğitim	İlköğretim	193	56,8
	Lise	103	30,3
	Ön lisans	23	6,8
	Lisans	20	5,9
	Lisansüstü	1	0,3
Çalışma Süresi	1 yıldan az	59	17,4
	1-5 yıl	159	46,8
	6-10 yıl	63	18,5
	11-15 yıl	30	8,8
	16 yıl ve üzeri	29	8,5
Pozisyon	Operatör	233	68,5
	İdari Personel	72	21,2
	Şef	20	5,9
	Orta Düzey Yönetici	10	2,9
	Üst Düzey Yönetici	5	1,5
Departman	Örme	55	16,2
	Boyahane	106	31,2
	Konfeksiyon	179	52,6

Tablo 14'te görüldüğü gibi;

Ankete katılanların 257'si (% 75,6) erkek, 83'ü (% 24,4) ise kadındır. Buna göre ankete katılanların çoğunluğunu erkeklerden oluşturduğu söylenebilir.

Katılımcıların yaşı ile ilgili sonuçlara bakıldığında; 42'si (% 12,4) 18-25 yaş aralığında, 83'ü (%24,4) 26-35 yaş aralığında, 115'i (% 33,8) 36-45 yaş aralığında, 86'sı (% 25,3) 46-55 yaş aralığında, 14'ü (% 4,1) 56 yaş ve üstü yaştadır.

Medeni durum ile ilgili katılımcıların 241'i (%70,9) evli, 99'u (% 29,1) bekar olduğu görülmektedir.

Katılımcıların çocuk sayılarına bakıldığında, 103'ünün (% 30,3) çocuklarının olmadığı, 70'inin (% 20,6) 1 çocuğunun olduğu, 107'sinin (% 31,5) 2 çocuğunun olduğu, 47'sinin (% 13,8) 3 çocuğunun olduğu, 13 'ünün (% 3,8) 4 ve üzeri çocuklarının olduğu görülmektedir.

Ankete katılanların eğitim ile ilgili bulgularına bakıldığında katılımcıların, 193'ünün (% 56,8) ilköğretim düzeyinde, 103'ünün (% 30,3) lise düzeyinde, 23'ünün (% 6,8) ön lisans düzeyinde, 20'si (% 5,9) lisans düzeyinde ve 1'i de (%0,3) yüksek lisans düzeyinde eğitime sahiptir.

Ankete katılanların örgütte çalışma süreleri ile ilgili bulgular incelendiğinde; 59'u (% 17,4) 1 yıldan az, 159'u (% 46,8) 1-5 yıl, 63'ü (% 18,5) 6-10 yıl, 30'u (% 8,8) 11-15 yıl, 29'u (% 8,5) 16 yıl ve üzeri süreyle görevde bulundukları görülmektedir. Bu bulgulardan katılımcıların faaliyette bulundukları işletmelerde işgücü devir hızının oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların pozisyonları ile ilgili bulgular incelendiğinde, 233'ü (% 68,5) operatör pozisyonunda, 72'si (% 21,2) idari personel pozisyonunda, 20'si (% 5,9) şef pozisyonunda, 10'u (% 2,9) orta düzey yönetici pozisyonunda ve 5 'i de(% 1,5) üst düzey yönetici pozisyonunda görev yaptığı görülmektedir.

Ankete katılanların departman bulguları incelendiğinde, 55 'i (% 16,2) örme departmanında, 106' sı (% 31,2) boyahane departmanında, 179'u ise (% 52,6) konfeksiyon departmanında bulundukları görülmektedir.

Tablo 15: Cinsiyete Göre Örgüt- Kişi Uyumu, Örgütte Kalma Niyeti ve İşe Bağlılık Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Gereksinim- karşılama uyumu	Erkek	257	3,27	1,06	-0,71	0,48
	Kadın	83	3,36	1,03		
Değer uyumu	Erkek	257	3,37	1,00	0,25	0,81
	Kadın	83	3,34	0,99		
Talep-yeterlik uyumu	Erkek	257	3,59	0,98	-0,76	0,45
	Kadın	83	3,68	0,91		
Örgüt- kişi uyumu toplam puan	Erkek	257	3,41	0,87	-0,48	0,63
	Kadın	83	3,46	0,85		
Örgütte kalma niyeti toplam puan	Erkek	257	3,44	1,02	-0,06	0,95
	Kadın	83	3,45	1,03		
İşe bağlılık toplam puan	Erkek	257	3,67	0,80	0,00	1,00
	Kadın	83	3,67	0,78		

Tablo incelendiğinde, cinsiyete göre gereksinim- karşılama uyumu, değer uyumu, talep-yeterlik uyumu, örgüt- kişi uyumu toplam puan, örgütte kalma niyeti toplam puan ve işe bağlılık toplam puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). Araştırmaya katılan kadın ve erkek çalışanların örgüt uyumu, örgütte kalma niyeti ve işe bağlılık ölçeklerinden almış olduğu puanlar farklılaşmamıştır.

Tablo 16: Yaş Gruplarına Göre Örgüt- Kişi Uyumu, Örgütte Kalma Niyeti ve İşe Bağlılık Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Testi Sonuçları

Değişkenler		Yaş grubu	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Post-Hoc
Gereksinim karşılama uyumu	1.	18-25	42	2,92	0,89	6,63	0,00	3>1, 3>2; 4>1, 4>2; 5>1, 5>2;
	2.	26-35	83	2,92	1,05			
	3.	36-45	115	3,55	0,94			
	4.	46-55	86	3,44	1,14			
	5.	56 ve üstü	14	3,50	0,93			
Değer uyumu	1.	18-25	42	3,10	0,96	6,23	0,00	3>1, 3>2; 4>1, 4>2; 5>1, 5>2;
	2.	26-35	83	3,02	0,94			
	3.	36-45	115	3,60	0,90			
	4.	46-55	86	3,43	1,09			
	5.	56 ve üstü	14	3,86	0,65			
Talep-yeterlik uyumu	1.	18-25	42	3,44	0,87	6,64	0,00	3>1, 3>2; 4>1, 4>2; 5>1, 5>2;
	2.	26-35	83	3,24	0,97			
	3.	36-45	115	3,82	0,86			
	4.	46-55	86	3,68	1,05			
	5.	56 ve üstü	14	4,21	0,50			
Örgüt- kişi uyumu toplam puan	1.	18-25	42	3,16	0,77	8,66	0,00	3>1, 3>2; 4>1, 4>2; 5>1, 5>2;
	2.	26-35	83	3,06	0,80			
	3.	36-45	115	3,66	0,75			
	4.	46-55	86	3,52	0,99			
	5.	56 ve üstü	14	3,86	0,59			
Örgütte kalma niyeti toplam puan	1.	18-25	42	2,98	0,93	7,88	0,00	3>1, 3>2; 4>1, 4>2; 5>1, 5>2;
	2.	26-35	83	3,09	0,94			
	3.	36-45	115	3,71	0,92			
	4.	46-55	86	3,60	1,13			
	5.	56 ve üstü	14	3,71	0,91			
İşe bağlılık toplam puan	1.	18-25	42	3,43	0,76	4,66	0,00	5>1
	2.	26-35	83	3,54	0,81			
	3.	36-45	115	3,88	0,65			
	4.	46-55	86	3,57	0,93			
	5.	56 ve üstü	14	4,03	0,46			

Tablo incelendiğinde, yaş grubuna göre gereksinim- karşılama uyumu, değer uyumu, talep-yeterlik uyumu, örgüt- kişi uyumu toplam puan, örgütte kalma niyeti toplam puan ve işe bağlılık toplam puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır ($p<0,05$). LSD testi sonuçlarına göre, 36-45, 46-55, 56 ve üstü yaş gruplarında bulunan

Çalışanların; gereksinim- karşılama uyumu, değ r uyumu, talep-yeterlik uyumu, örgüt- kişi uyumu toplam puan, örgütte kalma niyeti toplam puan ortalamaları, 18-25 ve 26-35 yaş gruplarında bulunan çalışanların puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir. Ayrıca, 56 ve üstü yaş gruplarında bulunan çalışanların işe bağlılık toplam puan ortalamaları, 18-25 yaş grubunda bulunan çalışanların puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir.

Tablo 17: Medeni Duruma Göre  rg t -Kişi Uyumu,  rg tte Kalma Niyeti ve İşe Bağlılık Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Testi Sonuçları

Değişkenler	Medeni durum	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Gereksinim karşılama uyumu	Evli	241	3,34	1,04	1,26	0,21
	Bekar	99	3,18	1,07		
Değer uyumu	Evli	241	3,38	0,99	0,45	0,65
	Bekar	99	3,33	1,00		
Talep-yeterlik uyumu	Evli	241	3,62	0,97	0,33	0,74
	Bekar	99	3,59	0,95		
Örgüt- kişi uyumu toplam puan	Evli	241	3,45	0,86	0,81	0,42
	Bekar	99	3,36	0,86		
Örgütte kalma niyeti toplam puan	Evli	241	3,48	0,99	1,12	0,27
	Bekar	99	3,34	1,08		
İşe bağlılık toplam puan	Evli	241	3,67	0,77	-0,09	0,93
	Bekar	99	3,68	0,86		

Tablo 17 incelendiğinde, medeni duruma göre gereksinim- karşılama uyumu, değ r uyumu, talep-yeterlik uyumu, örgüt- kişi uyumu toplam puan, örgütte kalma niyeti toplam puan ve işe bağlılık toplam puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). Araştırmaya katılan evli ve bekar çalışanların örgüt- kişi uyumu, örgütte kalma niyeti ve işe bağlılık ölçeklerinden almış olduğu puanlar farklılaşmamıştır.

Tablo 18: Çocuk Sayısına Göre Örgüt- Kişi Uyumu, Örgütte Kalma Niyeti ve İşe Bağlılık Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Testi Sonuçları

Değişkenler	Çocuk sayısı	N	$\bar{X}$	Ss	F	p
Gereksinim karşılama uyumu	Yok	103	3,11	1,09	1,73	0,13
	1	70	3,29	0,89		
	2	107	3,46	1,02		
	3	47	3,31	1,15		
	4	10	3,57	1,13		
	5 ve üstü	3	2,45	1,35		
Değer uyumu	Yok	103	3,21	1,03	1,25	0,28
	1	70	3,29	0,83		
	2	107	3,44	1,05		
	3	47	3,57	1,02		
	4	10	3,60	0,83		
	5 ve üstü	3	3,56	0,77		
Talep-yeterlik uyumu	Yok	103	3,48	0,97	1,50	0,19
	1	70	3,49	0,98		
	2	107	3,72	0,94		
	3	47	3,76	1,02		
	4	10	4,03	0,40		
	5 ve üstü	3	3,45	0,69		
Örgüt- kişi uyumu toplam puan	Yok	103	3,27	0,90	1,67	0,14
	1	70	3,36	0,74		
	2	107	3,54	0,88		
	3	47	3,55	0,92		
	4	10	3,73	0,60		
	5 ve üstü	3	3,15	0,84		
Örgütte kalma niyeti toplam puan	Yok	103	3,22	1,07	2,14	0,06
	1	70	3,40	0,86		
	2	107	3,52	1,12		
	3	47	3,71	0,85		
	4	10	3,60	0,74		
	5 ve üstü	3	4,17	1,04		
İşe bağlılık toplam puan	Yok	103	3,60	0,83	0,50	0,77
	1	70	3,65	0,73		
	2	107	3,69	0,82		
	3	47	3,75	0,78		
	4	10	3,88	0,73		
	5 ve üstü	3	3,92	0,18		

Tablo 18 incelendiğinde, çocuk sayısına göre gereksinim- karşılama uyumu, değer uyumu, talep-yeterlik uyumu, örgüt-kişi uyumu toplam puan, örgütte kalma niyeti toplam puan ve

işe bağlılık toplam puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). Çocuk sayısı faktörüne göre çalışanların örgüt-kişi uyumu, örgütte kalma niyeti ve işe bağlılık ölçeklerinden almış olduğu puanlar farklılaşmamıştır.

Tablo 19: Eğitim Durumuna Göre Örgüt- Kişi Uyumu, Örgütte Kalma Niyeti ve İşe Bağlılık Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Testi Sonuçları

Değişkenler	Eğitim durumu	N	$\bar{X}$	Ss	F	p
Gereksinim karşılama uyumu	İlköğretim	193	3,31	1,05	0,69	0,56
	Lise	103	3,29	1,07		
	Ön Lisans	23	3,01	1,03		
	Lisans ve lisansüstü	21	3,44	0,97		
Değer uyumu	İlköğretim	193	3,43	0,99	1,68	0,17
	Lise	103	3,38	0,99		
	Ön Lisans	23	2,99	1,03		
	Lisans ve lisansüstü	21	3,16	1,00		
Talep-yeterlik uyumu	İlköğretim	193	3,63	0,98	1,53	0,21
	Lise	103	3,68	0,91		
	Ön Lisans	23	3,22	1,03		
	Lisans ve lisansüstü	21	3,56	0,92		
Örgüt- kişi uyumu toplam puan	İlköğretim	193	3,45	0,89	1,39	0,24
	Lise	103	3,45	0,83		
	Ön Lisans	23	3,07	0,83		
	Lisans ve lisansüstü	21	3,39	0,80		
Örgütte kalma niyeti toplam puan	İlköğretim	193	3,50	1,04	1,05	0,37
	Lise	103	3,36	0,95		
	Ön Lisans	23	3,18	1,19		
	Lisans ve lisansüstü	21	3,60	0,98		
İşe bağlılık toplam puan	İlköğretim	193	3,69	0,82	1,12	0,34
	Lise	103	3,71	0,75		
	Ön Lisans	23	3,39	0,93		
	Lisans ve lisansüstü	21	3,61	0,49		

Tablo 19 incelendiğinde, eğitim durumuna göre gereksinim- karşılama uyumu, değer uyumu, talep-yeterlik uyumu, örgüt-kişi uyumu toplam puan, örgütte kalma niyeti toplam puan ve işe bağlılık toplam puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). İlköğretim, lise, ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim mezunu çalışanların örgüt-kişi uyumu, örgütte kalma niyeti ve işe bağlılık ölçeklerinden almış olduğu puanlar farklılaşmamıştır.

Tablo 20: İş Yerindeki Çalışma Süresine Göre Örgüt -Kişi Uyumu, Örgütte Kalma Niyeti ve İşe Bağlılık Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Testi Sonuçları

Değişkenler		Çalışma süresi	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Post-Hoc
Gereksinim karşılama uyumu	1.	1 yıldan az	59	3,16	0,93	1,63	0,17	-
	2.	1-5 yıl	159	3,28	1,10			
	3.	6-10 yıl	63	3,18	1,02			
	4.	11-15 yıl	30	3,69	1,00			
	5.	16 + yıl	29	3,44	1,05			
Değer uyumu	1.	1 yıldan az	59	3,27	0,95	3,03	0,02	4>1, 4>2, 4>3; 5>1, 5>2, 5>3
	2.	1-5 yıl	159	3,31	1,03			
	3.	6-10 yıl	63	3,24	0,99			
	4.	11-15 yıl	30	3,90	0,83			
	5.	16 + yıl	29	3,56	0,88			
Talep-yeterlik uyumu	1.	1 yıldan az	59	3,41	0,99	2,25	0,06	-
	2.	1-5 yıl	159	3,56	0,99			
	3.	6-10 yıl	63	3,67	0,93			
	4.	11-15 yıl	30	3,92	0,86			
	5.	16 + yıl	29	3,89	0,81			
Örgüt- kişi uyumu toplam puan	1.	1 yıldan az	59	3,28	0,83	2,76	0,03	4>1, 5>1;
	2.	1-5 yıl	159	3,38	0,89			
	3.	6-10 yıl	63	3,37	0,84			
	4.	11-15 yıl	30	3,84	0,79			
	5.	16 + yıl	29	3,63	0,76			
Örgütte kalma niyeti toplam puan	1.	1 yıldan az	59	3,23	0,95	2,75	0,03	4>1, 5>1;
	2.	1-5 yıl	159	3,46	1,00			
	3.	6-10 yıl	63	3,27	1,03			
	4.	11-15 yıl	30	3,74	1,06			
	5.	16 + yıl	29	3,81	1,08			
İşe bağlılık toplam puan	1.	1 yıldan az	59	3,65	0,82	1,22	0,30	-
	2.	1-5 yıl	159	3,72	0,80			
	3.	6-10 yıl	63	3,49	0,79			
	4.	11-15 yıl	30	3,82	0,87			
	5.	16 + yıl	29	3,68	0,58			

Tablo 20 incelendiğinde, çalışma süresine göre gereksinim- karşılama uyumu, talep-yeterlik uyumu ve işe bağlılık toplam puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). Bununla birlikte, değer uyumu, örgüt-kişi uyumu toplam puan ve örgütte kalma niyeti toplam puan ortalamalarının çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). LSD testi sonuçlarına göre, çalışma

süresi 11-15 yıl ve 16 + yıl olan katılımcıların değer uyumu puan ortalamaları, çalışma süresi 1 yıldan az, 1-5 yıl ve 6-10 yıl olan çalışanların puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir. Ayrıca, çalışma süresi 11-15 yıl ve 16 + yıl olan katılımcıların örgüt- kişi uyumu toplam puan ve örgütte kalma niyeti toplam puan ortalamaları, çalışma süresi 1 yıldan az olan çalışanların puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir.

Tablo 21: Pozisyona Göre Örgüt -Kişi Uyumu, Örgütte Kalma Niyeti ve İşe Bağlılık Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Testi Sonuçları

Değişkenler	Pozisyon	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Post-Hoc
Gereksinim karşılama uyumu	1. Operatör	233	3,24	1,03	0,67	0,61	-
	2. İdari Personel	72	3,31	1,01			
	3. Şef	20	3,55	1,20			
	4. Orta Düzey Yönetici	10	3,53	0,92			
	5. Üst Düzey Yönetici	5	3,60	1,95			
Değer uyumu	1. Operatör	233	3,35	0,96	0,43	0,79	-
	2. İdari Personel	72	3,33	1,02			
	3. Şef	20	3,60	1,21			
	4. Orta Düzey Yönetici	10	3,37	0,97			
	5. Üst Düzey Yönetici	5	3,67	1,55			
Talep-yeterlik uyumu	1. Operatör	233	3,58	0,95	2,93	0,02	3>1, 3>2; 5>1, 5>2
	2. İdari Personel	72	3,51	0,97			
	3. Şef	20	4,10	0,87			
	4. Orta Düzey Yönetici	10	3,63	1,12			
	5. Üst Düzey Yönetici	5	4,60	0,44			
Örgüt -kişi uyumu toplam puan	1. Operatör	233	3,39	0,84	1,35	0,25	-
	2. İdari Personel	72	3,39	0,87			
	3. Şef	20	3,75	1,00			
	4. Orta Düzey Yönetici	10	3,51	0,83			
	5. Üst Düzey Yönetici	5	3,96	1,19			
Örgütte kalma niyeti toplam puan	1. Operatör	233	3,41	0,97	1,24	0,30	-
	2. İdari Personel	72	3,40	1,12			
	3. Şef	20	3,59	1,25			
	4. Orta Düzey Yönetici	10	3,60	0,89			
	5. Üst Düzey Yönetici	5	4,35	0,65			
İşe bağlılık toplam puan	1. Operatör	233	3,68	0,77	1,55	0,19	-
	2. İdari Personel	72	3,54	0,85			
	3. Şef	20	3,98	0,73			
	4. Orta Düzey Yönetici	10	3,51	0,98			
	5. Üst Düzey Yönetici	5	3,95	0,68			

Tablo 21 incelendiğinde, pozisyona göre gereksinim- karşılama uyumu, değer uyumu, örgüt-kişi uyumu toplam puan, örgütte kalma niyeti toplam puan ve işe bağlılık toplam puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). Bununla birlikte, talep-yeterlik uyumu puan ortalamasının pozisyona göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). LSD testi sonuçlarına göre, şef ve üst düzey yönetici olarak görev yapan çalışanların talep-yeterlik uyumu puan ortalaması, operatör ve idari personel olarak görev yapan çalışanların puan ortalamasından anlamlı olarak daha yüksektir.

Tablo 22: Görev Yapılan Departmana Göre Örgüt -Kişi Uyumu, Örgütte Kalma Niyeti ve İşe Bağlılık Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Testi Sonuçları

Değişkenler	Departman	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Post-Hoc
Gereksinim karşılama uyumu	1. Örme	55	3,64	0,97	4,95	0,01	1>3, 2>3
	2. Boyahane	106	3,35	1,10			
	3. Konfeksiyon	179	3,15	1,02			
Değer uyumu	1. Örme	55	3,41	0,97	2,96	0,053	-
	2. Boyahane	106	3,54	1,04			
	3. Konfeksiyon	179	3,25	0,96			
Talep-yeterlik uyumu	1. Örme	55	3,73	0,82	2,68	0,07	-
	2. Boyahane	106	3,75	1,03			
	3. Konfeksiyon	179	3,50	0,95			
Örgüt- kişi uyumu toplam puan	1. Örme	55	3,59	0,77	4,05	0,02	1>3, 2>3
	2. Boyahane	106	3,55	0,92			
	3. Konfeksiyon	179	3,30	0,84			
Örgütte kalma niyeti toplam puan	1. Örme	55	3,65	1,03	4,74	0,01	1>3, 2>3
	2. Boyahane	106	3,60	0,99			
	3. Konfeksiyon	179	3,28	1,01			
İşe bağlılık toplam puan	1. Örme	55	3,59	0,74	24,57	0,00	2>1, 2>3
	2. Boyahane	106	4,08	0,61			
	3. Konfeksiyon	179	3,45	0,81			

Tablo 22 incelendiğinde, departmana göre değer uyumu ve talep-yeterlik uyumu puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). Bununla birlikte, gereksinim- karşılama uyumu, örgüt- kişi uyumu toplam puan, örgütte kalma niyeti toplam puan ve işe bağlılık toplam puan ortalamasının departmana göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). LSD testi sonuçlarına göre, örme ve boyahane departmanlarına görev yapan çalışanların gereksinim- karşılama uyumu, örgüt- kişi uyumu

toplam puan, örgütte kalma niyeti toplam puan ortalamaları, konfeksiyon departmanında görev yapan çalışanların puan ortalamasından anlamlı olarak daha yüksektir. Boyahane departmanında görev yapan çalışanların işe bağlılık puan ortalamaları ise örme ve konfeksiyon departmanlarında görev yapan çalışanların puan ortalamasından anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur.

Hipotezlere İlişkin Sonuç Tablosu

Hipotez	Sonuç
H1: Örgüt- kişi uyumu örgütte kalma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul
H1a: Gereksinim -karşılama uyumunun örgütte kalma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H1b: Değer uyumunun örgütte kalma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H1c: Talep- yeterlilik uyumunun örgütte kalma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H2: İşe bağlılık örgütte kalma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.	Kabul
H3: Örgüt -kişi uyumunun örgütte kalma niyeti üzerindeki etkisinde İşe bağlılık bağlılığın düzenleyici bir rolü bulunmaktadır.	Kısmi kabul
H3a: Gereksinim- karşılama uyumunun örgütte kalma niyeti üzerindeki etkisinde İşe bağlılığın düzenleyici bir rolü bulunmaktadır.	Red
H3b: Değer uyumunun örgütte kalma niyeti üzerindeki etkisinde İşe bağlılığın düzenleyici bir rolü bulunmaktadır.	Red
H3c: Talep-yeterlik uyumunun örgütte kalma niyeti üzerindeki etkisinde İşe bağlılığın düzenleyici bir rolü bulunmaktadır.	Kabul

SONUÇ

Bu araştırmada; örgüt- kişi uyumunun örgütte kalma niyeti üzerindeki etkisinde işe bağlılığın aracı rolü incelenmiştir. Araştırmada yapılan analizler neticesinde şu sonuçlara ulaşılmıştır.

Örgüt- kişi uyumunun örgütte kalma niyeti üzerindeki etkisinin olup olmadığını belirlemek üzere yapılan regresyon analizleri neticesinde örgüt-kişi uyumu ve örgütte kalma niyeti arasında orta ve yüksek düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Örgüt- kişi uyumunun alt boyutları olan gereksinin karşılama uyumu, değer uyumu, talep-yeterlilik uyumu ile örgütte kalma niyeti arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre gereksinim-karşılama uyumu, değer uyumu, talep- yeterlilik uyumu arttıkça örgütte kalma niyeti de artmaktadır.

Gereksinim- karşılama uyumu kavram olarak, bireyin gereksinimlerinin örgütü tarafından karşılanması durumu olarak bilinmektedir. İş yaşamında rekabet arttıkça işgörenlerin işlerini idame ederken gösterdikleri emek ve çaba da artmaktadır. Bireyler de bu emek ve çabanın karşılığında kariyer hedeflerinin, psikolojik ihtiyaçlarının, çıkarlarının (maaş, sosyal yardım vb), değerlerinin ve benzeri bir takım beklentilerinin örgütleri tarafından karşılanmasını beklemektedirler. Bireyler bu ihtiyaç ve beklentiler karşılandığında kendilerini değerli hissedebilecekler, işlerini yerine getirmede daha istekli davranacaklardır. Sonuç olarak yüksek düzeydeki bir gereksinim-karşılama uyum algısının çalışan bireyleri örgütlerinde kalmaya yönelteceğini ifade edebiliriz.

Değer uyumu, bireylerin değerleri ile örgütün değerlerinin benzeşmesi olarak bilinmektedir. Bu konu ile ilgili çoğu araştırmacılar, değerlerdeki uygunluğu bireyin yaşamı boyunca edinmiş olduğu kültürleri ve inanışları ile örgütün kültürü arasındaki uyum olarak da tanımlamışlardır. Değer uyumu, örgüt ve bireyin benimsediği hedeflerin, ideolojilerin ve beklentilerinin belirlendiğinde örgüt ve bireyin nasıl davranması gerektiğini de ifade edebilir. Değer uyumu, karşılıklı olarak sağlandığında bireyler örgütü benimseyecek, kendilerini daha rahat ve örgütüne ait hissedebilecektir. Bu hissiyatlar ile hareket eden birey, örgütten ayrılma düşüncesine kapılmayacak ve örgütte kalma niyeti ile örgütlerine katkı sağlayabilecektir.

Talep- yeterlilik uyumu, bireyin örgütsel ihtiyaçları karşılandığında oluşabilmektedir. Bireyin beceri, bilgi ve yeteneğinin örgütün beklentisine, hedef ve amaçlarını yerine getirmek için gerekli olanlara uyduğu noktada talep- yeterlilik uyumundan bahsedebiliriz. Örgütün beklentileri ile bireyin yetenekleri olduğu takdirde, birey de daha iyi performans gösterebilecek, örgütte kalmaya daha çok eğilimi oluşabilecektir.

Elde edilen bu sonuçlara göre, çalışan bireyler örgütü ile uyumu yakaladığında bilgi, yetenek ve becerilerini sergileme imkanı bulabilecek, bu başarının getirisiyle özgüvenlerinde artış gözlemlenebilecektir. Sorumluluk aldıkları bölümlerde söz sahibi olacaklar, işlerini severek ve isteyerek yerine getirecek ve örgütlerinde kalma eğilimlerinde artış olabilecektir.

Behram ve Dinç (2014), algılanan kişi-örgüt uyumunun kişilerarası çatışma ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi ile ilgili yaptıkları bu çalışma, bireylerin gereksinim-karşılama uyumunun ve değer uyumunun işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi olduğunu tespit etmişler ve bu durumun bireylerin örgütte kalma eğilimlerini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Küçükodacı (2014), birey- örgüt uyumu, örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerine yaptıkları araştırmada, örgütün değer ve amaçlarıyla bireyin kendi değer ve amaçları arasında uyum olmadığında bireylerin işten ayrılma niyet eğilimlerinde artış olabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Soylu (2019), psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolü ile ilgili yaptıkları çalışmada, çalışanların birey-örgüt uyumu düzeylerinin işten ayrılma eğilimlerini negatif ve anlamlı olarak etkilediği tespit etmiş örgütüyle uyum içinde çalışan bireylerin işten ayrılma eğilimlerinin düşük olduğu gözlemlemiştir.

Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular ilgili literatürü destekler niteliktedir.

İşe bağlılığın örgütte kalma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek üzere yapılan analizler neticesinde işe bağlılığın örgütte kalma niyeti üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre, işe bağlılık arttıkça örgütte kalma niyeti de artmaktadır.

İşe bağlılık kavramından, örgütün hedef ve amaçları doğrultusunda bünyesine kattığı çalışanlarının işlerini sahiplenmesi, görevlerini etkin ve başarılı bir şekilde yerine getirirken örgütlerine karşı bağlılıklarının da olduğu durumlarda bahsedilebilir. Örgütün beklentisini karşılayan ve başarılı olduğunu düşünen bireyler, bu duygularla örgütlerine daha da katkı sağlamak arzusu içinde olabilmektedirler.

Örgütte kalma niyeti tam da bu noktada daha da büyük önem arz etmektedir. Örgütte kalma niyetini çalışan bireyin örgütte süreklilik sağlamak, işini devam ettirmek veya işinden ayrılma düşüncesi olmaması olarak ifade edebiliriz. İşe bağlılığın örgüt ve bireyler açısından önemi yüksektir. İşe bağlılık azaldıkça, örgütten ayrılma niyetinde artış gözlemlenebilmektedir. İşe bağlılığı yüksek olan bireyler enerjik ve mutlu olurlar ve yaptıkları işten keyif alırlar. İşlerine bağlılıkları yüksek olan bireyler, işlerini hayatlarının önemli bir parçası olarak görürler, işlerini hayatlarının merkezine koyarlar ve kendilerini işyerlerine ait görürler. Bireyin işine olan bağlılığın artması ile, örgütüne sağladığı faydanın yanı sıra bireyin maddi ve manevi kazanımlar elde etmesi ve bireysel hedeflerini gerçekleştirdiğinde de örgütte kalma niyetinde artış olabilmektedir. Başka bir ifade ile işe bağlılık arttıkça örgütte kalma niyetinde artış olabilmekte diyebiliriz

Literatür incelendiğinde, İnce, Yeşilkuş ve Özbozkurt (2020), işe bağlılığın işte kalma niyeti üzerindeki işgören sesliliğinin etkisinde aracılık rolü ile ilgili yaptıkları çalışmada elde ettikleri sonuçlara göre, işe bağlılığın işte kalma niyetinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişler. İşlerine ve örgütlerine güvenen, sadakat duygusu yüksek olan bireylerin, örgütleri hakkında olumlu düşündükleri ve örgütlerinde kalmaya istekli oldukları sonucuna varmışlardır.

Çakar ve Ceylan (2005), iş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri ile ilgili yaptıkları çalışmada, bireylerin örgüt değerlerine ve amaçlarına olan inançlarında ve bağlılıklarında artış oluştuğunda , örgütte kalma düşüncesinde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. İşten ayrılma niyetinin tüm değişkenlerle negatif yönlü bir ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir. İşten ayrılma niyetinin negatif olması, örgütte kalma niyetinin pozitif olduğunu göstermektedir.

Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular ilgili literatürü destekler niteliktedir.

Algılanan örgüt- kişi uyumunun örgütte kalma niyeti üzerindeki etkisinde işe bağlılığın düzenleyici (moderatör) rolünü belirlemeye yönelik yapılan analizler neticesinde; örgüt-kişi uyumunun alt boyutlarından sadece talep-yeterlilik uyumunun örgütte kalma niyeti üzerindeki etkisinde işe bağlılığın moderatör rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre talep-yeterlilik uyumu sağlandığında çalışanların örgütte kalma niyetleri işe bağlılık düzeyleri arttıkça artmaktadır.

Talep- yeterlilik uyumu; bireyin örgütsel talepleri karşılayabilmek için gerekli olan yeterliliklerine sahip olunması durumunda ortaya çıkmaktadır. Talep-yeterlilik uyumu arttıkça örgütte kalma niyeti de artmaktadır. Gerekli yeterliliklere sahip bireylerin işlerine de bağlılık göstermesi sonucunda örgütte kalma niyetlerinin daha da artması oldukça mantıklı bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Literatür incelendiğinde örgüt -kişi uyumunun örgütte kalma niyeti üzerindeki etkisinde işe bağlılığın düzenleyici ilişkisini doğrudan inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yapılan ilgili araştırma sonucunda edilen bulguların literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmamıza katılan bireylerin demografik özellikleri bağlamında; cinsiyet,yaş grupları, medeni durumları, çocuk sayıları, eğitim durumları, iş yerindeki çalışma süresi pozisyonları ve görev aldıkları departmanlar değerlendirildiğinde şu sonuçlara ulaşılmıştır;

Katılımcıların çalışma süresine incelendiğinde değer uyumu, örgüt-kişi uyumu toplam puan ve örgütte kalma niyeti toplam puan ortalamalarının çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. 11-15 yıl ve 16+ yıl olan katılımcıların değer uyumu puan ortalamaları, çalışma süresi 1 yıldan az, 1-5 yıl ve 6-10 yıl olan çalışanların puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir. Ayrıca, çalışma süresi 11-15 yıl ve 16 + yıl olan katılımcıların örgüt- kişi uyumu toplam puan ve örgütte kalma niyeti toplam puan ortalamaları, çalışma süresi 1 yıldan az olan çalışanların puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir. 11-15 yıl ve 16+ örgütte uzun yıllarca çalışmış bireylerin, 1 yıldan az, 1-5 yıl ve 6-10 yıl çalışan bireylere göre uyumlarının yüksek olmasının ve örgütte daha fazla kalma sebepleri olarak, örgütün kültürüne tamamen adapte olmaları, kendilerini örgütlerine ait hissetmeleri ya da uzun yıllar aynı şirkette çalışmış bireylerin, mevcut işlerini ve mevkilerini kaybetme korkusu ve yeni bir örgüte adaptasyon sürecinin zahmetli bir süreç olarak algılanması düşünülebilir.

Katılımcıların, yaş grubuna göre gereksinim- karşılama uyumu, değer uyumu, talep-yeterlik uyumu, örgüt- kişi uyumu toplam puan, örgütte kalma niyeti toplam puan ve işe bağlılık toplam puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. 36-45, 46-55, 56 ve üstü yaş gruplarında bulunan çalışanların; gereksinim- karşılama uyumu, değer uyumu, talep-yeterlik uyumu, örgüt- kişi uyumu toplam puan, örgütte kalma niyeti toplam puan ortalamaları, 18-25 ve 26-35 yaş gruplarında bulunan çalışanların puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir. Ayrıca, 56 ve üstü yaş gruplarında bulunan çalışanların işe bağlılık toplam puan ortalamaları, 18-25 yaş grubunda bulunan çalışanların puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir. 18-25 ve 26-35 yaş gruplarının diğer yaş aralığında çalışanlardan daha düşük çıkmalarının sebepleri olarak, örgütün kültürüne adapte olamamaları, aidiyet duygularının gelişmemesi gösterilebilir. 56 yaş ve üstü çalışanların, 18-25 ve 26-35 yaş gruplarına göre işe bağlılıklarının anlamlı olarak yüksek çıkmasının sebebi olarak, uzun yıllar çalışan bireylerin işlerini bir amaç olarak görmeleri, işlerini hayatlarının merkezine oturtmaları söylenebilir.

Katılımcıların, pozisyona göre talep-yeterlik uyumu puan ortalamasının anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Şef ve üst düzey yönetici olarak görev yapan çalışanların talep-yeterlik uyumu puan ortalaması, operatör ve idari personel olarak görev yapan çalışanların puan ortalamasından anlamlı olarak daha yüksektir. Bunun sebebi olarak, operatör ve idari işlerde görev yapan çalışanlardan çok fazla sorumluluk ve donanım beklenmediği ancak şef ve üst düzey yönetici kadrolarında çalışanların, örgütün hedef ve amaçları doğrultusunda donanımlı olmaları ve sorumluluk almalarına ilişkin beklentiler gösterilebilir.

Katılımcıların, departmanlarına göre gereksinim- karşılama uyumu, örgüt-kişi uyumu toplam puan, örgütte kalma niyeti toplam puan ve işe bağlılık toplam puan ortalamasının anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Örme ve boyahane departmanlarında görev yapan çalışanların gereksinim- karşılama uyumu, örgüt-kişi uyumu toplam puan, örgütte kalma niyeti toplam puan ortalamaları, konfeksiyon departmanında görev yapan çalışanların puan ortalamasından anlamlı olarak daha yüksektir. Boyahane departmanında görev yapan çalışanların, işe bağlılık puan ortalamaları ise örme ve konfeksiyon departmanlarında görev yapan çalışanların puan ortalamasından anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. İlk olarak, örme ve boyahane departmanlarında çalışan bireylerin

gereksinim- karşılama uyumu, örgüt- kişi uyumu ve örgütte kalma niyetininlerin konfeksiyonda çalışan bireylere göre daha yüksek çıkmasının sebepleri olarak, konfeksiyon departmanındaki işlerin süreklilik arz etmemesi, dönemlik veya mevsimlik işler olması gösterilebilir. Boyahane ve örme departmanlarının bir sürekliliğinin olması ve bireyin, gereksinim, beklenti ve ihtiyaçlarının karşılanması bu sürekliliğin kilit noktasıdır. Bu ihtiyaçlar karşılandığında ve süreklilik oluştuğunda bireyde örgüt uyumu sağlanabilinecek ve bireyde de örgütte kalma niyeti oluşabilecektir. Boyahane departmanında çalışan bireylerin işe bağlılıklarının örme ve konfeksiyon departmanlarında çalışanlara göre yüksek olmasının sebebi olarak, boyahane departmanlarında çalışan bireylerin işlerinde daha tecrübeli ve deneyimli olabilmeleri için belirli bir süre aynı yerde çalışmalarını gerektirmesi olabilir. Uzun yıllar bir örgütte çalışan bireylerde de işe bağlılıkları seviyeleri daha güçlü olabilmektedir.

Bu araştırmada; ‘Algılanan örgüt- kişi uyumunun örgütte kalma niyeti üzerindeki etkisinde işe bağlılığın düzenleyici rolü’ incelenmiştir. Bu konuda daha önce yapılan üç değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan bakıldığında hem tekstil sektöründe hem de diğer sektörlerde faaliyet gösteren işletmeler için bulguların faydalı olabileceği düşünülmektedir. Çalışmanın bu alandaki literatür eksikliğini kısmen de olsa giderilebileceği umulmaktadır.

Teknoloji ne kadar ilerlemiş olsa bile yine tekstil sektöründe özellikle hazır giyim ve konfeksiyon sektöründe her makinenin başında bir çalışanın olması gerekmektedir. Bir ürünün konfeksiyon aşamasına gelene kadar örülmesi, dokunması, boyanması vb işlemlerden sonra mamül haline getirebilmek için kumaşın kesimi, dikimi, nakışı, baskısı, kontrolü ve paketlenmesi vb bir takım işlemler tek tek çalışanın emeği ile gerçekleşmektedir. Sektörde özellikle ihracaat alanına yönelik yapılan çalışmalar verilen taahhütlerin zamanında yerine getirilmesi çok fazla çalışan birey ile yoğun mesai saatleri harcamayı gerektirmektedir. İşletmeler çalışan maliyetini yüklenmemek için bir takım işlemlerini fason üretim yapan işletmeler ya da atölyeler ile gerçekleştirmektedir. Bunun yanında sektör çalışanlarının en önemli sorunları arasında; firmaların çalışanlarına gereken yatırımı yapmaması, uzun süren zorunlu mesai saatleri, kayıtdışı ve güvencesiz esnek çalışma, düşük ücret ve özlük haklarının verilmemesi gibi durumlarda da çalışanın işine bağlılığı ve işletmede kalma isteği oluşmamaktadır. Bu durumda işgücü, devir hızını

fazlalaştırdığından nitelikli eleman yetersizliğı sektörün en önemli sorunları arasında yer almaktadır.

Gelecekte yapılacak çalışmalar için; bağımsız değışken olarak ele alınan örgüt-kışi uyumu ile düzenleyici değışken olarak incelenen işe bağılılık değışkeninin yerlerinin değıştirilerek incelenmesi konu ile ilgili farklı bulgular elde edilmesini sağılayabilir.

Araştırmanın katkıları yanında birtakım kısıtlarının da göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Araştırmanın Marmara bölgesinde yapılmış olması, bir kısıt olarak değışlendirilebilir. Bu nedenle tekstil yoğun çalışan bölgeler veya ölkeler seçilerek karşılaştırma olanağı sağılayacak araştırmalar yapılması önemlidir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel , O., & Kayadibi, K. (2015). Kişi-Örgüt Uyumu Sürecinde Entelektüel Sermayenin İş Doyumu Ve Örgütsel Çekicilik Üzerine Etkisi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 92-122.
- Akbaş, T. T. (2011). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi:. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 53-82.
- Aktaş, M. (2011). Kültürel Değerler Ve Kişi Örgüt -Kişi İşuyumu İlişkisi: Kavramsal Bir Çerçeve. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 13-21.
- Alfes, K., Truss, C., Shantz, A., & Soane, E. (2013). The Link Between Perceived Human Resource Management Practices, Engagement And Employee Behaviour: A Moderated Mediation Model. *The International Journal Of Human Resource*, 330-351.
- Alınçık, E., & Mehtap, Ö. (2015). Subjektif Uyumun İş Çıktıları Üzerindeki Etkisi: Benzerlik Uyum Mu, Bütünleyici Uyum Mu? *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 165-186.
- Altaş, S. S., & Çekmecelioglu, H. G. (2015). Örgütsel Adalet Algısının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 421-439.
- Alparslan, A. M., Çiçek, H., & Soydemir, S. (2015). Birey-Örgüt Uyumunu Güçlendiren Öncül: İşyeri Arkadaşlığı. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 175-194.
- Arbak, Y., & Yeşilada, T. (2003). “Örgüt- Kişi Uyumu Ve Örgütsel Çekicilik Hangi Kişiler Ne Tür Örgütleri Daha Çekici Bulur?”. *Journal Of İstanbul Kültür University*, 23-37.
- Arı, G. S., Bal, H., & Bal, E. Ç. (2010). İşe Bağlılığın Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 143-166.
- Asakura, K., Asakura, T., & Satoh, M., Watanabe, I., Hara, Y. (2019). Health Indicators As Moderators Of Occupational Commitment And Nurses' İntention To Leave. *Japan Journal of Nursing Science*, 1-9

- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 31-51.
- Aydemir , C., & Endirlik, H. (2019). İşe Adanmışlığın Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1093-1107.
- Aydın, M. (2003). Gençliğin Değer Algısı: Konya Örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 121-144.
- Babin, B. J., & Boles, J. S. (1996). The Effects Of Perceived Co-Worker Involvement And Supervisor Support On Service Provider Role Stress, Performance, And Job Satisfaction. *Journal Of Retailing*, 57-75
- Bağcı, B. (2018). Birey-Örgüt Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 307-328.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. (2011). Key Questions Regarding Work Engagement. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 4-28.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme " Kuram, Strateji Ve Taktikler "*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Barutçugil, İ. (2002). *Performans Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bayarçelik, E. B., & Fındıklı , M. (2017). İş Tatminin, Örgütsel Adalet Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Rolü. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16-31.
- Bayramlık, H., Bayık, M. E., & Güney, G. (2015). Kişi-Örgüt Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Ankara İlinde İş Makneleri Sektörü İş Görenleri Üzerinde Bir Uygulama. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 1-28.
- Baysal, A. C. (1985). Birey-Örgüt Bütünleşmesinde Davranışsal Yaklaşımlar. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 63-83.
- Baysal, A. C., & Paksoy, M. (1999). Mesleğe Ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 7-15.
- Behram, N. K., & Dinç, E. (2014). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Kişilerarası Çatışma Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi*, 115-124.

- Benkhoff, B. (1997b). "Disentangling Organisational Commitment: The Dangers Of The OCQ For Research And Policy". *Personnel Review*, 114-131.
- Benligiray, S., & Sönmez, H. (2011). Hemşirelerin Mesleki Bağlılıkları İle Diğer Bağlılık Formları Arasındaki İlişki: Örgüte Bağlılık, İşe Bağlılık Ve Aileye Bağlılık. *Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 28-40.
- Besen, E., & Aktaş, H. (2016). Birey-Örgüt Uyumu Ve Yöneticiye Duyulan Güven İle Lider-Üye Etkileşimi Bağlamında Bursa'da Otomotiv Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 23-42.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative Fit Indexes in Structural Models. *Psychological bulletin*, 107(2), 238
- Bilginoglu, E., & Yozgat, U. (2020). İş Tatmini, Örgütsel Muhalefet Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *İş Ve Yönetim Çalışmaları: Uluslararası Dergi*, 255-271.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Beta Yayınları.
- Blau, G., & Boal, K. (1987). Conceptualizing How Job Involvement And Organizational Commitment Affect Turnover And Absenteeism. *Academy Of Management Review*, 288-300.
- Bough, P., & Frame, R. (2004). Predicting Police Job Satisfaction And Turnover Intentions: The Role Of Social Support And Police Organisation Variables. *New Zealand Journal Of Psychology*, 8-16.
- Bozkurt, Ö., & Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 121-139.
- Browne, M. W. & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. *Sage Focus Editions*, 154, 136-136
- Brown, S. P. (1996). A Meta-Analysis And Review Of Organizational Research On Job Involvement. *Psychological Bulletin*, 235-255.
- Büyüköztürk, Ş. (2006). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Ankara: Pagem Yayınları.
- Büyükyılmaz, O., Biçer C. (2018). İşyeri Arkadaşlığının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde İşe Bağlılığın Aracılık Rolü. *Social Sciences*, 28-41
- Cable, D. M., & Edwards, J. R. (2004). Complementary And Supplementary Fit: A Theoretical And Empirical İntegration. *Journal Of Applied Psychology*, 822.

- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1994). Pay Preferences And Job Search Decisions: A Person-Organization Fit Perspective. *Personnel Psychology*, 317-348.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-Organization Fit, Job Choice Decisions, And Organizational Entry. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 294-311.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1997). Interviewer' Perceptions Of Person Organization Fit And Organizational Selection Decisions. *Journal Of Applied Psychology*, 546-561.
- Carmeli, A., & Weisberg, J. (2006). Exploring Turnover Intentions Among Three Professional Groups Of Employees. *Human Resource Development Journal*, 191-206.
- Ceylan, C., & Bayram, N. (2006). Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık Ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon İle Analizi. *Atatürk üniversitesi iktisadi ve idari bilimler dergisi*, 105-120.
- Chatman, J. A. (1989). Improving Interactional Organizational Research : A Model Of Person Organization Fit. *The Academy Of Management Review*, 333-349.
- Chatman, J. A. (1991). Matching People And Organization: Selection And Socialization İn Public Accounting Firms. *Administrative Science Quarterly*, 459-484.
- Carson , K. D., Carson, P. P., & Bedeian, A. G. (1995). Development And Construct Validation Of A Career Entrenchment Measure. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 301-320.
- Chen, P. Y., & Spector, P. E. (1992). Relationships Of Work Stressors With Aggression, Withdrawal, Theft And Substance Use: An Exploratory Study. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 177-184.
- Chew , Y. T., & Wong, S. K. (2008). “Effects Of Career Mentoring Experience And Perceived Organizational Support On Employee Commitment And Intentions To Leave: A Study Among Hotel Workers İn Malaysia. *International Journal Of Management*, 692.
- Chusmır, L. H. (1982). Job Commitment And The Organizational Women. *Academy Of Management Review*, 595-602.
- Coetzee, M., & Stoltz, E. (2015). Employees' Satisfaction With Retention Factors: Exploring The Role Of Career Adaptability. *Journal Of Vocational Behavior*, 83-91.

- Cohen, A. (1998). An Examination Of The Relationship Between Work Commitment And Work Outcomes Among Hospital Nurses. *Scandinavian Journal Of Management*, 1-17.
- Cohen, A. (2000). The Relationship Between Commitment Forms And Work Outcomes: A Comparison Of Three Models. *Human Relations*, 387-418.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal Of Management*, 874-900.
- Cooman, R., Gieter, S., Pepermans, R., Hermans, S., Bois, C., Caers, R., & Jegers, M. (2009). Person-Organization Fit: Testing Socialization And Attraction-Selectionattrition Hypotheses. *Journal Of Vocational Behavior*, 102-107.
- Cotton , J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee Turnover: A Meta-Analysis And Review With Implications For Research. *Academy Of Management Review*, 55-70.
- Çakar, N. D., & Ceylan, A. (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı Ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 52-66.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu Ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çalışkan, S. C. (2014). Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri İle Yeni Araştırma Modelleri Geliştirme Arayışları: Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik Ve Sinizm Üzerine Etkileri Ve Bu Etkileşimde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü Üzerine. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 363-382.
- Çankaya, M. (2020). Hastane Çalışanlarındaki İş Stresinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal* , 121-143.
- Çarıkçı , İ. H., & Çelikkol, Ö. (2009). İş – Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 153-170.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyetine Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *“İş,Güç” Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 153-168.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2007). Örgüt İkliminin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 79-97.
- Çelebi, N., & Ülker, N. (2013). Yükseköğretim Kurumlarında Eğitimci Bireylerin Uyum Algı ve Davranışlarını Etkileyen Unsurlar. *Eğitim Ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 14.

- Çetinkaya , A. Ş., & Kurnaz, G. (2017). Kişi-İş Uyumunun Performans Değerlemeye Etkisi:Kişi-İş Uyumunun Performans Değerlemeye Etkisi:. *Business & Management Studies:An International Journal*, 747-764.
- Çokluk, O., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal bilimler için çok değişkenli Spss Ve Lisrel uygulamaları. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z., & Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 1765-1777.
- Daulatram, L. (2005). Organizational Culture And Job Satisfaction. *The Journal Of Bussines&Industrial Marketing*, 219-236.
- Demir, M. (2011). İş Görenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti Ve İşe Devamsızlık İle İlişkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 453-464.
- Demir, M. (2015). Konaklama İşletmelerinde Birey-Örgüt Uyumunun İş Perfor-Mansı Ve İşte Kalma Niyeti Üzerine Etkisi. *Journal Of Tourism Theory And Researc*, 78-97.
- Demirer, M. C. (2019). Kişi Örgüt Uyumunun İş Performansı Üzerine Etkisi: Mutluluğun Aracılık Rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 283-302.
- Diefendorff , J. M., Brown , D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. (2002). Examining The Roles Of Job İnvolvementand Work Centrality İn Predicting Organizational Citizenship Behaviors And Job Performance. *Journal Of Organizational Behavior*, 93-108.
- Dinç, E., & Behram, N. K. (2014). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumunun Kişilerarası Çatışma Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. *Aksaray Üniversitesi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 115-124.
- Doğan, T., Eryılmaz , A., & Ercan, L. (2014). İşe Bağlılığın Öznel İyi Oluş Üzerindeki Yordayıcı Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Çalışma. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 48-57.
- Doney, P. M., & Cannon, J. P. (1997). An Examination Of The Nature Of Nature Of Trust İn Buyer Seller Relationships. *Journal Of Marketing*, 35-51.
- Donohue, R. (2006). Person-Environment Congruence İn Relation To Career Change And Career Persistence. *Journal Of Vocational Behavior*, 504-515.
- Edwards, J. R. (1991). Person-Job Fit: A Conceptual İntegration, Literature Review, And Methodological Critique. *International Review Of İndustrial And Organizational Psychology*, 283-357.

- Edwards, J. R. (1996). An Examination Of Competing Versions Of The Person-Environment Fit Approach To Stress. *Academy Of Management Journal*, 296.
- Erdirençelebi , M., & Ertürk, E. (2018). Çalışanların Örgütsel Yalnızlık Algısının İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 603 - 617.
- Erdirençelebi, M., & Yazgan, A. E. (2017). Mobbing, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Bağlılık Ve Bunların Algılanan alışan Performansı Üzerine Etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 267-284.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayını.
- Erdoğan, İ. (2007). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: Miad.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Erkutlu, H. V. (2015). *Pozitif Örgütsel Davranış*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Ertürk, M. (2011). *İşletmelerde Yönetim Ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eryılmaz , A., & Doğan, T. (2012). İş Yaşamında Özel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 49-55.
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS (4th ed.)*. London: Sage Publications.
- Firth, L. A., Mellor, D. J., Moore, K. A., & Loquet, C. (2004). How Can Managers Reduce Employee Intention To Quit? *Journal Of Managerial Psychology*, 170-187.
- Fon, Y. L., & Mahfar, M. (2013). Relationship Between Occupational Stress And Turnover Intention Among Employees İn A Furniture Manufacturing Company İn Selangor. *Journal Teknologi*, 33-39.
- Fredrickson, B. L. (2001). The Role Of Positive Emotions İn Positive Psychology. *American Psychologist*, 218-226.
- Frone, M. R., & Rice, R. W. (1987). Work-Family Conflict: The Effect Of Job And Family İnvolvement. *Journal Of Occupational Behaviour*, 45-53.
- Gen , S. G., & Gümüş, M. (2017). Turizm İşletmelerinde Liderlik Tarzıyla İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Duygu İkliminin Aracılık Etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 209-228.
- Goulet, L. R., & Singh, P. (2002). Career Commitment: A Reexamination And An Extension. *Journal Of Vocational Behavior*, 73-91.

- Göksel, A., Ekmekçioğlu, E. B. (2016). “Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Özdeşleşme ile İlişkisinde İşe Bağlılığın Aracı Rolü”, *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18(3), ss.721-747.
- Griffin , M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G., Tucker-Gail, K. A., & Bake, D. N. (2010). Job İnvolvement, Job Stress, Job Satisfaction, And Organizational Commitment And The Burnout Of Correctional Staff. *Criminal Justice And Behavior*, 239-255.
- Griffin, M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G., Tucker-Gail, K. A., & Baker, D. N. (2010). Job İnvolvement, Job Stress, Job Satisfaction, And Organizational Commitment And The Burnout Of Correctional Staff. *Criminal Justice And Behaviour*, 239-255.
- Güllü, S., & Yenel, F. (2015). Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarında Görev Yapan Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılığına İletişimin Etkisi. *E-Journal Of New World Sciences Academy*, 1-15.
- Gülova, A. A., Palamutcuoğlu, B. T., & Palamutcuoğlu, A. T. (2013). Duygusal Emek İle İşe Bağlılık Arasındaki İlişkide Amir Desteginin Rolü: Üniversitede Öğrenci İşleri Personeline Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylöl Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Faköltesi Dergisi*, 41-74.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 48-75.
- Gürbüz, S., & Bekmezci, M. (2012). “İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık Ve Düzenleyicilik Rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Faköltesi Dergisi*, 203-204.
- Hacklett, R. D., Lapierre, L. M., & Hausdorf, P. A. (2001). Understanding the links between work commitment constructs. *Journal of Vocational Behavior* , 58, 392 - 413
- Hafer, J. C., & Martin, T. N. (2006). Job İnvolvement Or Affective Commitment: A Sensitivity Analysis Study Of Apathetic Employee Mobility. *Journal Of Behavioral And Applied Management*, 88-101.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout And Work Engagement Among Teachers. *Journal Of School Psychology*, 495-513.
- Hasin, H. H., & Omar, N. B. (2007). An Empirical Study On Job Satisfaction, Job-Related Stress And Intention To Leave Among Audit Staff İn Public Accounting Firms İn Melaka. *Journal Of Financial Reporting And Accounting*, 21-39.

- Hoffman, B. J., & Woehr, D. J. (2006). A Quantitative Review Of The Relationship Between Person-Organization Fit And Behavioral Outcomes. *Journal Of Vocational Behavior*, 389-399.
- Holton, E. F., & Russell, C. J. (1997). The Relationship Of Anticipation To Newcomer Socialization Processes And Outcomes: A Pilot Study. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 163-172.
- Høigaard, R., Giske, R., & Sundsli, K. (2011). Newly Qualified Teachers' Work Engagement And Teacher Efficacy Influences On Job Satisfaction, Burnout, And The Intention To Quit. *European Journal Of Teacher Education*, 1-11.
- Irak, D. U. (2012). İşyerinde Birey-Çevre Uyumu: Kuramsal Yaklaşımlar Ve Örgütsel Psikolojideki Yeri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 12-22.
- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma. Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Yayıncılık
- İnce, M., Yeşilkuş, F., Özbozkurt, O.B., (2020). *İşe Bağlılığın İşte Kalma Niyeti Üzerindeki İş Gören Sessizliğinin Etkisinde Aracılık Rolü*, Social Science Studiens, 238-256
- İlhan, S. (2008). Yeni Kapitalizm Ve Meslek Olgusunun Değişen Anlamları Üzerine. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 313-328.
- İşcan, Ö. F., & Naktiyok, A. (2004). Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Adalet Algısı. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 181-201.
- Jaros, S. J. (1991). An Assessment Of Meyer And Allen's (1991) Threecomponent Model Of Organizational Commitment And Turnover Intentions. *Journal Of Vocational Behavior*, 319-337.
- Johari, J., Yean, T., Adnan, Z., Yahya, K. K., & Ahmad, M. N. (2012). "Promoting Employee Intention To Stay: Do Human Resource Management Practices Matter?". *International Journal Of Economics And Management*, 396-416.
- Jöreskog, K. G., Ve Sörbom, D. (1993). *Lisrel 8: Structural Equation Modeling With The Simplis Command Language*. Lincolnwood: Scientific Software International, Inc.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagementat Work. *Academy Of Management Journal*, 692-724.
- Kanten, P. (2014). İşyeri Nezaketsizliğinin Sosyal Kaytarma Davranışı Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzün Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü. *Aksaray Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11-26.

- Kanten, P., & Kanten, S. (2016). *Örgütlerde Davranışın Karanlık Ve Aydınlik Yüzü*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement Of Job And Work Involvement. *Journal Of Applied Psychology*, 341-349.
- Karacaoğlu, K. (2005). Sağlık Çalışanlarının İşe Bağlılığa İlişkin Tutumları Ve Demografik Nitelikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Nevşehir İli'nde Bir Uygulama. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 54-70.
- Karamanlioğlu, A. U., Güner , G., Bahadır, B. E., & Yeloğlu, H. O. (2019). Kişi-Örgüt Uyumunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde İş Tatmini Nasıl Bir Aracılık Rolü Üstlenir? Görgül Bir Çalışma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 26-39.
- Kaygın , E., Güllüce, A. C., Zengin, Y., & Bağcıoğlu, D. (2018). Otantik Liderlik Davranışının Duygusal Emek Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi: Enerji Sektörü Örneği. *Erzurum Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 197 - 224.
- Keser, A., & Yılmaz, G. (2009). “İşe Bağlanma (Engagement)”. *Çalışma Yaşamında Davranış*. Ed.Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, Senay Yürür. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kline, R. B. (2011). Convergence of structural equation modeling and multilevel modeling. In M. Williams, & W. P. Vogt (Eds.), *Handbook of methodological innovation* (pp. 562–589) Thousand Oaks, CA: Sage
- Kıbaroğlu, G.G. (2019, Kasım). *Kişi-Örgüt yumunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Zekanın Düzenleyici rolü: Görgül Bir Çalışma*. 7. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi/ Bucak İşletme Fakültesi, Burdur.
- Kılıç, K. C., & Yener, D. (2015). Birey-Örgüt Ve Birey-İş Uyumunun Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi: Adana İlinde Bankacılık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 161 - 174.
- Koçak, D. (2018). Kişi- Örgüt Uyum, Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Lider - Üye Etkileşimi İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1487-1508.
- Koçak, D. (2019). Algılanan Örgütsel Engel Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması Ve İşte Kalma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 58-77.

- Koponen, A. M., Laamanen, R., Rehn, N. S., Sundell, J., Brommels, M., & Suominen, S. (2010). Job Involvement Of Primary Healthcare Employees: Does A Service Provision Model Play A Role? *Scandinavian Journal Of Public Health*, 276-274.
- Köksal, K. (2017). Kişi Örgüt Uyumunun Örgütsel Adalet Algısı Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Aracılık Rolü. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 37-58.
- Köksal, K., Uğurlu Kara, A., & Meydan, C. H. (2018). Etik İlkeler Bağlamında Kişi Örgüt Uyumunun Örgütsel Ortamda Sessizlik Davranışına Etkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1-9.
- Körükçü, Ö., & Oğuz, V. (2011). Okul Öncesi Eğitimi Öğretmen Adaylarının Mesleki Benlik Saygıları. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 77-85.
- Kreiner, G. E., & Ashforth, B. E. (2004). Evidence Toward An Expanded Model Of Organizational Identification. *Journal Of Organizational Behavior*, 1-27.
- Krishan, V. R. (2002). Transformational Leadership And Value System Congruence. *International Journal Of Value-Based Management*, 19-33.
- Kristof, A. L. (1996). Person - Organization Fit: An Integrative Review Of Its Conceptualizations, Measurement, And Implications. *Personnel Psychology*, 1-49.
- Kristof-Brown, A. (2000). "Perceived Applicant Fit: Distinguishing Between Recruiters' Perceptions Of Person-Job And Person-Organization Fit". *Personnel Psychology*, 643-671.
- Kuruüzüm, A., Irmak, S., & Çetin, E. İ. (2010). Şe Bağlılığı Etkileyen Faktörler: İmalat Ve Hizmet Sektörlerinde Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Bilgi*, 183-198.
- Küçükodacı, B. Z. (2014). Birey-örgüt uyumu, örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Lam, S. S., & Schaubroeck, J. (1999). Total Quality Management And Performance Appraisal : An Experimental Study Of Process Versus Results And Group Versus Individual Approaches. *Journal Of Organizational Behavior*, 445-457.
- Lance, C. E. (1988). Job Performance As A Moderator Of The Satisfaction— Turnover Intention Relation: An Empirical Contrast Of Two Perspectives. *Journal Of Organizational Behavior*, 271-280.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The Effects Of Job Embeddedness On Organizational Citizenship, Job Performance, Volitional Absences, And Voluntary Turnover. *Academy Of Management Journal*, 711-745.

- Li, C. K., & Hung, C. H. (2010). An Examination Of The Mediating Role Of Person-Job Fit İn Relations Between Information Literacy And Work Outcomes. *Journal Of Workplace Learning*, 306-318.
- Lodahl , M. T., & Kejner, M. (1965). The Definition And Measurement Of Job Involvement. *Journal Of Applied Psychology*, 24-33.
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*. . İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Meglino, B. M., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L. (1989). A Work Values Approach To Cooperate Culture: A Field Test Of The Value Congruence Process And Its Relationship To Individual Outcomes. *Journal Of Applied Psychology*, 424-432.
- Meyer, J. P., Allen, N., & Smith, C. A. (1993). Commitment To Organizations And Occupations: Extension And Test Of A Three-Component Conceptualization. *Journal Of Applied Psychology*, 538-551.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 61-89.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment İn The Workplace: Toward A General Model. *Human Resource Management Review*, 299-326.
- Moç, T. (2018). Duygusal Emek Davranışlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. Özel Eğitim Kurumlarında Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. *Journal Of Institute Of Economic Development And Social Researches*, 673-690.
- Mohanachandran, D. K., & Govindarajo, N. S. (2014). Instrument Development " Intention To Stay Instrument ". *Asian Social Science*, 149-169.
- Mcdonald, R. P. & Marsh, H. W. (1990). Choosing a multivariate model: Noncentrality and goodness of fit. *Psychological bulletin*, 107(2), 247.
- Morgan, R. M., & Hunt, S. (1994). Organizational Commitment: One Of Many Commitments Or Key Mediating Construct? *Academy Of Management Journal*, 1568-1587.
- Morrow, P. C. (1993). *The Theory And Mesurement Of Work Commitment*. London: JAI Press.
- Mowday, R. T. (1998). Reflections On The Study And Relevance Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 387-401.
- Naktiyok, A., & Ağırman, Ü. (2016). İş Odaklı Duygusal Emek Ve Duygusal Tükenme Arasındaki İlişkide Çalışan Odaklı Duygusal Emek Ve Mesleki Bağlılığın Aracılık Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 789-809.

- O'reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment And Psychological Attachment: The Effects Of Compliance, İdentification, And İnternalization On Prosocial Behavior. *Journal Of Applied Psychology*, 492-499.
- Özcan, E. D., Vardarlıer, P., Karabay, M. E., Konakay, G., & Çetin, C. (2012). Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Güvenin Rolü. *Öneri Dergisi*, 1-13.
- Özdamar, K. (2004). Paket programlar ile istatistiksel veri analizi (çok değişkenli analizler). *Kaan Kitabevi, Eskişehir*.
- Özdemir, S., & Cemaloğlu, N. (2000). Eğitimde Örgütsel Yenileşme Ve Öğretmenlerin Karara Katılımı. *Milli Eğitim Dergisi*, 54-63.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi* , 113-130.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 97-115.
- Özdevecioğlu, M., & Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile Ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş Ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 69-99.
- Özkalp, E., & Meydan, B. T. (2015). Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik Ve Geçerliliğinin Analizi. *İsguc Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4-19.
- Öztürk, V., Koçyiğit, S. Ç., & Bal, E. Ç. (2011). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 84-98.
- Özel, N. (2014). İş Tatmini İş Güvencesi Ve Örgütsel Özdeşlik Algılarının Çalışanların İşte Kalma Niyetleri: Bolu İmalat Sektör Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 262-280.
- Özer , G., & Uyar, M. (2010). Muhasebecilerin Etik Oryantasyonlarının Mesleki Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir İnceleme. *Muhasebe Ve Finansman Dergisi*, 89-100.
- Özer, Ö., Saygılı, M., & Uğurluoğlu, Ö. (2015). Sağlık Çalışanlarının İşe Cezbolma Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 261-272.
- Özgen, F., & Turunç, Ö. (2017). Örgütsel Adalet- Sinizm İlişkisinde Kişi Örgüt Uyumunun Rolü: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 83-96.

- Özgüleş, B. (2019). İşe Bağlılık Ve İş Yaşamında Mutluluk Kavramlarının Epistemik Olarak İncelenmesi. *Assam Uluslararası Hakemli Dergi* , 72-81.
- Özklap, E., & Meydan, B. T. (2015). Schaufeli Ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik Ve Geçerliliğinin Analizi. *İsguc Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4-19.
- Padaki, V. (2000). Coming To Grips With Organisational Values. *Development In Practice*, 420-435.
- Paoline, E. A., & Lambert, E. G. (2011). Exploring Potential Consequences Of Job Involvement Among Jail Staff. *Criminal Justice Policy Review* , 231-253.
- Pervin, L. A., Schneider, B., Warr, P. B., & Ostroff; Schulte, C. (1968). Performance And Satisfaction As A Function Of Individual-Environment Fit,. 56-68.
- Pfeffer, J. (1985). Organizational Demography: Implications For Management. *California Management Review*, 67-81.
- Pfeffer, J. (1994). *Competitive Advantage Through People: Unleashing The Power Of The Work Force*. Boston: Harvard Business School Press.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future Research. *Journal Of Management*, 513-563.
- Robert, T. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Metaanalytic Findings. *Personnel Psychology*, 46.
- Rusbelt, C. E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous, A. G. (1988). Impact Of Exchange Variables On Exit, Voice, Loyalty, And Neglect: An Integrative Model Of Responses To Declining Job Satisfaction. *Academy Of Management Journal*, 599.
- Saks, A. M. (2008). The Meaning And Bleeding Of Employee Engagement: How Muddy Is The Water? *Industrial And Organizational Psychology*, 40-43.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, P. S., & Grau, R. (2001). Desde El "Burnout" Al "Engagement": Una Nueva Perspectiva [From "Burnout" To "Engagement": A New Perspective]. *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 117-134.
- Saleh, S. D., & Hosek, J. (1976). Job Involvement: Concepts And Measurements. *Academy Of Management Journal*, 213-224.

- Saraç, M., Efil, İ., & Eryılmaz, M. (2014). A Study Of The Relationship Between Person-Organization Fit And Employee Creativity. *Management Research Review*, 479-501.
- Sarıboğa, V., Kılıç, E. D., & Serin, H. (2019). Sınıf Öğretmenlerinin Birey-Örgüt Uyumu Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Toplum Araştırma Dergisi*, 95-115.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Roma, V. G., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout:A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal Of Happiness Studies*, 71-92.
- Schein, E. H. (1990). Organizational Culture. *American Psychologist*, 109-119.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. (2004). General Mental Ability In The World Of Work: Occupational Attainment And Job Performance. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 162-173.
- Schneider, B. (1987a). The People Make The Place. *Personnel Psychology*, 437-453.
- Schneider, B. (2007). Evolution Of The Study And Practice Of Personality At Work. *Human Resource*, 583– 610.
- Schneider, B., Goldstein, H. W., & Smith, B. D. (1995). The ASA Framework: An Update. *Personnel Psychology*, 747-774.
- Seckin, Ş. N., & Çoban, R. (2017). Cret Düzeyinden Tatmin, İş Te Kalma Niyeti Ve Ya Ş Am Tatmini İ Li Ş Kisinde Algılanan Alternatif İş Fırsatlarının Düzenleyici Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 134-148.
- Sekiguchi, T., & Huber, V. L. (2011). The Use Of Person–Organization Fit And Person–Job Fit Information İn Making Selection Decisions. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 203-216.
- Serçeoğlu, N., Işık, Z., & Çetinkaya, M. Y. (2016). İşyeri Zorbalığının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Çalışan Personel Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1099-1109.
- Sezgin, F. (2006). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Birey-Örgüt Değer Uyumuna İlişkin Algıları. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yöntemleri*, 557-583.
- Sezgin, F. (2007). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Ve Örgütsel Değerlere İlişkin Önem Sıralamaları. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 59-85.
- Shore, L. M., Tetrick, L. E., Lynch, P., & Barksdale, K. (2006). Social And Economic Exchange: Construct Development And Validation. *Journal Of Applied Social Psychology*, 837-867.

- Sıgır, Ü. (2007). Kamu Ve Özel Sektördeki Kişisel Ve Örgütsel Değerlerin Uyumlaştırılması Üzerine Karşılaştırılmalı Bir Çalışma. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)*, 18.
- Silverthorne, C. (2004). The Impact Of Organizational Culture And Person-Organization Fit On Organizational Commitment And Job Satisfaction In Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 592-599.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, Work Engagement, And Proactive Behavior: A New Look At The Interface Between Non-Work And Work. *Journal Of Applied Psychology*, 518-528.
- Soylu, A. (2019), Psikolojik Sermayenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü, Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı, Gaziantep
- Steers, R. M. (1977). Antecedents And Outcomes Of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 46-56.
- Sulu, S., Ceylan, A., & Kaynak, R. (2010). Work Alienations As A Aediator Of The Relationship Between Organizational İnjustice And Organizational Commitment:İmplications For Healthcare Professionals . *International Journal Of Business And Management*, 27-38.
- Şimşek, M. Ş., & Öge, H. S. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Eğitim Yayınevi.Şimşek, M. Ve Çelik, A. (2014). İşletme Bilimine Giriş. 21. Baskı, Eğitim Yayınları.Şimşek, M., Çelik, A. Ve Akatay, A. (2016). İnsan Kaynakları Yönetimi Eğitim Yayınevi.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). Using multivariate statistics. Allyn & Bacon/Pearson Education.
- Tak, B., & Çiftçioğlu, A. (2009). Mesleki Bağlılık İle Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 155-178.
- Tanaka, J. S. ve Huba, G. J. (1985). A fit index for covariance structure models under arbitrary gls estimation. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 38(2), 197-201.
- Tanrıbil, S. (2015). Vizyoner Liderlik Davranışlarının Çalışanların Örgütsel Bağlılık Ve Adalet Aalgılarına Etkisi: Erzurum İli Bankacılık Sektöründe Yapılan Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Atatürk Üniversitesi SBE.

- Taşdan, M. (2010). Türkiye’deki Resmi Ve Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Değerleri İle Okulun Örgütsel Değerleri Arasındaki Uyum Düzeyi. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* , 113-148.
- Taylor, T. (1993). The True Cost Of Turnover And How To Prevent It. *Journal Of Property Magagement*, 21-22.
- Tekin, İ. Ç., & Akgemci, T. (2019). Çağrı Merkezi Çalışanlarının Duygusal Emek Ve İşten Ayrılma Niyetlerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Social Sciences Studies Journal*, 5274-5284.
- Tinsley, H. E. (2000). The Congruence Myth: An Analysis Of The Efficacy Of The Person- Environment Fit Model. *Journal Of Vocational Behavior*, 147-179.
- Tokmak, M. (2019). Algılanan Üst Yönetim Desteğinin İşe Adanmışlık Üzerine Etkisi: Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 273-290.
- Turban, D. B., & Greening, D. W. (1997). Corporate Social Performance And Organizational Attractiveness To Prospective Employees. *The Academy Of Management Journal*, 658-672.
- Turgut, T. (2010). *Çalışmaya Tutkunluk*. G. İslamoğlu (Ed.). Kurumlarda İyilik De Var. Ankara: Nobel Yayınları.
- Turner, B.A., Chelladurai, P. (2005). Organizational and Occupational Commitment, Intention to Leave, and Perceived Performance of Intercollegiate Coaches. *Journal of sport management*. 193-211
- Uludağ, G. (2018). Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 171-193.
- Uludağ, G. (2019). Örgütsel Bağlılık İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2043-2056
- Ulutaş, M. (2011). Birey-Örgüt Uyumunun İş Stresi Ve Verimlilik Üzerine Etkisi: Dalaman Havalimanı Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13-29.
- Uyguç, N. (2003). Cinsiyet, Bireysel Değerler Ve Meslek Seçimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 93-104.

- Uygur, A. (2009). *Örgütsel Bağlılık Ve İşe Bağlılık*. Ankara: Barış Platin Kitabevi.
- Vargün , H., & Büyükyılmaz, B. (2019). Muhasebe Meslek Mensuplarının Kişi-İş Uyumu Ve Etik Tutum Algıları Arasındaki İlişki: Zonguldak, Bartın Ve Karabük İllerinde Bir Araştırma. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 1091-1108.
- Vilela, B. B., Gonzalez, J. V., & Ferrin, P. F. (2008). Person–Organization Fit, OCB And Performance Appraisal: Evidence From Matched Supervisor–Salesperson Data Set İn A Spanish Context. *Industrial Marketing Management*, 1005-1019.
- Westerman, J. W., & Cyr, L. A. (2004). An Integrative Analysis Of Person–Organization Fit Theories. *Intenational Journal Of Selection And Assessment*, 252-262.
- Yahyagil, M. Y. (2005). Birey Ve Organizasyon Uyumu Ve Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 137-149.
- Yavuz, N., & Sağlam, M. (2018). İşkoliklik Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 922-952.
- Yıldırım , M. H., Erul, E. E., & Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 34-44.
- Yıldız, M. (2013). Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu, Tanınırlık, İmaj, Örgütsel Çekicilik Ve İşe Başvurma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 153-173.
- Yıldız, S. (2020). Öğretmenlik Mesleğine Bağlılık Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 463-482.
- Yılmaz , B., & Halıcı, A. (2010). İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi*, 93-108.
- Yılmaz, A., & Tanrıverdi, H. (2017). Aşçıların Meslek Uyumu Ve Meslek Algısı Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 621-639.
- Yılmaz, Ö., & Akgül, V. (2014). Turizm Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algısının, Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi: Gönen Örneği. *Akademik Turizm Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 20-31.
- Yücel, İ., & Çetinkaya, B. (2016). Birey-Örgüt Uyumu İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Cinsiyetin Rolü: Kayseri Örneği. *Aksaray Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17-30.

- Yücel, İ., & Demirel, Y. (2013). Mevcut İş Alternatiflerinin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma İlişkisi Üzerinde Etkisi: “Başka Bir Yol Daha Olmalı!”. *Atatürk University Journal Of Economics And Administrative Sciences*, 159-177.
- Zerenler, M. (2008). *Örgütlerde İşe Devamsızlık* (Editör: Mahmut Özdevecioğlu Ve Himmet Karadal). *Örgütsel Davranışta Seçme Konular*. Ankara: İlke Yayınevi.
- Zimmerman, R. D. (2008). Understanding The Impact Of Personality Traits On Individuals’Turnover Decisions: A Meta-Analytic Path Model. *Personnel Psychology*, 309-348.
- Zorlu , Ö., Avani, A., & Bulut, Ş. (2016). Otel İşletmelerinde İşe Bağlılık Düzeyinin Arttırılması: İşgören Fedakarlık Tutumunun Rolü. *Çatalhöyük: Uluslararası Turizm Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 31-46.



EKLER

EK-1

ANKET FORMU

Değerli katılımcı,

Bu anket, Altınbaş Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Fakültesi'nde yürütülmekte olan bir yüksek lisans tez çalışmasına veri toplamak amacıyla oluşturulmuştur. Cevaplarınız gizli kalarak sadece bilimsel bir araştırma için kullanılacağından dolayı **isim yazmanıza gerek yoktur**. Araştırmanın bilimselliği sizin vereceğiniz doğru ve samimi yanıtlara bağlı olacaktır. Araştırmamıza zaman ayırarak katıldığınız için teşekkür eder, iş hayatınızda başarılar dileriz.

Saygılarımızla.

Genel Bilgiler

- 1.Cinsiyetiniz? : Erkek (...) Kadın (...)
- 2.Yaşınız? : 18-25 (...) 26-35 (...) 36-45 (...) 46-55 (...) 56 ve üstü(...)
- 3.Medeni Durumunuz? : Evli (...) Bekar (...)
- 4.Çocuk sayınız? : Yok(...) 1(...) 2(...) 3(...) 4(...) 5 ve üstü(...)
- 5.Eğitim Durumunuz? : İlköğretim (...) Lise (...) Ön Lisans (...) Lisans(...) Lisansüstü (...)
- 6.Bu iş yerinde çalışma süreniz?
1 yıldan az (...) 1-5 Yıl (...) 6-10 Yıl (...) 11-15 Yıl (...) 16 + Yıl (...)
- 7.Pozisyonunuz?
Operatör (...) İdari Personel(...) Şef(...) Orta Düzey Yönetici(...) Üst Düzey Yönetici(...)

Bu bölümde size, siz ve işinizle ilgili çeşitli sorular yöneltilmiştir. Lütfen içinde bulunduğunuz durumu en iyi ifade eden seçeneği seçiniz. Örgüt- Kişi Uyum		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Hayatta değer verdiğim şeylerle, şirketimin değer verdiği şeyler birbirine çok benzemektedir.	1	2	3	4	5
2.	Kişisel değerlerim ile şirketimin değerleri ve kültürü örtüşmektedir.	1	2	3	4	5
3.	Şirketimin değerleri ve kültürü, benim değer verdiğim şeylerle iyi bir uyum içerisindedir.	1	2	3	4	5
4.	İşimin bana sunduklarıyla benim bir işte aradıklarım arasında iyi bir uyum vardır.	1	2	3	4	5
5.	Mevcut işim, bir işte aradığım özellikleri fazlasıyla karşılamaktadır.	1	2	3	4	5
6.	Mevcut işim, bir işten istediğim hemen hemen her şeyi bana vermektedir.	1	2	3	4	5
7.	İşimin benden talep ettikleriyle kişisel yeteneklerim arasındaki eşleşme oldukça iyidir.	1	2	3	4	5
8.	Yeteneklerim ve mesleki eğitimim işimin gereklilikleri ile iyi bir uyum içindedir.	1	2	3	4	5
9.	Kişisel yeteneklerim ve aldığım eğitimim, işimin benden talep ettikleri ile iyi bir şekilde örtüşmektedir.	1	2	3	4	5
İşe Bağlılık						
10.	İşimde kendimi enerji dolu hissedirim.	1	2	3	4	5
11.	Yaptığım işi anlamlı ve bir amaca hizmet ediyor buluyorum.	1	2	3	4	5
12.	Çalışırken zaman su gibi akıp gider.	1	2	3	4	5
13.	İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim.	1	2	3	4	5
14.	İşime karşı istekli ve hevesliyim.	1	2	3	4	5
15.	Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.	1	2	3	4	5
16.	İşim bana çalışma şevki verir.	1	2	3	4	5
17.	Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir.	1	2	3	4	5
18.	Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissedirim.	1	2	3	4	5

Bu bölümde size, siz ve işinizle ilgili çeşitli sorular yöneltilmiştir. Lütfen içinde bulunduğunuz durumu en iyi ifade eden seçeneği seçiniz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katlıyorum	Kesinlikle Katlıyorum
İşe Bağlılık						
19.	Yaptığım işle gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
20.	Çalışırken tamamen işime konsantre olur dalar giderim.	1	2	3	4	5
21.	Ara vermeden uzun süre çalışabilirim.	1	2	3	4	5
22.	İşimi ilginç ve özel bulurum.	1	2	3	4	5
23.	Çalışırken kendimi işime kaptırırım.	1	2	3	4	5
24.	İşimde kendimi zihinsel olarak oldukça dinç hissederim.	1	2	3	4	5
25.	Çalışırken bunun hiç bitmemesini isterim.	1	2	3	4	5
26.	Çalışırken işler yolunda gitmese bile azimle çalışmaya devam ederim.	1	2	3	4	5
Örgütte Kalma Niyeti						
27.	Bu şirkette kalmak için ücreti daha yüksek olan bir işi reddederim.	1	2	3	4	5
28.	Kariyerimi bu şirkette geçirmeyi planlıyorum.	1	2	3	4	5
29.	Önümüzdeki en az 12 ay boyunca bu şirkette kalmayı planlıyorum.	1	2	3	4	5
30.	Önümüzdeki 6 ay boyunca bu şirket dışında başka bir iş aramayı planlamıyorum.	1	2	3	4	5

**LÜTFEN BOŞ BIRAKTIĞINIZ SORU OLUP OLMADIĞINI KONTROL EDİNİZ!
TEŞEKKÜR EDERİZ.**

EK-2. Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurul Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 02/11/2020-20993

ALTINBAŞ ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURUL TOPLANTISI KARAR TUTANAĞI

Toplantı No: 2020/18
Toplantı Tarihi: 23/10/2020
Toplantı Yeri: Çevirim içi

Kurul Başkan ve Üyeleri:

Prof. Dr. Saim KILIÇ -İşletme Fakültesi/Öğretim Üyesi- Başkan
Prof. Dr. Osman Nuri UÇAN -Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi Dekanı -Üye
Prof. Dr. Cevat DEMİR -Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi/Öğretim Üyesi -Üye
Prof. Dr. Mümin ERTÜRK- Uygulamalı Bilimler Fakültesi/Öğretim Üyesi -Üye
Doç. Dr. Hasan SINAR -Hukuk Fakültesi/Öğretim Üyesi- Üye
Doç. Dr. Buğra ÖZEN -Diş Hekimliği Fakültesi/Öğretim Üyesi- Üye
Dr. Öğr. Üyesi Gülkızılca YÜRÜR -Tıp Fakültesi/Öğretim Üyesi -Üye
Dr. Öğr. Üyesi Gaye HAFEZ -Eczacılık Fakültesi/Öğretim Üyesi- Üye
Dr. Öğretim Üyesi Hakan KAYGUSUZ- Bilimsel Araştırma ve Projeler Daire Başkanı- Üye

Kararlar:

5. İşletme Fakültesi Dr. Öğretim Üyesi Ayla Esen'in tez danışmanı olduğu Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme yüksek lisans öğrencisi Hatice Güney'in tez çalışmaları kapsamında Marmara Bölgesi tekstil işletmeleri çalışanlarından seçilen bir örnekleme anket doldurarak veri toplamaya ilişkin 12.10.2020 tarihli başvurusu görüşüldü. Anket önerisinde etige aykırı unsurlar tespit edilmediğinden uygun bulunmasına ve Rektörlük Makamına uygun bulunmasına ve Rektörlük Makamına arz edilmesine karar verildi.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Saim KILIÇ
Başkan

e-imzalıdır
Prof. Dr. Osman Nuri UÇAN
Üye

e-imzalıdır
Prof. Dr. Cevat DEMİR
Üye

e-imzalıdır
Prof. Dr. Mümin ERTÜRK
Üye

e-imzalıdır
Doç. Dr. Hasan SINAR
Üye

e-imzalıdır
Doç. Dr. Buğra ÖZEN
Üye

e-imzalıdır
Dr. Öğr. Üyesi Gülkızılca YÜRÜR
Üye

e-imzalıdır
Dr. Öğr. Üyesi Gaye HAFEZ
Üye

e-imzalıdır
Dr. Öğr. Üyesi Hakan KAYGUSUZ
Üye

