



**T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN İŞE DEVAMSIZLIK VE İŞTEN
AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ALPER KARADUMAN

DANIŞMAN

DR. ÖĞR. ÜYESİ LEYLA İÇERLİ

AKSARAY 2019

T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN İŞE DEVAMSIZLIK VE İŞTEN
AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ALPER KARADUMAN

DANIŞMAN
DR. ÖĞR. ÜYESİ LEYLA İÇERLİ

AKSARAY 2019

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren (....) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARI

Adı :Alper
Soyadı :KARADUMAN
Bölümü :İşletme Anabilim
İmza :
Teslim tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : Örgütsel Bağlılığın İşe Devamsızlık ve İşten Ayrılma
Niyeti Üzerine Etkisi

İngilizce Adı : The Effect on Organizational Commitment to Absenteeism
and Intention to Quit

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Alper KARADUMAN

İmza:

T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
JÜRİ ONAY SAYFASI

Alper KARADUMAN tarafından hazırlanan “Örgütsel Bağlılığın İşe Devamsızlık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi” başlıklı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Aksaray Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Dr.Öğr.Üyesi Leyla İÇERLİ
İşletme Anabilim Dalı Aksaray Üniversitesi
Üye: Doç. Dr. Sevilay USLU DİVANOĞLU
İşletme Anabilim Dalı Aksaray Üniversitesi
Üye: Doç. Dr. İsmail GÖKDENİZ
İşletme Anabilim Dalı Kırıkkale Üniversitesi

İMZA

Tez Savunma Tarihi: 12/09/2019

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun 12/10/2019 tarih ve 2019/42-4... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Öğrencinin
Alper KARADUMAN

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü
Doç. Dr. Sevilay USLU DİVANOĞLU

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İŞE DEVAMSIZLIK VE İŞTEN AYRILMA
NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Alper KARADUMAN, AKSARAY, 2019

ÖZET

Bu çalışma, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin işe devamsızlık ve işten ayrılma niyetleri üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunun ortaya konması amacıyla gerçekleştirilmiştir. Sağlık Bakanlığı İletişim Merkezi (SABİM) çalışanlarından 170 kişi üzerinde anket uygulanmıştır. Uygulama sonucunda elde edilen verilerin çözümlenmesinde, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerini ortaya koyan; bunun yanında farklı grupların ölçeklerden aldıkları puanların ortalamaları açısından karşılaştırılması için Bağımsız Örneklem t-Testi ve Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi testi kullanılmıştır. Yine araştırmada, ölçek ifadeleri arasında yer alan boyutların birbirleri ile olan ilişkilerinin yönünü ortaya koyan korelasyon ve regresyon analizine yer verilmiştir. Araştırma sonucunda, katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile işe devamsızlık ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yine katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi, görev ve maaş değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Katılımcıların işe devamsızlık düzeyleri ile cinsiyet, yaş, eğitim durumu, maaş ve görev arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmemiş iken çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Katılımcıların işten ayrılma niyetleri ile cinsiyet, eğitim durumu ve çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüş iken görev, yaş ve maaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Bilim Kodu :

Anahtar Kelimeler : Örgütsel Bağlılık, İşe Devamsızlık, İşten Ayrılma, Bağımsız Örneklem t-Testi ve Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi

Sayfa Adedi : 94

Danışman : Dr. Öğr. Üyesi Leyla İçerli

AKSARAY UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
THE EFFECT ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO
ABSENTEEISM AND INTENTION TO QUIT

(Master Thesis)

Alper KARADUMAN, AKSARAY, 2019

ABSTRACT

The aim of this study was to determine the effect of organizational commitment levels on absenteeism and intention to quit. A questionnaire was applied to 170 employees of the Ministry of Health Communication Center (SABİM). In the analysis of the data obtained as a result of the application, the effects of independent variables on the dependent variable; In addition, Independent Sample T-Test and One Way Variance (ANOVA) test were used to compare the mean scores of the different groups. In the study, correlation and regression analysis which revealed the direction of the relationships between the dimensions of the scale expressions with each other were included. As a result of the research, it was found that there is a significant relationship between the organizational commitment levels of the participants and the intention of absenteeism and quitting. It was also observed that there was no significant difference between the organizational commitment levels of the participants and gender, age, education level, working time, duty and salary variables. While there was no significant difference between the absenteeism levels of the participants and gender, age, education level, salary and duty, there was a significant difference between the duration of the study. While there was no significant difference between the participants' intention to quit and gender, educational status and working time, a significant difference was found between educational duty, age and salary variable.

Science Code :

Keywords : Organizational Commitment, Absenteeism, Unemployment, Independent Sample t-Test and One-Way Variance (ANOVA) Analysis

Page Number : 94

Supervisor : Asst. Prof. Dr. Leyla İçerli

İÇİNDEKİLER

ÖZET	v
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

1.1.Örgütsel Bağlılık.....	3
1.1.1.Örgütsel Bağlılığın Tanımı	3
1.1.2.Örgütsel Bağlılık İle İlişkili Kavramlar	5
1.1.2.1.Mesleki Bağlılık	5
1.1.2.2.İş Devamı.....	6
1.1.2.3.Motivasyon	7
1.1.2.4.Örgütsel Sadakat.....	7
1.1.3.Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler.....	8
1.1.3.1.Kişisel Faktörler	8
1.1.3.2.Örgütsel Faktörler.....	11
1.1.4.Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları.....	18
1.1.4.1.Davranışsal Bağlılık	18

1.1.4.2.Tutumsal Bağlılık	20
---------------------------------	----

İKİNCİ BÖLÜM

İŞE DEVAMSIZLIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ

2.1. İşe Devam Etme Niyeti.....	23
2.1.1. İş Devamı İle İlişkili Kavramlar	24
2.1.1.1. Performans	24
2.1.1.2. Motivasyon	25
2.1.2. Örgütlerde İş Devamına Etki Eden Faktörler	26
2.1.2.1 Kişisel Faktörler	26
2.1.2.2.Örgütsel Faktörler	27
2.1.3.İşe Devamına İlişkin Yaklaşımlar	28
2.1.3.1. Maslow-İhtiyaçlar Hiyerarşisi	28
2.1.3.2.Herzberg'in Çift Faktör Teorisi	28
2.1.3.3.Alderfer'in ERG Teorisi	29
2.1.3.4.McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi.....	29
2.1.3.5.Vroom'un Beklenti Teorisi	30
2.1.3.6.Porter ve Lawler'in Geliştirilmiş Beklenti Teorisi.....	30
2.1.3.7.Adams'ın Eşitlik Teorisi	30
2.1.3.8.Skinner'in Sonuçsal Şartlandırma Teorisi	31
2.1.3.9.Locke'un Amaç Teorisi	31
2.1.3.10.İş Özellikleri Modeli	31
2.2.İş Doyumu	34
2.2.1.İş Doyumunun Önemi	35
2.2.2.İş Doyumunun Amaçları	36
2.3.İşten Ayrılma Niyeti ve İşe Devamsızlık.....	37
2.3.1.İşgücü Devri (Turnover).....	37
2.3.2.İşgücü Devri Maliyeti	37
2.3.3.İşten Ayrılma Niyetinin Tanımı	38
2.3.4.İşten Ayrılma Niyeti Modelleri	38
2.3.5.İşe Devamsızlık	39
2.3.6.Örgütsel Bağlılık, İşe Devamsızlık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler	39

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN İŞE DEVAMSIZLIK VE İŞTEN AYRILMA
NİYETİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1.Araştırmanın Amacı	42
3.2.Araştırmanın Modeli.....	42
3.3.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	44
3.4.Verilerin Toplanması.....	44
3.5.Araştırmanın Bulguları	51
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	79
KAYNAKÇA	82
EKLER.....	92

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Anket Sorularının Bileşen Analizine Uygunluk Test Sonucu	47
Tablo 2. Ölçek İfadelerinin Örgütsel Bağlılık Faktör Analizi Sonuçları	49
Tablo 3. Ölçek İfadelerinin İşe Devamsızlık Faktör Analizi Sonuçları	50
Tablo 4. Ölçek İfadelerinin İşten Ayrılma Niyeti Faktör Analizi Sonuçları	50
Tablo 5. Cronbach's Alpha Katsayısına İlişkin Çözümleme	51
Tablo 6. Katılımcıların Demografik Özellikleri	52
Tablo 7. Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Ortaya Koyan İfadelerin Frekans Dağılımları	53
Tablo 8. İşe Devamsızlık Durumlarını Ortaya Koyan İfadelerin Frekans Dağılımları	63
Tablo 9. İşten Ayrılma Niyetlerini Ortaya Koyan İfadelerin Frekans Dağılımları	65
Tablo 10. Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle İşe Devamsızlık Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları	68
Tablo 11. Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları	69
Tablo 12. Cinsiyet Değişkenine Göre Katılımcıların Örgütsel Bağlılık, İşe Devamsızlık ve İşten Ayrılma Niyetlerine Yönelik Görüşlerinde Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları	69
Tablo 13. Yaş Değişkenine Göre Katılımcıların Örgütsel Bağlılık, İşe Devamsızlık ve İşten Ayrılma Niyetlerine Yönelik Görüşlerinde Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları	70
Tablo 14. Yaşa Göre Katılımcıların İşten Ayrılma Niyetlerine Yönelik Görüşlerinin Tukey Testi Karşılaştırma Sonuçları	71
Tablo 15. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Katılımcıların Örgütsel Bağlılık, İşe Devamsızlık ve İşten Ayrılma Niyetlerine Yönelik Görüşlerinde Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları	71
Tablo 16. Çalışma Süresi Değişkenine Göre Katılımcıların Örgütsel Bağlılık, İşe Devamsızlık ve İşten Ayrılma Niyetlerine Yönelik Görüşlerinde Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları	72
Tablo 17. Çalışma Süresine Göre Katılımcıların İşe Devamsızlıklarına Yönelik Görüşlerinin Tukey Testi Karşılaştırma Sonuçları	73

Tablo 18. Görev Değişkenine Göre Katılımcıların Örgütsel Bağlılık, İşe Devamsızlık ve İşten Ayrılma Niyetlerine Yönelik Görüşlerinde Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları.....	73
Tablo 19. Göreve Göre Katılımcıların İşten Ayrılma Niyetlerine Yönelik Görüşlerinin Tukey Testi Karşılaştırma Sonuçları	74
Tablo 20. Maaş Değişkenine Göre Katılımcıların Örgütsel Bağlılık, İşe Devamsızlık ve İşten Ayrılma Niyetlerine Yönelik Görüşlerinde Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları	74
Tablo 21. Maaşa Göre Katılımcıların İşten Ayrılma Niyetlerine Yönelik Görüşlerinin Tukey Testi Karşılaştırma Sonuçları	75
Tablo 22. Örgütsel Bağlılığın İşe Devamsızlık Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	76
Tablo 23. Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	76
Tablo 24. Hipotezlerin Değerlendirilmesi	77

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması	18
Şekil 2: Davranışsal Bağlılık	20
Şekil 3: Tutumsal Bağlılık.....	21
Şekil 4: Araştırmanın Modeli	42

GİRİŞ

Küreselleşme ve rekabetin artmasıyla birlikte insan gücü örgütlerin devamlılığı ve başarıları için hayati bir öneme ulaşmıştır. İşletmeler ellerindeki insan gücü kaynaklarını doğru bir biçimde yönlendirebilmek için bir takım strateji ve programlar üretmektedirler. Bu programların üretilmesi açısından gerekli teorik malzeme literatürde adı geçen bazı kavramlar üzerinden oluşturulmaktadır. Bu kavramlardan en önemlilerinden iş devamı ve örgütsel bağlılık bu çalışmanın odağındaki iki temel olgudur.

İşgörenlerin beceri, verimlilik ve motivasyonlarının yükselmesindeki başarısı örgütsel bağlılık kavramının etrafında şekillenmektedir. Çalışanların örgüte duydukları bağlılık hissi örgüt içinde daha mutlu ve üretken olması için gerekli dinamiklerdendir. İş devamı işgörenin yaptığı işten beklentilerini karşılaması ile gerçekleşen, işgörenin yaptığı işe karşı verimliliğini artırıcı bir tutumdur. Örgüt ile çalışan arasındaki bağın güçlendirilmesi iş devamını ve örgütsel bağlılığı dolayısıyla örgütün ve iş görenin başarısını artıracığı düşünülmektedir.

Literatürde 1970'lerden sonra örgütsel bağlılık ve iş devamı kavramlarına ilişkin bir dizi çalışma görülmektedir. Buna karşın bu kavramların genel hatları net sınırlarla çizilmiş tanımları oluşturulmamıştır. İnsan değişkeninin olduğu her yerde olduğu gibi bu kavramlarda da mutlak olmayan bir durum söz konusudur. Bununla beraber örgütsel bağlılık olgusunun tek disipline ait olmadığı, sosyoloji, psikoloji, örgütsel psikoloji, işletme gibi birçok disiplinin kesişimin de bulunması da kavramın hatlarının net olarak çizilememiş olmasında önemli rol oynamaktadır.

Örgütsel bağlılık genellikle işgörenlerin bağlı bulundukları örgütün bir parçası olma istekleri ve örgütün vizyonlarını benimsemesi bağlamında tanımlanmakta olup bu açıdan tüm disiplinler örgütsel bağlılık kavramını irdelerken örgüt ile birey arasında gelişen durum ve süreçlere odaklanmaktadır. Bu açıdan bir dil birliğinin kurulduğu söylenebilir ve örgütsel bağlılığın hem kurumun faaliyetlerinde başarılı olması hem işgörenin yaptığı işten mutlu ve üretken olması bağlamında önemli bir faktör olduğu görülmektedir.

Örgütsel bağlılık düzeyinin ölçülebilmesi için işgörenin kendisini örgüt ile ne kadar

özdeşleştirdiği ve bu özdeşleştirmenin kendisine neler verdiğini de tespit etmek gerekmektedir. Literatürde yapılan birçok araştırmaya bakıldığında örgütsel bağlılığı hangi faktörlerin etkilediği açık bir biçimde ortaya konmadığı görülmektedir.

Örgütsel bağlılık ile iş devamı arasındaki korelasyona odaklanan çalışmalar bu iki olgu arasında doğrusal bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmaktadır. İş devamının yükselmesi işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini de yükseltecektir. Buna ek olarak iş devamının artması örgütsel faaliyetler ya da dış faktörlerden olabilmektedir. Örneğin örgütün ücret politikası iş devamını artırıcı örgütsel bir faktör iken işgörenin eğitim düzeyi örgüt dışı bir faktördür.

Örgütsel bağlılık ve iş devamı her ne kadar birbirleriyle ilişkili kavramlar olsalar da birbirlerinden farklılıkları da vardır. Örgütsel bağlılık, örgütün değer ve amaçlarının işgören tarafından anlam ifade etmesi iken iş devamı farklı süreçleri de içeriğinde barındırır. Bu iki kavram arasındaki en önemli farklardan birisi de iş devamı örgütsel bağlılıktan daha hızlı ve değişken bir yapıda olmasıdır. Bu nedenle iş devamında yaşanan gelişmeler örgütsel bağlılıkta yaşanan gelişmelerden daha kısa sürede gözlemlenebilmektedir.

Bu çalışmada öncelikle bu iki kavramın anlaşılması amacıyla tanım ve tarihçelerine yer verilecek, konu ile ilgili literatür değerlendirilecektir. Bundan sonraki aşamada sağlık kurumunda çalışan ücretli personeller üzerinde yapılan anket çalışması verilerinin analiz sonuçlarına yer verilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

1.1.Örgütsel Bağlılık

Taylor, kurum çalışanlarını mantıksal yaklaşım gösteren bireyler olarak nitelendirir ve kuruma iktisadi açıdan faydalar gösteren işgörenlerin kurum içinde yer alma isteklerini artıracığını belirtir. Fayol, kurumun çıkarlarının bireylerin ya da kümelerin çıkarlarından yüksek olması gerektiğini ve bunun kurumun hedeflerini içselleştirmeden elde edilebileceğini vurgulamaktadır. Çağdaş ekonominin kurucularından biri olan Adam Smith, bireysel çıkarların önemini ortak çıkarların korunmasının en etkili unsuru olarak belirtmektedir. Buna göre; bireysel çıkarların önemine göre örgütsel çıkarlar korunmaktadır. Smith düşüncesini, “*Ulusların Zenginliği*” isimli çalışmasında “Akşam yemeğimizi kasabın, biracının veya fırıncının iyiliğinden değil, kendi çıkarlarına verdikleri önemden bekleyebiliriz”. İfadeleriyle belirtmektedir. İşçiler, küreselleşmiş ekonomilerdeki organizasyonlar için önemli bir rekabet avantajı haline geldiklerinden, organizasyon çalışanlarının çıkarlarını göz önünde bulundurma ihtiyacı açık bir fikir haline gelmiştir. Değişen koşullara ayak uydurabilmek için, organizasyonların değişiklikleri izlemesi ve bu yönde izlemler geliştirmesi önemlidir. Bu bağlamda; şirketler, amaçlarına ulaşmak ve başarılarını sürdürmek amacıyla örgütsel bağlılığı ve iş sürekliliğine tesir eden unsurları göz önünde bulundurmalıdır (Çöl ve Gül, 2005).

1.1.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Balay (2000), örgütsel bağlılık kavramını, bireyin yer aldığı kurumun hedeflerine ve değerlerine bağlanması olarak tanımlamaktadır. Örgütsel bağlılık kavramını, insanların amaçlarına ulaşmalarının itici gücü olarak tanımlanabilir. Örgütsel bağlılığın tanımı, bir kişinin belirli bir organizasyona katılma derecesi olarak tanımlanmıştır. Örgütsel bağlılık kavramı, bireysel kimliğin derecesi ve örgütün aktif bir üyesi olarak kalma isteği ile açıklanmaktadır. Örgütsel bağlılık, örgütün hayatta kalması açısından çok önemli bir

konudur (Akıncı ve Coşkun, 2009).

Araştırmacılar 20. Yüzyılın başlarında çalışan bağlılığı konusu ile ilgilenmeye başlamış, yaşam devamı, fizik ve ruh sağlığı, kendine güven, içe kapanıklık, hedef oluşturma, müşteri tatmini, devamsızlık alışkanlığı, çalışan verimliliği, çalışan performansı, çalışan devri (işe giriş ve çıkış) gibi konularını çalışan bağlılığı ile ilişkilendirmeye başlamışlardır. 2. Dünya Savaşı sürecinde gerçekleşen bir dizi olay ve özellikle iş doyum çalışmalarının örgütsel davranış çalışmaları içinde yer alması, iş doyum konusuna akademik bir ilgiyle yaklaşılmaya ve örgütsel psikolojide en çok araştırılan konulardan biri haline gelmesine neden olmuştur (Çırpan, 1999).

Mayo ve çalışma arkadaşları (2012) iş ortamında verimliliği arttırmak amacıyla; ışık, ısı, mola, yorgunluk ve fiziksel yerleşim düzeni, vb. faktörlerin işgörenlerin verimliliği üstündeki etkilerini incelemek üzere çalışmalar yapmıştır. Elde edilen sonuçlar, araştırmacıların iş yerinin fiziksel koşullarından çok, insan faktörüne yönelmesine neden olmuş, insanların güdülenmesinde ve mutlu olmasında moral unsurunun ekonomik ödüllerden daha önemli olduğu, verimliliğin çalışanların toplumsal ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanma ölçüsüne bağlı olduğu sonucuna varılmıştır. Daha sonra motivasyon ve davranışla ilgili çalışan araştırmacılar, çalışan algısı ve çalışan bağlılığının iş performansı ile ilişkili faktörler olduğunu ortaya koymuştur. İlk çalışmalar verimlilik ve çalışanın devrine odaklanırken, sonra yapılan çalışmalar çalışanların ihtiyaçlarının tatminine odaklanmıştır. Yapılan çalışmalarda motivasyon teorileri çalışan bağlılığı teorileri yerine kullanılmaya başlanmış ve araştırmacılar çalışan bağlılığının basit bir açıklamasının olamayacağını, birçok faktörün çalışan bağlılığını etkileyebileceğini bu süreçte fark etmiştir.

Literatür incelendiğinde, yaklaşık bir asırlık geçmişe sahip olan çalışan bağlılığı kavramının çok sayıda tanımının yapıldığını görmek mümkündür. Tanımlardan büyük çoğunluğu çalışan bağlılığı hakkında genel izahatlar yaparken, bir kısmının da çalışan bağlılığını etkileyen ya da çalışan bağlılığının etkilediği faktörler üzerinde durmuştur.

Çalışan bağlılığı, farklı biçimlerde tanımlanan öznel bir kavramdır. Ancak temelinde bireyin iş deneyimini algılama biçimi, işine karşı oluşturduğu güçlü duygu ve tavırlar bulunmaktadır. En çok kullanılan çalışan bağlılığı tanımlarından biri Locke tarafından yapılmıştır. Locke (1976) çalışan bağlılığını; kişinin işini ya da iş yaşantısını,

memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir etmesi olarak tanımlamıştır. Çalışan bağlılığı, bireyin işiyle ilgili beklentilerinin gerçekleşmesiyle

oluştduğundan, tanımlanmasına da bireyin epistemolojik köklerine inerek başlanabilir. Doyum kavramı, duygusal bir geri bildirim anlamına geldiğinden, doğrudan bireyin düşünce yapısı ve bu yapının gelişmesini içeren bir olayı ifade etmektedir. Dolayısıyla çalışan bağlılığı; çalışanın, işle ilgili deneyimlerini değerlendirmesi sonucunda oluşan olumlu bir hissi durum olarak tanımlanabilir. Çalışan bağlılığı, çalışanın performansının artmasına ve örgütün gelişerek devamının sağlanmasında önemli bir yere sahip olmasından dolayı, üzerinde durulması gereken bir konudur (Akt.Çetin, 2004).

1.1.2. Örgütsel Bağlılık İle İlişkili Kavramlar

Küresel rekabetin yaygınlaşmasıyla beraber, şirketlerin motivasyonları ve üretkenlikleri giderek daha önemli hale gelmiştir. Bununla birlikte, çalışan memnuniyetinin ve organizasyona bağlılığının artırılması, rekabet avantajı için itici güç olarak değer kazanmıştır. Örgütün amaç ve değerlerine bağlı olarak örgütsel hedeflerin benimsenmesi, bu hedeflerin gerçekleştirilmesi arayışı, örgütün bir parçası olarak kendini tanımlama, örgütte kalma isteği gibi değerler kurumlara ticari avantajlar sağlamıştır. Bunun için şirketler insan faktöründen en iyi şekilde yararlanarak üretkenliklerini arttırmaya çalışacaklardır (Çekmecelioglu, 2006).

Bireylerin bir örgütün üyesi olma arzusu, işten memnun olduklarının belirtisidir. Literatürde örgütsel bağlılık ve süreklilik terimlerinin genellikle ele alındığı ve etkileşimlerinin incelendiği anlaşılmaktadır. Mowday ve diğ. (1974), iş sürekliliği ve örgütsel bağlılık çalışmalarında, örgütsel katılımın derecesini ölçmek için, çalışanların örgütle birliğini ve kişinin kuruluş ile nasıl tanımlandığını ele alma ihtiyacını vurgulamaktadır.

1.1.2.1. Mesleki Bağlılık

Literatürde mesleki motivasyon ve bağlılık olarak da adlandırılan mesleki bağlılık, bireylerin mesleklerinde uzmanlık becerileri edinmesiyle belirli bir zaman diliminde oluşabilecek bir durumdur.

Profesyoneller uzun süreli kariyer planları oluşturma ve işlerini yaşamlarının farklı alanlarına göre önceliklendirme eğilimindedir (Balay, 2000).

Mesleğe bağlılık, meslekte ihtisas ve beceriler edinerek mesleğin öneminin tanınması ile bağlantılıdır. Ancak, bir kişinin kuruma ve mesleğine olan bağlılığı büyük ölçüde değişir. Bu farklılıklar, profesyonelleri çalıştıran kuruluşlar için özellikle önemlidir. Aslında,

profesyonellerin örgütsel bağlılıkları işlerine ve kişisel hedeflerine bağlı olarak azalma gösterebilir (Cengiz, 2001). Bundan dolayı; profesyonellerin örgütsel bağlılığını arttırmak amacıyla kurumlar, çalışanların isteklerini yerine getirebilecek bir yapı oluşturmalıdır.

Bireyin mesleki taahhüdüyle tutarlı olmayan organizasyonel unsurların varlığı, organizasyona olan bağlılıklarını olumsuz yönde etkiler ve şirketten ayrılma niyetlerini güçlendirir. Bundan dolayı personelin örgütsel bağlılıklarını artırma, işi gereğine uygun sonuçlandırma yeteneklerini ilerletebilecekleri bir platform hazırlama, kurumsal kararlara katılabilecekleri ortamlar oluşturma ve yaratıcılıklarını oluşturma konusunda destek vermek profesyonel çalışanların kurumla bağ kurmalarına katkı yapacaktır (Atalay, 2012).

1.1.2.2. İş Devamı

İş sürekliliği, örgütsel katılımın ardındaki ana değişkenlerden biridir. Literatürde iş sürekliliği ve örgütsel katılımın birbirine bağlı olduğu sonucunu destekleyen birçok çalışma bulunmaktadır (Uyguç ve Çımrın, 2004). Bu faaliyetler sıklıkla iş sürekliliği ile kurumsal bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğunu gösterir, ancak yüksek iş sürekliliğinin şahsi ve kurumsal başarıda da yer alması gerekliliğini savunmaktadırlar.

İş sürekliliğini ve örgütsel katılımı etkileyen pek çok ortak ermen vardır. Bu etmenlerden biri işgörenlerin beklentileridir. İşgörenlerin beklentilerine uygun olmayan organizasyonel faktörler, işin devamlılığını ve örgütsel bağlılığı azaltacağı için ortadan kaldırılmalıdır. Bununla beraber, işgörenlerin beklentileri farklıdır. Kişisel niteliklerdeki ayrımlılık, beklentilerin çeşitlendirilmesine yol açar. İş sürekliliği ve örgütsel bağlılık kavramları yakından ilişkili olsa da, bunlar da farklılık gösterir. Örgütsel bağlılık, örgütün hedefleri ve değerleri ile ilgilidir ve bütünsel bir anlamda irdelenmesi gerekmektedir (Çakmak, 2008).

İş sürekliliği ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki biçiminde farklı yaklaşımlar vardır. Literatürde örgütsel katılımın iş sürekliliği sonucu olduğuna dair yaygın bir inanç vardır. Bu bağlamda, iş sürekliliği örgütsel bağlılıktan öncedir. Ancak, örgütsel katılımı bir artış olması durumunda, iş sürekliliğinde bir artış beklenmektedir. Bu nedenle örgütsel katılım ve iş sürekliliği birbirinin belirleyicisi olarak kabul edilmelidir.

Örgütsel bağlılık, nispeten uzun süren iş sürekliliği ile ortaya çıkar. Örgütsel katılım, çalışanların ait oldukları organizasyona verdiği genel duygusal tepkileri, iş sürekliliği ise çalışanların işin belirli yönlerine olan duygusal tepkilerini ifade eder. Mowday ve ark. (1982), işin devam etmesi, iş deneyimlerine / ihtisaslarına tabi olarak, insanların işlerine

veya işlerinin belirli bir kısmına verilen yanıttır. Bütün bunlarla; iş sürekliliği ile örgütsel katılım arasındaki ilişkinin ana istisnası, iş sürekliliğinin, çalışanın kendi çalışmasının değerlendirilmesinden sonraki olumlu tutumunu temsil etmesidir. Oysa örgütsel bağlılık, çalışanın genel kuruluşun değerlendirmesinde kazandığı tutumları temsil eder. Örgütsel katılım bu nedenle iş sürekliliğine nispeten daha kararlı bir yaklaşımdır (Akt.Başıyigit, 2006).

1.1.2.3.Motivasyon

Motivasyon, insanların isteklerine ve ihtiyaçlarına göre hareketi, belirli bir amaca hizmet etmesi olarak tanımlanır. Bir kurumun çalışanları açısından bakıldığında motivasyon, insanların belirli bir amaç için harekete geçme sürecini ifade eder.

Bireyler, ait oldukları kuruma dahili olarak bağlantılıysa ve kendilerini kurumun bir ferdi olarak tanımlıyorlarsa, örgütün üyeleri olarak kalmaya çalışırlar. Kurumun amaçlarını gerçekleştirmek için içtenlikle çalışırlar. Motivasyon, çalışanların organizasyona katılımını arttırmada önemli bir faktördür. Katz ve Kahn (1977), ödül, örgütsel bağlılığı artıran en önemli motivasyon kaynaklarından biridir. Kurumun performansı büyük oranda çalışan motivasyonuna dayalı olduğundan, kurumlar çalışanlarının motivasyonunu artırmak için çalışmalar yapmaya devam etmelidirler (Bayram, 2005).

Kurumlarda çalışanlar açısından motivasyonu ilk olarak F.W. Taylor tarafından ele alınmıştır (Dağdeviren,E.G, 2007). Taylor, ücretlerin çalışanlar için en önemli motivasyon faktörü olduğunu ve daha yüksek ücretlerin insanları daha fazlasını yapmaya teşvik ettiğini, bundan dolayı şirketlerin ücret destek planlarının yapılması gerekliliğini ifade etmiştir. Bu iddianın temeli, paranın bireylerin gereksinim ve isteklerini karşılamaları için değerli bir vasıta olduğuna ve yüksek ücretin mesleki yetkinlik ve başarının belirtisi olarak sayıldığına dayanmaktadır.

Kurumlar, çalışanlarını maksimum verimlilik sağlamak için motive etmelidir. İnsanların yanıtları aynı faktörler arasında değiştiğinden, kurum idarecileri işgörenlerinin psikolojik durumunu doğru bir şekilde çözümleyebilmelidir. Kurumlar, çalışanlarının ihtiyaç ve isteklerini karşıladığı süreçte çalışanların memnuniyetleri artarak daha verimli çalışırlar.

1.1.2.4.Örgütsel Sadakat

Örgütsel bağlılık, ait oldukları örgütün çıkarlarına ve bu çıkarların kendi çıkarlarına temsil

ettiği davranışına uymak olarak tanımlanır. Aidiyet duygusunun bir parçası olarak örgütsel sadakat, organizasyonla özdeşleşmiş, samimi, sadakat ve bağlılık olarak tanımlanmaktadır (Uygur ve Koç, 2010). Örgütsel sadakati güçlü bulunan insanlar, organizasyonlarına bağlı kalan insanlarda olduğu gibi, organizasyonun bir üyesi olma konusunda yoğun bir istek duymaktadırlar.

Örgütsel bağlılığı güçlü olan işgörenlerin, kurumlarına büyük bir bağlılık göstermeleri beklenir. Çalışmalarının taleplerini yerine getirirken organizasyonlarına sadık kalırlar. Aynı zamanda örgütsel hedeflere ulaşmak için giderek daha fazla çaba harcarlar. Sadık çalışanlar, organizasyonlarını organizasyon dışından över, organizasyonlarını tehditlerden korur ve organizasyonuna her koşulda sadık kalırlar (Balay, 2010).

Örgütsel sadakati sağlamak için kurumun yöneticileri personeli tanımalı ve onları motive eden faktörleri tahmin etmelidir. Çalışanların davranışlarını gözlemlemek ve onları neyin motive ettiğini anlamak örgütsel sadakat yaratmak için önemlidir. Buna ek olarak, motivasyonu çoğaltan etmenlerin kişiye göre değişebileceğine dikkat edilmelidir. O halde, bir işgöreni motive eden bir etmen farklı bir işgöreni etkilemeyebilir.

Kurumlarına sadık kalan insanlar, ait oldukları toplumu koruma ve olumlu bir şekilde etkileme eğilimindedir. Bu kişiler ekibi / grubu motive etmede rol oynarlar.

1.1.3. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler

Kişisel ve örgütsel faktörler başta olmak üzere, örgütsel katılımı etkileyen birçok faktör vardır. Bu bölümde kişisel faktörler; işçilerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, çalışma saatleri ve çalışma beklentileri gibi demografik özellikleri, organizasyonel faktörler; Ücret seviyesi, iş unvanı ve kalitesi, kurum içinde iletişim, ödül sistemi, örgüt kültürü, eşitlik, yönetim tutumu, rol çatışmaları ve güvensizlik ve son olarak demokratik tutumlar irdelenecektir (Barutçugil, 2004).

1.1.3.1. Kişisel Faktörler

Çalışanların beklentileri, çalışma programları, liderlerle, meslektaşlarla ilişkiler, yaş, eğitim ve cinsiyet gibi demografik bilgiler örgütsel katılımın ana değişkenleridir. Bununla birlikte, işletmelerde bireylerin rolleri ve genel görüşleri de örgütsel bağlılığı etkileyebilir (Cüceloğlu, 2004).

a) Demografik Özellikler

Literatürde çalışanların cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş ve örgütsel bağlılık gibi kişisel özellikleri arasındaki ilişkiyi anlamaya yönelik çalışmalar bulunmaktadır (Çöl ve Gül, 2005).

Allen ve Meyer (1993) çalışanların yaş ve duygusal bağlılıklarının olumlu yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Yaş değişkeni çalışma zamanının bir göstergesi olarak kullanılırsa, duygusal katılımın kurumdaki zamanı arttıkça artması beklenir (Cengiz, 2001).

Örgütsel bağlılıkla ilişkinin demografik bir özelliği çalışanların eğitim düzeyidir. Angle ve Perry (1981), eğitim düzeyi ve örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğunu savunmaktadır (Çöl ve Gül, 2005). Eğitim seviyesi yükseldikçe, işgörenin örgütsel bağlılığı da buna bağlı olarak azalmaktadır. Çalışanların beklentilerinin eğitim seviyesi yükseldikçe arttığı görüşü bu durumun ana sebebi olarak kabul edilmektedir. Buna ek olarak, eğitim seviyesi yükseldikçe, çalışanların kuruma katılımını engelleyen istihdam olanakları da artmaktadır.

Cinsiyetin, örgütsel bağlılık ve işin sürekliliği üzerindeki etkisi, kadın ve erkeklere atfedilen farklı sosyal rollerden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle, kadın ve erkek işgörenleri motive eden faktörler farklıdır. Örneğin, erkek işçiler için ücret değişkeni bir öncelik olsa da, çalışma koşulları kadın işçiler için öncelikli bir faktör olarak görülebilir.

Scandura ve Lankau (1997) tarafından yapılan bir araştırmaya göre esnek çalışma saatleri kadın işçiler için çok önemlidir. Esnek çalışma saatleri olan kadın işçilerin, esnek olmayan çalışma saatleri olan kadınlardan işten aldıkları devamın daha az olduğu ortaya çıkmıştır. İş yükü az olan işgörenlerin de örgütsel bağlılıklarının düşük olduğu düşünülmektedir. Ailenin rolü ve sorumluluğu nedeniyle, esnek çalışma saatleri kadınlar için erkeklerden daha önemli olduğunu vurgulamışlardır (Akt.Can ve Abdullah, 2012).

İşe alım süreçlerinde, demografik özelliklerin süreklilik ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi göz önünde bulundurularak işyerinin ve organizasyonun özelliklerine göre karar verilmelidir. Farklı durumlar bireysel farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Örneğin, esnek çalışma saatlerinin önemi, kişiden kişiye değişebilir, bu nedenle çalışanın özellikleri dikkate alınmalıdır.

b) Çalışma Süresi

Akıncı ve Coşkun'a göre (2009), yaş ve çalışma süresi arasında pozitif bir bağ vardı. Yaş arttıkça, örgütte geçirilen süresinin artacağı beklenmektedir. Örgütsel bağlılık uzun vadeli bir olgu olduğundan, çalışma süresi arttıkça örgütsel bağlılıkta artabilir. Bununla birlikte yaşı ilerlemiş işgörenlerin, alternatif istihdam fırsatlarındaki düşüş ve / veya yeni bir meslek edinmemesi, örgütsel bağlılığı doğrudan güçlendiren bir etken olabilir (Cohen ve Vigoda, 2000).

Çalışanların organizasyondaki çalışma sürelerinin artmasıyla birlikte organizasyondaki yatırımları artar. Terfi, tazminat, maaş artışı ve itibar gibi ayrıcalıklarının yitirmek istemeyen çalışanlar şirketten ayrılma düşüncelerini azaltacaktır. Öte yandan, daha az çalışma süresi olan çalışanlar, kuruma daha az yatırım yaptıkları için nispeten düşük bir kurumsal bağlılık seviyesine sahiptir. Bu nedenle, daha az çalışma süresi olan işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının, daha uzun çalışma süreleri olan işgörenlerden daha düşük olması beklenmektedir (Seyhan, 2014).

c) İşe Yönelik Beklentiler

Küreselleşmeyle beraber yükselen rekabet ortamı, kurumlar için insan faktörünü klasik anlayıştan önde tutmuştur. Modern ekonomi ve yönetim bilimleri, örgütsel amaçlara ulaşmak için en üst düzey insan kaynağını kullanmaya ve işyerinin taleplerini çalışanın nitelikleri ve beklentileri ile bağdaştırmaya itmektedir. Çalışanların şahsi özellikleri, mesleki yetkinlikleri, kariyer planlamaları ve mesleki beklentileri kurumun hedefleri ve değerleri ile tutarlı olmalıdır.

Çalışanlar, gün içerisinde zamanlarını genellikle örgüt bünyesinde geçirmektedir. Bu nedenden dolayı çalıştığı ortamın fiziki şartları ve yaşanan ikili ilişkiler, çalışanlar için oldukça önem arz etmektedir. Çalışma ortamının, çalışanların fiziki ve manevi beklentilerini karşılaması örgütsel başarı açısından oldukça önemlidir (Salancik, 1977).

İşe alım süreçlerinde işin tanımı ve üstleneceği rol, doğru ve eksiksiz olmalıdır. Belli beklentileri olan bir işe / kuruma giren insanlar, beklentilerine uygun olmayan koşullarda mutsuz olduklarından, disiplin sorunları artacak ve kuruma fayda sağlayamayacaklardır. Mesleki beklentileri karşılanan çalışanların ise memnuniyetleri ve üretkenlikleri artacaktır (Taş, 2012).

1.1.3.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel hedeflerine ulaşmak isteyen örgüt yöneticileri çalışanların örgütsel bağlılıklarını arttırmak için çaba sarf etmeleri gerekir. Kurumun fiziki koşullarını güvenli ve rahat hale getirmenin yanında, çalışanların duygusal bağlılıklarını arttırmak için girişimlerde bulunmaları gerekmektedir. Yöneticiler, çalışan verimliliğini artırmak için ödül sistemi gibi uygulamaları teşvik etmekten faydalanmalıdırlar. Çalışanların, kurumdaki değer duygusunun yüksek olması da örgütsel bağlılıklarını güçlendirmede önemli bir faktördür. Bu şekilde, personel değişimlerinin sayısını azaltmak ve devamsızlık gibi disiplin sorunlarını ortadan kaldırmak mümkün olacaktır (Varoğlu, 1993).

Organizasyonel faktörler, organizasyon içindeki süreçle ilgili değişkenleri içerir. Ücret seviyesi, ödül sistemi, eşitlik, iletişim, demokratik tutumlar, ekip çalışması, yönetim, örgütsel kültür, örgütsel güven ve katılımı teşvik eden örgütsel bir çevre gibi önemli örgütsel faktörler, örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli değişkenlerdir (Sarıhan, 1998).

a) Ücret

Ücret seviyesi, örgütsel bağlılık açısından temel faktörlerden biridir. Kar amacı gütmeyen kurumlar dışında, genellikle örgütlerin büyük bir çoğunluğunda işgörenlerin işten ayrılma niyetleri üzerindeki en önemli etkenlerden biridir. Bu nedenle, çalışan katılımı ile ücret seviyeleri arasında yakın bir bağlantı vardır. (Özdevecioğlu, 2003).

Ücret farklılığı, çalışanların ihtiyaç ve taleplerini karşılamada önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanların ihtiyaç ve beklentilerini karşılayamayan düşük ücretler ve yetersiz ücret artışları, onları, iş / sanayi için farklı arayışlara yönlendirecektir. Bu şekilde çalışanların örgütsel bağlılıkları da düşük olmaktadır (Seyhan, 2014).

İşçilerin ücret düzeylerine verdikleri önem, geçim kaynakları ve yaşam koşulları ile yakından ilişkilidir. Kendi maaşlarını, benzer bir çalışma ortamında çalışanlar ile karşılaştırarak hak ettikleri maaşı alıp almayacaklarına dair bir karar vermeye çalışırlar. Bir çalışanın işe karşı tutumu, aldığı maaştan ve alması gereken maaştan etkilenir. Ücret seviyesinden hoşnutsuzluk, çalışanları alternatif iş fırsatları aramaya zorlar. Bununla birlikte, alternatif istihdam olanakları sınırlı olduğunda, işten ayrılma niyeti, işini sona erdirmeye düşüncesine girmesini zorlaştırır. Bununla birlikte işte mutsuzluk ve performans düşüklüğü boy gösterecektir (Balay, 2000).

Ücretlerin kurum içinde adil ve nesnel bir şekilde dağılmış olduğu algısı, ücretlerin memnuniyet ve sadakati arttırdığı belli yargılarda bulunmaya çalışmaktan daha önemlidir. Çalışanların maaşa eşitliği algılama şekli, kuruluşa bağlılıklarını etkilemektedir (Kantar, 2008).

Örgütsel bağlılık, organizasyona duyulan güvenin adil ve dengeli bir ücret politikasına yol açmasıyla artacaktır. Üst yönetim çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının ücret politikalarından daha fazla etkilendiğini savunulmaktadır. Ancak, işçilerin yalnızca yüksek ücret seviyesinden memnun kalacağı ve ücretlerdeki iyileşme ile memnuniyet ve performanslarının artacağı görüşü gerçeği yansıtmamaktadır. Ayrıca, yüksek maaş artışlarına rağmen çalışanların işlerinden memnuniyetinin artmadığı da gözlemlenebilir (Güçlü ve Zaman, 2011).

b) İşin Tanımı ve Niteliği

İşin tanımı, kalitesi ve kapsamı, örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerdendir. Çalışanların isteklerini, beklentilerini ve hedeflerini karşılayan, onları tatmin eden ve uzun vadede örgütsel bağlılıklarını arttıran görevler olmalıdır. Çalışanlar rolleri, sorumlulukları ve çalışmalarının gereklilikleri hakkında bilgilendirilmelidir. Çalışmaları hakkında bilgi ve beceriye sahip çalışanların, bireysel ve kurumsal başarıya daha fazla katkıda bulunmaları beklenmektedir.

İşe alım süreçlerinde, örgütsel bağlılığın sağlanması için yapacağı görevin tanımı, kalitesi ve kapsamı hakkında gerekli bilgilerin sağlanması önemlidir. Aslında, yanlış ve eksik iş tanımı, çalışanın kuruma güven ve bağlılık hissetmesi için bir engeldir. Ayrıca, çalışanlar beklentileri ve mesleki hedefleri ile uyumlu olmayan işlerden memnun kalmayacak ve alternatif istihdam fırsatlarına yönelecektir (Gül, 2002).

Çalışanlara verilen önem arttıkça, örgütsel bağlılıklarının da artması beklenmektedir. Kurum dışında çalışmanın önemini hissetmek, çalışanın örgütsel sadakati ve bağlılığı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Araştırmalar, işin önemi ile örgütsel bağlılık arasında yakın bir bağlantı olduğunu göstermektedir. Çalışanlara çalışmaları için yetki ve sorumluluk verilip, sorumluluk alabilecekleri farklı alanlar yaratılıp, özellikle üst düzey personel ve yüksek vasıflı çalışanların performans ve bağlılığı artırılabilir (İnce ve Gül, 2005).

Bozkurt (2007) örgütsel faktörlerin üst düzey personeli alt düzeyden daha fazla etkilediğini savunmaktadır. Yetki , prestij, yaptıkları işin önemi ve işlerinin belirli bir bölümünü planlamada bağımsızlık gibi örgütsel faktörler, üst düzey personel için daha önemlidir.

Örgütsel faktörlerin, üst düzey personeller için bireysel faktörlere göre örgütsel katılım üzerinde daha büyük bir etkisi olduğu ileri sürülmektedir (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2012).

c) İletişim

Zamanlarının çoğunu örgütsel ortamda harcayan çalışanlar için, yalnızca ücret gibi somut ihtiyaçlar memnuniyet ve örgütsel bağlılık için yeterli değildir. Örgütsel ortamda meslektaşları ve üst düzey personellerle kurdukları iletişim, çalışanların sosyal ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlayan örgütsel faktörlerden biridir. Çalışanların çalışma ortamında birbirlerini desteklediği ve uyumlu çalıştığı bir ekip oluşturmak, örgütsel bağlılık için çok önemlidir. Aynı zamanda, iletişim kesintileri ve çatışmaları olan bir organizasyonel ortamda, istenen performansı elde etmek mümkün değildir (Doğan ve Kılıç, 2007).

Çalışma ekibinin/grubunun dayanışma ve destekleyici tutumu, çalışanların çalışmalarından memnun kalmalarını ve kurumdan ayrılma niyetlerini de en aza indirir. Sağlıklı bir iletişim ağındaki çalışanlar kendilerini daha rahat hisseder ve kurumun başarısına daha fazla katkıda bulunmak isterler. Organizasyona ait olma hissi güçlenerek ve organizasyona sürekli kalma istekleri artacaktır (Efil, 2006).

Kurumsal iletişim, çalışanların örgütsel bağlılığını güçlendiren temel faktörlerden biridir. Organizasyonel yönetimin çalışanlarının istek ve beklentilerini bilmesi ve kendilerini rahatça ifade edebilecekleri bir organizasyonel ortam yaratması çok önemlidir. Aidiyet duygusunu güçlendiren sağlıklı bir örgütsel iletişim ağı kurmak için çalışanların görüşlerine ihtiyaç vardır. Bu amaç için en güvenilir yöntemlerden birisi de çalışan memnuniyeti anketleridir (Gündoğan, 2009).

d) Ödül Sistemi

Ödül sistemi, şirketin başarısını artırmak için en yaygın motivasyon kaynaklarından biridir. Ödül sistemi, çalışanları motive etmeyi ve kendilerini değerli hissetmelerini sağlamayı amaçlamaktadır. Değer gördüğüne inanan çalışanların, motivasyonlarının yükselmesi, kuruma bağlılıklarının ve sadakatlerinin artması beklenir.

Katz ve Kahn'a göre (1977), çalışanlar, işlerini yapıyor ve sorumluluklarını yerine getiriyorsa ödüllendirileceğine inanmaktadırlar. Örgütsel bağlılık, çalışanların davranışlarının iç ve dış ödüller tarafından desteklenmesi durumunda ortaya çıkar. İş sürekliliği için dışsal ödüllerin; örgütsel bağlılık için içsel ödüllerin üzerinde etkili olduğunu

açıklamaktadır (Akt.Balay, 2000).

Kurum içindeki çalışan performansının ana hedeflerinden biri belirli ödüller kazanmaktır. Terfi, statü, esnek değerlendirme, yardımcı gelir ve onay gibi başarılar çalışanların örgütsel bağlılığını güçlendiren en önemli ödüllerdir. Çalışanlar, kazanımlarını kaybetmek istemedikleri için organizasyonda kalmaya devam edeceklerdir. Ancak, hem primlerin dağılımında hem de ücret dağıtımında adil ve nesnel önlemler alınmalıdır. Ödüllerin adil bir şekilde dağıtılmayacağına veya kendisinin ödüllerin dışında bırakılacağına inanan çalışanlar, kuruluşa olan bağlılıklarını kaybedeceklerdir. Çalışanların ödüle kolayca erişebilmesi gerçeği, ödülün herkese dağıtılan doğal bir başarı olduğu algısını da yaratacaktır (Gündoğan, 2009). Bu ödül sisteminin çekiciliğinin kaybına yol açar.

Ödül sistemi ile arttırılması gereken örgütsel bağlılık ve memnuniyet, tüm çalışanlar için aynı olmayabilir. Kişisel özellikler, mesleki beklentiler ve kariyer hedefleri gibi faktörler nedeniyle, her ödül her çalışan için eşit derecede etkili olmayabilmektedir. Ödüllerin çalışanlar üzerinde farklı etkileri olmasına rağmen, diğer tüm çalışanlar için önemli bir ihtiyaç ve motivasyondur. Ücretler gibi belirli ihtiyaçları karşılamaya ek olarak, ödüllendirme ve başarının takdir edilmesi çalışanları motive etmektedir (Karacaoğlu ve Güney, 2010).

e) Örgüt Kültürü

Örgütlerde kültür kavramı, örgüt tarafından benimsenen kural ve değerleri ifade eder. Örgüt kültürü, onu kabul eden ve örgütün yeni üyelerini öğretilen bir düşüncedir, çünkü örgütün dış dünyaya adapte edilmesinde ve bütünleşik bir yapıya entegre edilmesinde yararlı sonuçlar verdiği inaniilmektedir. İşletmeyi tanımlayan kural ve değerlerin bütünlüğü içinde çalışanlar bu yapının bir parçası gibi hissettiği için, şirkete olan bağlılıkları gelişir. Örgütsel bağlılık hakkında konuşmak için kurumsal kültürü oluşturan kurallar ve değerler çalışanlar tarafından bilinmelidir. Kurum kültürü ne kadar kabullenilirse, bağlılık o kadar güçlü olur (Meyer ve Allen, 1991).

Kurumlarda farklı kültürel kimlikleri olan üyeler bulunmaktadır. Örgüt kültürünün en önemli yararı, örgüt üyelerine ortak bir kimlik kazandırmasıdır. Ortak kimlik, organizasyon hedeflerine bağlı üyelerin organizasyona bağlı hissetmelerini sağlar (Balay, 2000). Kurum içinde sağlıklı bir iletişim ağı oluşturmak ortak bir dil gerektirir. Farklı kültürlerin bir araya geldiği organizasyonlarda ortak değerler oluşturmak ve benimsemek çok önemlidir (Uyguç ve Çımrın, 2004).

Kurum kültürü, çalışanların düşüncelerini, duygularını ve davranışlarını etkiler. Özel ve kalıcı kurallar, değerler ve inançlar içeren örgüt kültürü, çalışanların kurumda yapmaları gerekenleri anlamalarına ve uygulamalarına yardımcı olur. Ayrıca, örgütsel kültür yeni gelenler için rehberlik ederek de güven yaratır (Demir ve Öztürk, 2011).

Kurum kültürü, organizasyona bağlı olarak değişebilir. Çünkü örgüt üyeleri örgüt kültürünü şekillendirmede rol oynamaktadır ve örgütsel kültürü diğer örgütlerden ayırmak için farklı görüşler ve tutumlar getirebilirler. Farklı görüşleri, inançları ve alışkanlıkları olan çalışanlar kurum kültürünü zenginleştirmektedir.

f) Adalet

Örgütsel yönetimin çalışanlara karşı adil ve objektif tutumu, örgütsel adalet çalışanlarının algılanması için çok önemlidir. Örgütsel adaletin olduğu inancının çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde olumlu bir etkisi vardır. Örneğin, adil bir ücret ve ücret politikası örgütlenmesine güven, çalışanlar için yüksek bir ücret seviyesinden ziyade bir öncelik olabilir. Çünkü çalışanlar, ödüllerin ve ücretlerin adil olmadığını veya hak ettikleri maaşlardan veya ödüllerden mahrum olduklarını düşündüklerinde kuruma olan güven ve bağlılık azalır. Çalışanların organizasyondaki güven ve bağlılığı için en önemli ön koşullardan biri kurum yönetimi tarafından adalet duygusu oluşturulmasıdır (Gündoğan,2009).

Kurumdaki adalet, çalışanlar tarafından işle ilgili konularda adaletin nasıl algılandığına ve çalışanların nasıl yanıt verdiğine bağlıdır. Örgütsel adaletin tesis edildiği durumlarda, çalışanların iş sürekliliğinin arttırılması, kurumsal hedeflerin belirlenmesi ve örgütsel bağlılığın güçlendirilmesi beklenmektedir. Kurumda adaletin olmasının yanında, liderlik desteği, çalışanların istek ve ihtiyaçlarını karşılama, organizasyon içindeki sosyal etkileşimi geliştirme ve çalışanlar arasındaki işbirliğini geliştirme, örgütsel bağlılığın güçlendirilmesinde önemli rol oynamaktadır (Meşe, 2007).

Örgütsel adalet algısı, çalışanların özelliklerine ve beklentilerine bağlı olarak değişebilir. Bireyler eğitim seviyesi, mesleki beceriler, kıdem ve performans açısından değer kazandıklarına inanırlar ve kendisi ile özdeş nitelik ve sorumluluklara sahip bireylerin kazandıklarını karşılaştırarak örgütsel adaletin var olup olmadığına karar verirler. Kâr karşılaştırması ile birlikte örgütsel adalet olmadığı sonucuna varırlarsa, kuruma bağlılıkları zayıflar.

Örneğin, çalışan performansının değerlendirilmesinde ve ödüllendirilmesinde adil bir tutum

olmadığı algısı, motivasyonlarını ve memnuniyetlerini azaltır. Kendisinden daha azını yapan bir çalışan ile aynı ödüle layık görülme, kuruma olan bağlılığını azaltabilir. Örgütsel adaletin tesis edildiğine karar vermek, örgütsel yönetime olan güvenini arttırmakta ve sadakatini güçlendirmektedir (Karataş, 2011).

g) Yönetim

Örgütsel yönetimin çalışanlara yönelik tutum ve davranışları ile organizasyon kurallarının uygulanış biçimleri, çalışanların organizasyona bağlılığını etkileyen en önemli organizasyonel faktörler arasındadır. Örgütsel yönetim, çalışanların örgütsel kararlara katılabilecekleri, inisiyatif alabilecekleri ve kendilerini kolayca ifade edebilecekleri bir organizasyonel ortam yaratmada önemli bir role ve sorumluluğa sahiptir (Karataş, 2011).

Yönetimin çalışanlar üzerindeki etkisi iki şekilde mümkündür. Birincisi, çalışanları örgütsel kararlara özendirmektir. Örgütsel kararlara katılım, çalışanın öz saygı ve tanınma ihtiyacını karşılamayı amaçlamaktadır. Çalışanların örgütsel kararlardaki görüşlerinin sorulması, çalışanların idari ihtiyaçlarına ve örgütsel kararların zenginleştirilmesine yardımcı olarak bağlılıklarını arttıracaktır. Görüşlerine saygı duyulmadığına ve katılımcı bir ortamda kendilerini ifade edemediğine inanan çalışanlar, alternatif iş fırsatları aramaya başlayacak ve bağlılıkları zayıflayacaktır. İkincisi ise, kurum yönetiminin çalışan merkezli olması ve çalışanlarını desteklemesidir. Yönetimin, çalışanlara yönelik destekleyici tutumu, kurum içinde pozitif ilişkilerin devam etmesine yardımcı olur (Koç, 2002).

Örgüt üyelerinin, çalışmalardaki yöneticilere yönelik algılarının örgütsel bağlılığın iş ve örgüt ortamı ile ilgili faktörlerden etkilendiğini göstermesi önemlidir. Buna göre; açık, uyumlu, güvenilir, adil ve yenilikçi yöneticilerin verimliliği arttırdığı ve çalışanların örgütsel bağlılığını güçlendiren bir organizasyonel ortam yarattığı tespit edilmiştir. Yöneticilerin yenilikçiliğe saygı duyması ve çalışanların görüşüne önem verilmesi, hatalara tolerans gösterilmesi ve organizasyon içindeki adil yaklaşımlar olumlu bir organizasyonel ortamın oluşmasına katkıda bulunur. (Karadağ, Işık, Akbolat ve Çelen, 2015).

Çalışanlar üzerinde olumlu etkisi olan organizasyonel bir ortam yaratan liderlik tarzı, çalışanlar arasındaki örgütsel bağlılığı ve iş memnuniyetini arttırmaktadır. Çalışanları azarlayan, adil olmayan, yeni görüşlere açık ve hataları hoş görmeyen yöneticilerin kuruma olan bağlılıklarını önemli ölçüde azaltması beklenmektedir (Kaya ve Selçuk, 2007).

Yönetim ve çalışanlar arasındaki fayda ilişkisi, çalışanların örgütsel kültüre uyum sağladığı ve örgütsel amaç ve değerleri benimsendiği bir örgütsel ortamda güçlendirilir. İşçileri örgütsel sermaye olarak

görmeyen ve arzularını ve beklentilerini anlamaya çabalayan yöneticilerin bireysel ve örgütsel kazanımların elde edilmesinde önemli bir rolü vardır. Kurum kültürüne uyum sağlayamayan, kurum hedefleri ve değerleri ile özdeşleşemeyen çalışanlar, iş için çok az değere sahiptir. Çalışanlar sadece örgütsel bağlılıkları artarsa kuruluştan yararlanabilirler (Koçel, 2003).

h) Rol Çatışması ve Belirsizlik

Organizasyon içindeki rol, çalışmanın kapsamına ve niteliğine göre değişebilir. Kamu sektörü çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada, işin içeriği ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ile ilgili olarak, örgütsel rol ile örgütsel bağlılık arasındaki yakın bir bağlantı tespit edilmiştir (Varoğlu, 1993). Bankacılık sektörü personeli üzerinde yapılan bir başka çalışmada, rol çatışmasının örgütsel katılımı ve iş sürekliliğini azalttığı sonucuna varılmıştır. Görevler ve sorumluluklarla ilgili belirsizlikler, çalışanların örgüte bağlılığını düşürmektedir (Kök ve Uçar, 2018).

Bir organizasyon içindeki çatışma, bir çalışan veya çalışma grubu ile bir başka çalışan veya çalışma grubu arasındaki çeşitli konularda farklılıkların algılanması ile başlayan bir süreçtir. Rol belirsizlikleri, çalışanlar aynı dönemde birden fazla göreve dahil olduklarında veya rollerinin kişisel özelliklerine uymadığı durumlarda ortaya çıkar (Erdil, 2004).

Çalışanların rolleri ve sorumlulukları hakkında doğru ve eksiksiz bilgi sağlayamamak, rollerle ilgili belirsizlik yaratır. Kurumdaki yeri ve rolü hakkında bilgi sahibi olmayan çalışanlar, güvensiz olduklarında kendilerini kuruma ait hissetmezler. Kurumdaki çalışmaları anlamayan çalışanların, kurumun hedeflerine ve değerlerine katkıda bulunmaları beklenmemelidir. Karmaşık işlerde ve belirsizliklerde zorluk çeken çalışanlar motive edilmelilerdir (Dinçer ve Fidan, 1990).

ı) Demokratik Tutumlar

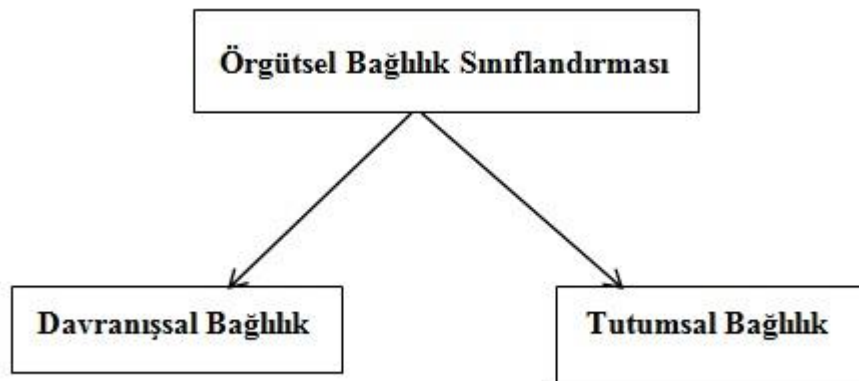
İnsan faktörünün iş başarısı için önemi göz önüne alındığında, yenilikçiliğe açık, şirkete katılmaya duyarlı liderlerin önemi ve çalışanların şirket hedefleri için bir araya getirilip harekete geçirilebilecek çalışanlar arasında işbirliği artmaktadır. Liderlerin organizasyon üyelerinin ihtiyaç ve beklentilerini anlama, rehberlik etme ve motive etme çabaları organizasyonun başarısı için oldukça önemlidir. Çalışanların görüş ve önerilerini önemsemeyen morallerini ve motivasyonlarını arttırmak için çaba sarf etmeyen aynı zamanda katı kurallar belirleyen yöneticilerin sürekliliği olan bir örgütsel başarıyı yakalaması mümkün değildir (Ertekin, 1993).

Teknoloji geliştikçe, birçok alandaki faaliyetler daha kolay ve daha hızlı hale gelmiştir.

Teknoloji geliştiyse de, onu kullanan ve anlamlı kılan insanlardır. İnsan faktörü, yoğun çalışmanın gerekli olduğu alanlarda özellikle önemlidir. şirketlerin başarılı olabilmeleri için insan faktörünü mümkün olduğunca etkili kullanmaları gerekir. Bu nedenle, çalışan motivasyonunu arttırmayı amaçlayan uygulamalar geliştirilmelidir. İş motivasyonunu, yaratıcılığı ve yenilikçi fikirleri artırmak, çalışanların kendilerini rahatça ifade edebilecekleri organizasyonel bir ortam sağlamalıdır. Bu noktada, devlet başkanlarının ve hükümet'in demokratik tutumu önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanların fikirlerini kolayca ifade edebilecekleri ve sorumluluk alabilecekleri esnek çalışma koşulları yaratılmalıdır. Böylece örgütsel bağlılık ve uzun vadeli başarı sağlanabilir (Gündoğan, 2009).

1.1.4. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Örgütsel bağlılık, birçok disiplinde tartışılan ve farklı yaklaşımlarla sunulan bir kavram olarak sınıflandırılmalıdır. Genellikle literatürde iki şekilde sınıflandırılır; tutumsal ve davranışsal bağlılık. Bu sınıflamanın temel nedeni örgütsel davranış araştırmacıları ve sosyal psikologların örgütsel katılım kavramını farklı açılardan görmeleridir. Örgütsel davranışçılar tutumsal bağlılığı vurgularken, sosyal psikologlar genellikle davranışsal katılımı meşgul olurlar (Gül, 2002). Ayrıca, örgütsel bağlılık genellikle kurum ile üyeleri arasındaki yarar ilişkisinden etkilenir. Ne kadar çok kişi ait oldukları organizasyondan yararlanabilirse, bağlılıkları o kadar yüksek olur. şekil 1'de, örgütsel bağlılık sınıflandırmasını göstermektedir (Dipaola ve Hoy, 2005).



şekil 1:Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Kaynak: Sürücü ve Maşlakçı, 2018

1.1.4.1. Davranışsal Bağlılık

Davranışsal bağlılık, büyük çoğunlukla sosyal psikologların uğraştığı bir kavramdır.

Örgütsel bağlılığın gelişim sürecinin teması, insanların deneyimlerini ve örgütsel kültüre uyumlarını dikkate alarak oluşturulmuştur (Ercan ve Tokmak, 2009).

Belirli bir davranıştan sonra insanlar bu davranışı tekrarlamak ister ve bir süre sonra tekrarladıkları davranışla bağlanırlar. Belirli bir davranışla ilişkili insanlar bu davranışı sürdürmekten vazgeçmek istemezler. Vazgeçtikleri zaman, kurumdaki yatırımlarını kaybetmek istemezler ve bu örgüte bağlılıklarını arttırmaktadır (Başyigit, 2006).

Becker'a göre (1960), davranışsal bağlılık örgütün duygusal bir taahhüdü olarak anlaşılmamalıdır. (Akt.Gündoğan, 2009). Davranışsal bağlılık, insanların organizasyondaki yatırımlarını kaybetmek istememelerinin şahsi sebeplerine dayanmaktadır. Başka bir deyişle, davranışsal bağ, bireylerin kuruma yaptıkları duygusal bağları temsil etmez, kişinin davranışlarıyla olan ilişkisini temsil eder. Belirli bir davranışa kendini adanmış hisseden bireyler, bu davranışı sürdürmek için belirli sebepler geliştirir ve bu da davranışı kalıcı kılar.

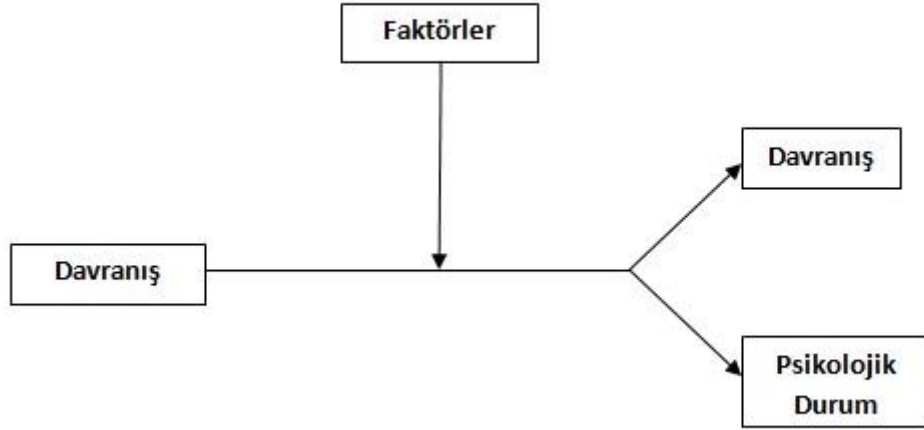
Davranışsal bağlanma, bireylerin kurumu ele alması, bilgi ve deneyimlerini kurumla paylaşması ve kuruma faydalarını en üst düzeye çıkarmak için kuruma katkıda bulunması şeklinde gelişen bir durum olarak görülmektedir. Kurum üyelerinin, benzer olaylara veya durumlara yönelik davranışlarını tekrar gösterip göstermediğini belirlemek için davranışsal bağlılığın incelendiğini belirtir (Meyer, Allen ve Smith, 1993).

Literatürde çok tartışılan davranışsal yaklaşımlar Becker ve Salancik'in eseridir. Becker örgütsel bağlılığını ekonomik bir temele dayandırır ve katılımın davranışsal boyutuna dikkat çeker. Becker yaklaşımına göre bireylerin tutarlı davranışlarının, bu davranışlarla doğrudan ilgisi olmayan çıkarlarıyla yan bahisler biriktirilmesinin bir sonucu olarak tutarlı olmasından kaynaklanmaktadır. Bu davranışları sürdürmeyi bıraktıklarında kurumdaki yatırımlarını kaybettiklerini düşünenlerin davranışı, davranışa bağlılığın temelini oluşturur (Meyer ve Allen, 1984).

Becker (1960) (Gündoğan, 2009), çalışanların kurumdan ayrıldığında meydana gelebilecek zararları tanımlamak için yan bahis terimini kullanılmıştır. Organizasyon üyelerinin eksik olarak algıladıkları yan bahisler nedeniyle organizasyonda kaldıkları varsayılmaktadır. Yan bahisler çeşitli nedenlerin sonucudur. Bunlar: genel kültürel beklentiler, emeklilik ve kıdem gibi bürokratik uygulamalar, bireylerin yeni bir kuruma dahil olma koşulları, kişisel veya örgütsel koşullara uyum sağlama ile ilgili iş dışı endişelerdir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018)

Becker'in yan bahisleri, ekonomik nedenlerden dolayı emeklilik ve kıdem gibi bürokratik uygulamaları içermektedir. Ayrıca, yeni bir kuruma girme ve kabul edilmeme endişeleri gibi

yan bahisler de insanların örgütsel unsurlara karşı sorumluluklarıyla ilgilidir. Organizasyondan ayrılma durumunda meydana gelebilecek olası zararları göz önünde bulundurmak, organizasyonda kalmaları için en önemli nedenlerden biridir. Artan kayıplarla birlikte örgütsel bağlılık artmaktadır (Gündoğan, 2009). Davranışsal bağlılıkta; insanlar belli bir davranışı göstermeye, bu davranışı sürdürmeye ve kurumdaki davranışı görselleştirmeye isteklidirler. Kurum içindeki görünür davranışlar, kişinin kendi davranışına atfedilen değeri ve arzuyu gösterir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018). Şekil 2’de Becker ve Salancik’in yaklaşımlarını içeren davranışsal bağlılık süreci gösterilmektedir.



Şekil 1: Davranışsal Bağlılık

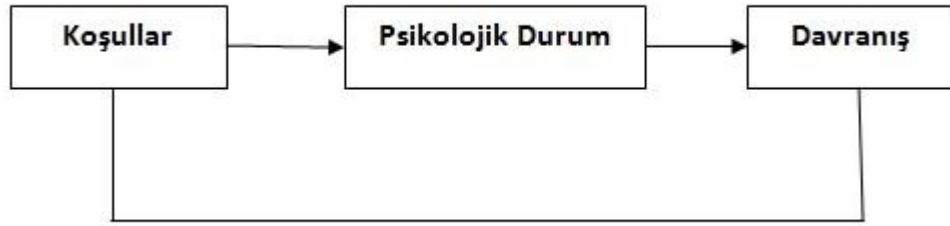
Kaynak: Meyer ve Allen, 1991

1.1.4.2. Tutumsal Bağlılık

Örgüt mensuplarının örgütün içinde kurdukları ilişkilere karşı tutumları bazı davranışlara yol açmaktadır. Bu davranışlar, kurumun bir üyesi olup olmama, ve kurumun çıkarlarına hizmet etmeye çalışmanızla ilgilidir (Porter vd., 1974, Gündoğan, 2009). Sonuçlar, bağlılık açısından kalıcı olup olmadığını belirleyen faktörleri etkiler. Çalışanların işe bağlı hissetmelerini sağlamaya çalışmaktaki asıl hedef, şirketin taahhüdünü en üst seviyeye çıkararak ve personeldeki değişim oranını azaltarak çalışan verimliliğini artırmaktır.

Tutumsal bağlılığın ölçümünde örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri göz önünde bulundurur. Organizasyonun tüm fiziksel ve sosyal bileşenlerinin organizasyon üyelerinin bireysel özelliklerine uyarlanması tutumları güçlendiren önemli bir faktör olduğu kabul edilmektedir. Örgütsel ve kişisel hedeflerin birleştiği organizasyon içindeki süreç akışını anlamak da tutumsal bağlılığın belirlenmesini kolay bir hale getirmektedir. Çalışan verimliliğini artırmayı ve işten çıkarma niyetini azaltmayı amaçlayan bağlılık, organizasyon ile üyeleri arasındaki etkileşimin oluşturduğu algılar bağlamında değerlendirilmektedir (Dağdeviren,E.G, 2007).

Bağlılıkta, kurum üyelerinin kimliği kurumun kimliğiyle eşleştiğinde, kurum hedeflerini ve bireysel hedefleri aynı yönde tanımlayıp bütünleştirdiğinde var olabilir (Varoğlu,1993). Bu tür bir girişimi somut çıkarılardan ziyade manevi sürekliliğe dayanan bir ilişki aracılığıyla kurmak mümkündür. Şekil 3'te tutumsal bağlılığın oluşumuna ilişkin süreç gösterilmektedir.



Şekil 2:Tutumsal Bağlılık

Kaynak: Meyer ve Allen, 1991

Allen Meyer' in Duygusal, Devam, Normatif ve Örgütsel Bağlılık Açıklaması

Örgütsel bağlılık kavramı birçok disiplinde geniş çapta çalışılmış olsa da, bu kavramı açıkça tanımlamak zordur. Literatürde örgütsel katılımın üç ana göstergesi vardır. Bunlardan ilki; çalışan organizasyonun hedeflerine inanır ve organizasyonel değerleri devralır, ikincisi; çalışanların çıkarlarına saygı duyulması ve organizasyon hedeflerine ulaşma çabaları, üçüncüsü

ise; çalışanın kurum içerisinde kalmak istemesidir (Balay, 2000). Örgütsel bağlılığın arttırılmasının çalışanların işten çıkma hızını düşürmesi üretkenliği ve motivasyonu arttırması beklenmektedir. Örgütsel verimlilik ve başarı, örgütün amaç ve değerleri ile zdeşleşebilecek çalışanların gereksinimlerini, ellerinden gelenin en iyisini yapma isteklerini ve buna yönelik çabalarını arttırarak geliştirilir (Arslan ve Ulaş, 2004).

Örgütsel katılım kavramı, çalışanın organizasyonla iletişimini ve organizasyonda kalma kararını etkileyen psikolojik bir durum olarak görülmektedir. Örneğin liderlik gibi kariyer hedefi olan çalışanların daha fazla örgütsel bağlılığa sahip olmaları beklenmektedir. Ayrıca, işgücü devir oranlarının örgütsel bağlılığın ölçülmesinde en önemli göstergeler arasında olduğunu da belirtilmektedir. Bir organizasyonda çalışan sayısı yüksek olduğunda, organizasyon taahhüdünün düşük olduğu ve çalışanların organizasyonda kalmak istemedikleri sonucuna varılabilmektedir (Bingöl, 1990).

Örgütsel bağlılığın gelişim sürecini değerlendirirken, 1961'de Etzioni'nin örgütsel bağlılığın ilk sınıflandırmasını yaptığı bilinmektedir. 1964 yılında Katz, rgtsel bağlılığın örgütsel işlevsellik üzerindeki etkisini tartışma konusu haline getirmiştir. 1970 yılında Patchen, ilk kez örgütsel bağlılığın tanımını yapmıştır. 1970 yılında Schein ve Steers, rgtsel bağlılığın verimlilik üzerindeki etkisini incelemek için n çalışmalar yapmıştır. 1977 yılında Salancik, iş güvensizliğinin örgütsel katılım üzerindeki olumsuz etkisini ortaya koymuştur. 1979'da Mowday, rgtsel bağlılığa psikolojik bir yaklaşım getirmiştir. 1981 yılında Angle ve Perry kıdem ve örgütsel katılım arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Morris ve Sherman, kıdem ve örgütsel katılım arasındaki ilişkiyi inceleyen başka bir çalışma yrtmştir. 1984 yılında Meyer ve Allen bu konuda deneysel çalışmalar yürüttüler. 1990'da normatif katılım kavramını geliştirmişlerdir (Akt.Taş, 2012).

İKİNCİ BÖLÜM

İŞE DEVAMSIZLIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ

2.1. İşe Devam Etme Niyeti

İş devamı, çalışanların kurum içerisindeki üstlendikleri rolden, yaptıkları işten ve sorumluluklarından memnun olması olarak ifade edilebilmektedir. Modern işletme ve yönetim bilimleri, klasik anlayışın tersine, işletmelerin yalnızca ürün miktarı ve kalitesini artırmaya yönelik değil; çalışanların memnuniyetini de kazanmaya yönelik çaba sarf etmeleri gerektiğinin altını çizmektedir. Zira, çalışanların iş devamı örgütsel performansın da artmasını sağlayacak başlıca faktörlerdendir. Örgütler, bünyesinde bulundurdıkları çalışanların uzun vadede örgütsel bağlılıklarını kazanmak, performanslarını artırmak ve işten ayrılma niyetlerini azaltmak için iş devamı kavramına önem vermeli ve çalışanların memnuniyetini ölçmeye yönelik uygulamalar geliştirmelidirler.

İşten doyum alan çalışanların varlığı örgüt ortamında olumlu bir atmosfer yaratarak yeni örgüt üyelerini de olumlu yönde etkileyecektir. Stres ve belirsizlik altında çalışan, değer verilmeyen, ihtiyaç ve beklentileri önemsenmeyen çalışanların örgüte faydalı olmaları beklenmemelidir. Bireyler örgüt ile kurdukları ilişkide fayda sağladıkları ölçüde işten memnuniyet duyabilir ve örgüte karşı bağlılık besleyebilirler (Robbins ve Judgie, 2017).

Locke (1976), iş devamı kavramının örgüt koşullarının örgüt üyelerine hissettirdiği pozitif veya negatif duygularla ilişkili olduğunu ifade etmektedir. Örgüt üyelerinin örgüt ile geliştirdiği ilişkilerde maddi ve manevi fayda sağlaması iş devamının artması açısından son derece önemlidir. Bununla birlikte, sağlanan maddi ve manevi fayda farklı bireysel özelliklere ve deneyime sahip kişiler tarafından çeşitli düzeylerde algılanabilmektedir. Çalışanların deneyimleri, beklentileri, eğitim düzeyi ve yaş gibi demografik nitelikleri iş devamını artırmaya yönelik uygulamaların farklı şekil ve düzeylerde algılanmasına neden olmaktadır (Akt.Ormrod, 2015).

Davis (1982), iş devamının bir örgütün çalışma koşullarının başlıca göstergelerinden biri olduğunu iddia etmektedir. Şayet, çalışanların iş doyumları düşük düzeyde ise örgütün sunduğu çalışma koşulları çalışanların ihtiyaç ve beklentilerini karşılamada yetersiz

kalmaktadır. Devamsızlık gibi disiplin sorunlarının yaşanması, performansın düşmesi ve grev, iş yavaşlatma gibi eylemlerle çalışanların çalışma koşullarına tepki göstermesi iş devamının düşük düzeyde olduğunun göstergesi olarak algılanmaktadır.(Akt. Altınışik, 1997)

İş devamı düşük çalışanların verimsiz olmalarının yanı sıra, çeşitli sağlık sorunları da çalışanların hayatında baş gösterebilmektedir (Varol, 1993).

Kişiler, zamanlarının önemli bir bölümünü iş ortamında geçirmektedirler. Bu nedenle, kendilerini iş ortamında rahat ve mutlu hissetmek isterler. Takdir edilen, önemsenen, işinin gerektirdiklerini ve örgüt içerisindeki rolünü bilen, yaptığı işe anlam yükleyebilen çalışanların işten aldıkları doyum, belirsizlik ve çatışma altında çalışanlara nispeten oldukça yüksek olacaktır. Yüksek iş devamı sayesinde örgütün elde edeceği en önemli kazançlardan birinin de artan verimlilik olması beklenmektedir (Organ, 1988).

Kişiler, çalışma ortamında arzu ettikleri işi ve bu işin kendi bilgi, beceri ve deneyimi ile ilgili olan kısmından fayda sağlayabildikleri ölçüde çalışma ortamlarından daha fazla memnuniyet duyarlar. Somut ve soyut ihtiyaçları karşılanan çalışanlar işlerinde daha verimli hale gelirler.

2.1. 1. İş Devamı İle İlişkili Kavramlar

Literatürde, iş devamı ile ilişkili veya iş devamı kavramıyla benzer anlamlar taşıyan olgulara rastlanılmaktadır. Bunlardan başlıcaları; moral, motivasyon ve performans olarak sıralanabilir. İş devamı yüksek kişilerin daha yüksek morale sahip olmaları, yaptıkları işe odaklanabilmeleri ve bu sayede performanslarının artması beklenmektedir.

2.1.1.1. Performans

Performans, çalışanın işinin gerektirdiklerini yerine getirirken gösterdiği çaba ve emek sonucunda elde ettiği başarı olarak tanımlanabilmektedir. Çalışanın performansı ödüllendirildiği takdirde iş devamına dönüşmesi beklenir. Jacobs ve Solomon (1977), performansın ödüllendirildiği örgütlerde iş devamının daha görünür olduğunu iddia etmektedir (Yeşil, 2016). Çalışanlar gösterdikleri gayret ve emek karşılığında ödüllendirilirse motivasyonları da artar ve daha iyi performans sergilerler. İş devamı ve performans arasında karşılıklı bir etkileşimin olduğunu ifade etmek mümkündür. Zira, iş devamı arttıkça performansın artması, performans gösteren çalışanın da takdir edilip

ödüllendirilmesiyle iş devamının artacağı düşünülmektedir.

Performansın ölçüm ve değerlendirilmesi örgüt yönetimi tarafından yönetilmesi gereken önemli bir süreçtir. İş devamını önemseyen bir örgüt yönetimi altında bulunanların daha verimli çalıştıkları gözlemlenebilmektedir. İş devamını önemsemeyen yönetimlerin başta olduğu örgütlerde kısa vadede başarılar elde edilse bile kalıcı başarılar elde etmek mümkün olmamaktadır. Zira, bilgili ve yetenekli çalışanlar iş devamının önemsenmediği bir örgüt çatısı altında kalmak istememektedirler (Barutçugil, 2004).

Performans ölçme ve değerlendirmenin hatalı, eksik veya uzman olmayan kişilerce yapılması iş devamının artmasından ziyade azalmasına neden olmaktadır. Zira, çalışanlar gösterdikleri emek ölçüsünde ödüllendirilmeyi beklerler. Kendisiyle benzer iş alanlarında ve yakın performans düzeyinde çalışan başka bir örgüt üyesinin kendisinden daha fazla ödüllendirilmesi durumunda örgüte güveni zedelenir ve performansı azalır. Aynı şekilde, hemen tüm çalışanların da aynı şekilde ödüllendirilmeleri performans gösterme konusunda teşvik edici olmayacaklardır (Bozkurt, 2007).

2.1.1.2. Motivasyon

Motivasyon, kişilerin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik doyum sağlayacak veya kişileri hedeflerine taşıyacak davranışları gösterme süreci olarak tanımlanmaktadır. Motivasyon, belirli hedefi gerçekleştirmek üzere kişileri göstermesi gereken davranışlara iten güçtür.

İşgörenlerin örgütsel bağlılıkları ve diğer örgüt üyelerine karşı izlediği tutum örgüt içerisindeki atmosferi etkilemektedir. Örgüt üyelerinin çalışma arkadaşları ile olumlu ilişkiler sürdürmesi motivasyon üzerinde rol oynayan önemli bir faktördür. Bir örgütte olumlu bir atmosfer yaratmak için de öncelikle işgörenlerin motivasyonlarını artırmak gerekir. Motivasyonu ve morali artan işgörenlerin oluşturduğu örgüt ortamında iş devamının artması beklenmektedir (Ceylan ve Özbal, 2008)

Kişilerin istekleri ile örgütün uyandırdığı izlenimler uyumlu olduğu takdirde iş devamı ortaya çıkacaktır. Bununla birlikte; kişinin performansının karşılığı olarak aldığı ödülün kaynaklanan iş devamı ile çalışma sürecinde hissettiği doyum birbirlerinden farklıdır. Performansın sonucu olarak hissedilen doyum dışsal doyum olarak adlandırılırken, çalışma sürecinde aldığı doyum içseldir. Çalışanların içsel ve dışsal iş devamı sağlandığında işe motive olmaları adına gerekli koşullar sağlanmış demektir.

En önemli motivasyon kaynaklarından biri örgütün çalışanlara terfi, statü kazanma ve mesleğinde ilerleme kaydedebilmelerine izin veren bir hiyerarşik yapıya sahip olmasıdır. Özellikle, eğitim düzeyi yüksek ve kariyer planı olan çalışanlar için bu olanaklar örgütte kalmaya istekli olmaları için gereken koşullardır. Örgüt içerisinde ve/veya mesleklerinde ilerleme olanağı gören çalışanların hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik motivasyonları artacaktır. Motivasyonu güçlü çalışanların hedeflerine ulaşmaları için gereken görevleri yerine getirme ve sorumluluk alma konusunda istekli olmaları, iş devamı hissetmeleri ve örgüte faydalı olmaları beklenir (Çekmecelioğlu, 2006).

2.1.2. Örgütlerde İş Devamına Etki Eden Faktörler

İş devamına etki eden faktörler, çalışanların örgüt üyesi olmakla elde ettikleri faydadan memnun olmalarını sağlayan koşullardır. Örgüt yönetimi, çalışanlarının iş doyumlarını artırmak isterler. Bunun için, örgütün imkanları çalışanları memnun etmeye yönelik kullanılmalıdır. Kişisel ve örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde önemli bir faktör olan iş devamının sağlanması için öncelikle iş devamına etki eden faktörler hakkında bilgi sahibi olunmalıdır (Çekmecelioğlu, 2006).

İş devamını etkileyen faktörler literatürde sıklıkla iki şekilde ele alınmaktadır. Bunlar; kişisel ve örgütsel faktörlerdir. Kişisel faktörler, örgütün imkanlarından farklı düzeylerde doyum alınmasına sebep olan unsurlardır. Bu bölümde; cinsiyet, yaş, çalışma süresi, eğitim düzeyi gibi değişkenleri içeren kişisel faktörler ile yönetim, adalet, terfi, ücret gibi örgütsel faktörler ele alınacaktır.

2.1.2.1 Kişisel Faktörler

Çalışanların ihtiyaç ve beklentileri iş doyum düzeylerini etkileyebilmektedir. Çalışanın amacı örgüt içerisinde ilerlemek, mesleki statü kazanmak ise bu amacına ulaştığında iş devamının artması beklenir. Kişilerin elde ettikleri kazanımlar onların hedefleri, ihtiyaçları ve beklentileri ölçüsünde iş devamına etki eder (Çöl ve Gül, 2005).

İş devamında farklılaşmalara neden olan kişisel faktörlerden biri cinsiyettir. Cinsiyet ile iş devamı arasındaki ilişkinin konu edinildiği ve farklı sonuçlara ulaşıldığı çalışmalar mevcuttur. Mosadeghrad ve Yarmohammadian (2006), çalışmalarında çalışanların cinsiyeti ile iş doyumları arasında anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir. Aynı çalışmada, eğitim düzeyi

ile iş devamı arasında da anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Düşük eğitim düzeyine sahip çalışanların iş devamının yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanlara nispeten daha fazla olduğu sonucu çıkarılmıştır. Çeşitli sektörlerde ve farklı kişisel özelliklere sahip çalışanlar üzerinde yapılan iş devamını ölçmeye yönelik çalışmaların sonuçları kişisel farklılıklardan önemli derecede etkilenmektedir (Wiener, 1982).

Çalışanların eğitim, yaş ve cinsiyet gibi özellikleri kadar yaptıkları işle kendi becerileri ve ilgi alanlarının ne ölçüde uyduğu da son derece önemlidir. İş devamını artırmaya yönelik bir uygulamaya karşı çalışanların verdiği tepkiler birbirinden farklılık gösterebilmektedir. Çalışma ortamına yönelik bir iyileştirme bazı çalışanların iş doyumlarını artırırken bazı çalışanların iş doyum düzeyleri üzerinde hiçbir değişim yapmayabilir. Bu farklılıklar demografik özelliklerden olduğu kadar bireylerin doğasından da kaynaklanabilmektedir (Yaşar, 2015).

2.1.2.2.Örgütsel Faktörler

İş devamına etki eden örgütsel faktörler; çalışma koşulları, örgüt ortamının fiziki özellikleri, çalışanların yönetimle ve diğer çalışanlarla ilişkileri, ücret, ilerleme imkanları, örgütsel kararlara katılım gibi örgüt kaynaklı unsurlardan meydana gelmektedir (Dolu, 2011).

Ücret, ilerleme olanakları, işin niteliği ve kapsamı, örgüt politikaları gibi örgütsel faktörler her çalışan farklı şekillerde kendini gösterebilir. Ayrıca, çalışanlar bu faktörlerin bir kısmından etkilenirken bazı faktör çalışanın iş devamı üzerinde etkisini göstermeyebilir. Örneğin, çalışan aldığı ücretten memnunken diğer faktörlerden memnuniyet duymaması mümkündür (Fermanoğlu, 2015).

İşe alım süreçlerinde kişilere işin içeriği hakkında doğru ve eksiksiz bilgi verilmemesi, iş devamını azaltan başlıca örgütsel faktörlerdendir. Zira, çalışan beklentileri ile uyuşmayan görev ve sorumluluklar karşısında mutsuz olur. Bu nedenle çalışanlara işi ile ilgili bilgiler en başından verilmelidir.

Çalışma ortamının fiziki koşullarının yetersiz olması çalışanlar üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır. Sıcaklık, ışık, hava gibi fiziki koşulların verimlilik sağlaması beklenen çalışma ortamlarına uygun hale getirilmelidir. Ayrıca, işgörenin işinin gerektirdiklerini yerine getirebilmesi için ihtiyaç duyduğu araç-gereçlerin yeterli sayıda olması önemlidir. Tüm bunların yanı sıra; iş devamı, genellikle örgütsel bağlılığın öncülü olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle, örgütsel bağlılık düzeyine etki etmesi beklenen kişisel ve ücret,

ödül sistemi, adalet, demokratik tutumlar gibi

örgütsel faktörlerin her birinin iş devamı üzerinde de etkili olması beklenir (Çırpan, 1999).

2.1.3. İş Devamına İlişkin Yaklaşımlar

İş devamı kavramına yönelik tanımlamalar iş devamının doğasını ele alan kuramların gelişmesine yol açmıştır. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Herzberg'in Çift Faktör Teorisi, Alderfer'in ERG Teorisi ve Vroom'un Beklenti Teorisi literatürde en sık karşılaşılan iş devamına yönelik yaklaşımlardan bazılarıdır.

2.1.3.1. Maslow-İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, ihtiyaçların hiyerarşik bir yapı içerisinde sıralı olduğunu ve bir ihtiyaç karşılandıktan sonra bu ihtiyacın bir üstündeki ihtiyaca sıra geldiğini öne süren bir yaklaşımdır. Maslow (1954), İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi'nde insan ihtiyaçlarının hiyerarşik bir düzen içerisinde meydana geldiğini ve her birinin önemli olduğunu ve kısmen de olsa karşılanması gerektiğini, bu ihtiyaçların karşılanması ölçüsünde devamın ortaya çıkacağını ileri sürmektedir. İhtiyaçları karşılanan örgüt üyelerinin motivasyonları ve performansları artar.

Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi'nde en alt sıraya fizyolojik ihtiyaçları koyar. Bunları sırasıyla; güvenlik ihtiyaçları, sosyal ihtiyaçlar, özsaygı ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı takip eder. Buna göre; fizyolojik ihtiyaçlardan sonra güvenlik, aidiyet, takdir edilme, sevgi görme ve kabul edilme ihtiyaçları Maslow hiyerarşisinin bileşenlerini meydana getirmektedir (İnce ve Gül, 2005).

2.1.3.2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Herzberg'in Çift Faktör Teorisi, iş devamı ile ilgili geliştirilen en yaygın kuramlardan biridir. Herzberg (1959), Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı'nı geliştirmeye yönelik çalışmasında katılımcılardan onları örgüt yaşamında mutsuz eden faktörler ile daha fazla çalışmaya teşvik eden faktörleri belirtmelerini istemiştir. Bu araştırmada bazı faktörlerin yokluğunun mutsuzluğa neden olurken, bu faktörlerin varlıklarının iş devamına etki sağlamadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Herzberg, mevcut olmaları durumunda iş devamını değiştirmeyen faktörleri dışsal faktörler olarak adlandırmaktadır. Yoklukları durumunda

mutsuzluğa yol açan mevcut olmaları durumunda ise iş devamını artıran faktörler de içsel faktörler olarak bilinmektedir. İş devamı artıran içsel faktörler motivasyon nedeni olarak görülmektedir (Akt.Bingöl, 1990).

Herzberg'in Çift Faktör Teorisi ile çeşitli örgütlerde çalışanların çalışma ortamından beklentileri ve hangi faktörlerin onları daha fazla motive ederken, nelerin motivasyonlarında değişim yaratmadığını anlamaya çalışmak amaçlanmaktadır. Örneğin; çalışma ortamının fiziki şartlarının yetersizliği iş devamında azalmaya yol açarken, fiziki şartların iyileştirilmesi iş devamında artışa neden olmayabilir. Bu faktörlerin neler olduğunu ortaya çıkarmak için öncelikle iş devamına yönelik yaklaşımlar hakkında bilgi sahibi olmak önemlidir.

2.1.3.3. Alderfer'in ERG Teorisi

Alderfer'in ERG Teorisi, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı'yla benzerlik gösteren ve ihtiyaçları derecelendiren bir yaklaşımdır. Bu teoriye göre, ücret ve çalışma ortamının fiziki koşulları gibi somut faktörler varoluş ihtiyaçlarını temsil etmektedir. Üyelerin diğer örgüt üyeleri ile kurduğu duygu ve düşünce paylaşımını kapsayan iletişim ilgilik ihtiyacıdır. Bireylerin kendilerini mesleki anlamda geliştirmeye ve ilerlemeye duyduğu ihtiyaç ise gelişme ihtiyaçlarını oluşturmaktadır.

Alderfer'in Teorisi'nde ihtiyaçlar derecelendirilmektedir. Bu yönüyle, Maslow'un kurduğu hiyerarşik yapıdan ayrılmaktadır. İlgililik ve gelişme ihtiyaçlarının temel ihtiyaçların karşılanmasının ardından karşılanabileceği şeklinde bir iddiada bulunulmamaktadır. Zira, farklı kültürlerde ihtiyaçlara verilen önem sıralaması değişebilmektedir. Örneğin, gelişen toplumlarda temel ihtiyaçlar motive edici faktörler olmaktan çıkmış ve bunların yerini çalışanların kendilerini gerçekleştirme gereksinimi gibi ihtiyaçlar almıştır (Başaran, 1991).

2.1.3.4. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi

McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi'nde bireylerin ihtiyaçları üç şekilde ele alınmaktadır. Bunlar; ilişki kurma ihtiyacı, güç kazanma ihtiyacı ve başarma ihtiyacı olarak sıralanır (Yeşil, 2016).

Bireylerin çevresiyle sosyal etkileşime girme ve bir örgüte ait olmaya yönelik istekleri ilişki

kurma ihtiyacı olarak görülmektedir. Kişilerin güçlerini ve otoritelerini artırmaya yönelik ihtiyaçları güç kazanma ihtiyaçlarını tanımlar. McClelland'ın teorisindeki son ihtiyaç çeşidi olan başarıma ihtiyacı ise, kişilerin kendilerine koydukları hedeflere dönük çaba sarf etmeleridir. Başarma arzusu güçlü olan bireylerin riskten kaçınma ve kısa sürede geri bildirim almayı sevme gibi benzer özelliklerinin olduğu iddia edilmektedir.

2.1.3.5. Vroom'un Beklenti Teorisi

Vroom 1964'te ödüllendirmenin iş başarısına yönelik etkisini ele alan süreç modellerini incelemiştir. (Taş, 2012). Vroom (1964), Beklenti Teorisi'nde ise bireysel özelliklerin motivasyon üzerindeki etkisini ele almaktadır. Vroom'un Teorisi'nde beklenti faktörü motivasyonun bir sonucu olarak meydana gelmektedir Buna göre, kişileri yalnızca ihtiyaçlar değil, beklentiler de motive etmektedir. Motivasyonun sağlanması için kişilerin amaç ve beklentileri olmalıdır. Çalışanlar, amaçlarına ulaşma konusunda yeterince gayret gösterdikleri takdirde beklentilerinin karşılanacağını düşünürler. Örneğin; bir kişi üyesi olduğu örgütte terfi etmek için daha fazla çalışması gerektiğine inanıyorsa terfi etme beklentisiyle daha fazla çalışmaya gayret gösterecektir (Yeşil, 2016).

2.1.3.6. Porter ve Lawler'in Geliştirilmiş Beklenti Teorisi

Vroom'un Beklenti Teorisi'nde kişilerin hedeflerine ulaştıkları takdirde beklentilerinin karşılanacağına inanarak daha fazla çaba göstermeye eğilimli oldukları ifade edilmektedir. Göstereceği çaba ile performansının artacağına ve böylelikle beklentilerinin karşılanacağına inanan kişiler bu düşünceyle motive olacaklardır. Porter ve Lawler (1968) ise çabanın performansı doğrudan etkileyen bir faktör olmadığını iddia etmektedir. Zira, bir kişinin performansı onun yeteneklerini, özelliklerini ve rolünü nasıl algıladığı ile ilişkilidir. Kişinin performansı karşılığında beklediği ödülü almasından ziyade performansının adil bir sistemde değerlendirildiğini düşünmesi daha güçlü bir motivasyon kaynağıdır. Örneğin, terfi etmeye hak kazanan bir çalışanın kendisinden daha az performans gösteren başka bir çalışanın da terfi ettiğini görmesiyle motivasyonu ve iş devamı azalacaktır (Yılmaz, 2017).

2.1.3.7. Adams'ın Eşitlik Teorisi

Hakkaniyet teorisi olarak da bilinen Eşitlik Teorisi Adams tarafından 1963'te geliştirilmiştir. Adams (1963), eşitliğin motivasyon üzerindeki etkisini ele aldığı çalışmasında, çalışanların

gösterdikleri çaba ile bu çabanın onlara getirisini karşılaştırdıklarını ve bunu da diğer çalışanlarla mukayese ettiklerini ileri sürmektedir. Çalışanların kendi çabaları ile kazançlarını diğer çalışanların çaba ve kazançlarıyla karşılaştırması suretiyle elde ettiği sonuçlar onlara adil bir sistemde değerlendirildiğini hissettiriyorsa iş devamının artması beklenir.

Eğer, çalışan adil bir değerlendirmenin yapılmadığını ve bunun kendi aleyhine olduğunu düşünüyorsa motivasyonu ve iş devamı azalır (Yılmaz, 2017).

2.1.3.8.Skinner’ın Sonuçsal Şartlandırma Teorisi

Sonuçsal Şartlandırma Teorisi, davranışların nedenleri yerine sonuçlarını ve davranışları kontrol eden unsurları incelemeyi amaçlayan bir yaklaşımdır. Bu yaklaşımda, davranışların olası sonuçlar tarafından şartlandırıldığı düşünülmektedir. Bireyin davranışlarının nasıl sonuçlandığı, onu aynı davranışı tekrar edip etmemeye yönlendirecektir. Skinner’ın çalışması bir motivasyon teorisi olarak gelişmiştir. Bu teori, kişilerin belirli amaçlara ulaşmak, ihtiyaçlarını karşılamak veya geçmişteki şartlanmalardan dolayı belli davranışlar göstermeleri fikri üzerine kuruludur (Koçel, 2003). Örneğin, bir örgütte çalışanın belli bir davranışı ödüllendirildiyse çalışan bu davranışını tekrar ettirmeye eğilimli olacaktır. Tam tersi durumda, davranışı cezalandırılırsa, bu davranışı tekrar etme olasılığı azalacaktır. Eğer yöneticiler bir davranışın tekrar edilmesini isterse bunu ödüllendirerek, davranışın tekrar edilmesini istemezse cezalandırarak sağlayabilir (Çakır, 2001).

2.1.3.9.Locke’un Amaç Teorisi

Locke (1968), Amaç Teorisi olarak bilinen çalışmasında kendilerine zor hedefler koyan çalışanların kolay hedefleri olanlara göre daha fazla çaba göstereceklerini ileri sürmektedir. Buna göre, kişilerin motivasyonunu belirleyen hedefleridir. Kişilerin önlerine koyduğu hedefler onların davranışlarını etkilemektedir. En önemli motivasyon kaynaklarından biri de kişinin belirlediği hedeflerdir. Ulaşılması zor ve çok çaba gerektiren hedeflere sahip çalışanlar mevcut durumlarını iyileştirmek adına daha iyi performans sergilemeleri gerektiğine inanarak kendilerini motive etmiş olacaklardır. (Akt.Çakmak, 2008).

2.1.3.10.İş Özellikleri Modeli

Motivasyon ile iş devamı kavramlarını birlikte ele alan kuramlardan biri Hackman ve

Oldham (1980) tarafından geliştirilen İş Özellikleri Modeli'dir. Motivasyon ve iş devamına etki eden içsel faktörlerin incelendiği bu yaklaşımda iş genişletme ve zenginleştirme programlarının etkilerini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır.(Akt.Kaşlı, 2007)

İş Özellikleri Modeli'ne göre, genellikle bir işin başlıca beş özelliği bulunmaktadır. Bu iş özellikleri ile karşılaşan çalışanlar her birine karşı psikolojik tepkiler vermektedir. Bu tepkiler veya yaşanan durumlar çalışanların motivasyonunu artırma amacını taşımaktadır. Bununla birlikte, bu yaklaşım yalnızca zenginleştirilmiş işleri isteyen veya zenginleştirilmiş işlere ihtiyacı olan çalışanlar için geçerlidir.

İş Özellikleri Modeli'nde esas alınan beş iş özelliğinden ilki beceri çeşitliliğidir. Beceri çeşitliliği, işin çalışana çeşitli becerilerini kullanabilmeye imkan verip vermediği ile ilgilidir. İkinci özellik olan görev kimliği işin baştan sona çalışan tarafından sürdürülüp sürdürülmeyeceği ile ilgili özelliktir. İşin birilerinin hayatında değişikliğe yol açıp açmadığı ile ilgili olan üçüncü özellik görev anlamlılığıdır. Dördüncü iş özelliği ise çalışanın işinde özerk veya serbest olup olmadığı, birilerinden emir alıp almadığı ile ilgilidir. Beşinci özellik de geri bildirim ise, işin doğru yapılıp yapılmadığının bizzat işin kendisinden alınan geri bildirimler aracılığıyla öğrenilmesi olarak tanımlanmaktadır (Bilgiç, 2008).

Bağlılık kavramı, 1970'lerde Kantor'un çalışmaları kapsamında dikkat çeken bir konu haline gelmiştir. 1980'lerde Amerikalı şirketlerin, başarısını büyük oranda sadık çalışanlarına borçlu olan Japon şirketlerini inceleme altına almasıyla örgütsel bağlılık kavramı önem kazanmıştır. Ekonomide hızlı değişimlerin yaşanmasıyla beraber, işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının değerlendirilmesi amacına yönelik çalışmalar artış göstermiştir (Bayram, 2005).

İş devamı kavramının ele alındığı öncül çalışmalardan biri Locke tarafından 1976'da yürütülmüştür. Bu çalışmada, iş devamı işgörenin işine veya tecrübesine ilişkin olumlu duygular geliştirmesi olarak tanımlanmıştır. 1982'de Davis, iş devamı kavramını işin özellikleri ile işgörenin beklentilerinin uyumlu olmasından doğan süreç olarak değerlendirmiştir. Spector, 1997 tarihli çalışmasında iş devamının çalışanların tutumlarıyla ilişkili bir kavram olduğunu iddia etmiştir. Buna göre; iş devamı, kişinin işi ile işine yönelik boyutlara karşı geliştirdiği evrensel bir duygudur. (Yılmaz, 2017).

Örgütsel bağlılığın kişisel özelliklerle ilişkisini ortaya çıkarma amacıyla sürdürülen çok sayıda çalışmaya çeşitli sektörlerde rastlanmaktadır. Trakya Üniversitesi'ndeki akademisyenlerin katılımıyla gerçekleştirilen bir çalışmada örgütsel bağlılığın kıdem ile

anlamli bir iliskisi olduğu sonucuna varilirken; cinsiyet, yaş, unvan ve çalışılan departman gibi kişisel özelliklerle örgütsel bağlılık arasında anlamli bir iliskiye rastlanmamaktadır. Dershane ğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve iş doyum düzeylerini ölçmeye yönelik Demirtaş (2010) tarafından yürütülen çalışmada ise örgütsel bağlılık ve iş devamı ölçekleri birlikte kullanılmaktadır. Çalışmada ana ktle olarak Malatya ili merkez ilçesindeki dershaneler seçilmiştir. Tesadüfi rneklemeye yöntemi kullanılarak rneklemeye girecek birimler belirlenmiştir. Dershane ğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını açıklaması beklenen bağımsız değişkenler arasında kıdem ve dershanedeki ğretmen sayısının istatistiksel açıdan anlamli olduğu tespit edilirken; cinsiyet, branş ve haftalık ders saati gibi diğer kişisel değişkenlerin örgütsel bağlılık üzerinde anlamli bir etkisine rastlanmamıştır. Buna göre; kıdem artarken örgüte duyulan bağlılık artmaktadır. Benzer şekilde; katılımcıların çalıştıkları kurumdaki ğretmen sayısı artıka örgüte bağlılık düzeylerinde anlamli bir artış yaşandığı kaydedilmiştir. Bu durum; az çalışanı olan dershanelerin yeni kurulmuş ve kuruluş aşamasına özgü çeşitli sorunlara sahip kurumlar olabilecekleri varsayımı ile ilişkilendirilmiştir. İş devamını açıklaması beklenen değişkenler arasında ise yalnızca kıdemin anlamli bir farklılığa yol açtığı saptanmıştır. Son olarak, katılımcıların örgütsel bağlılıkları ve iş devamı düzeyleri arasında anlamli, orta düzeyde ve pozitif bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. (Akt.etin, 2004).

Karataş ve Güleş (2010) tarafından ilköğretim okulu ğretmenlerinin katılımıyla gerçekleştirilen iş devamı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin değerlendirilmesine yönelik çalışmada, Minnesota İş Tatmini leği ile rgtsel Bağlılık leği birlikte

kullanılmaktadır. Küme rneklemeye yönteminin kullanıldığı söz konusu çalışmada sırasıyla ilçeler, okullar ve sınıflar belirlenmiş ve tesadüfi şekilde rneklemeye girecek birimler seçilmiştir. Araştırma sonunda, iş devamını etkileyen en önemli üç değişkenin sırasıyla; gelecek güvencesi, başarı ve birileri için bir şeyler yapabilme imkanı olduğu sonucuna varılırken, iş devamını en olumsuz etkileyen değişkenin ise ücret olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli değişkenlerin örgüt başarısı için çalışmaya duyulan istek, sorumluluk bilinci ve motivasyon olduğu görülen ilgili çalışmada örgütsel bağlılığı en az etkileyen değişkenin ise öğretmenlerin okuldan ayrılmaları durumunda aynı olanakları başka okullarda bulup bulamayacaklarına ilişkin duydukları kaygı olduğu kaydedilmektedir. Bu durum, öğretmenler tarafından okulların benzer kurumlar olarak algılandıkları sonucuna varılmaktadır (Akt.Akını ve Coşkun, 2009).

İş devamının ele alındığı çalışmaların temelinde güdülenme kavramı yer almaktadır. Taylor

ve Fayol'un çalışmaları bireylerin güdülenmesine yönelik ilk belirtilerin görüldüğü çalışmalar olarak bilinmektedir. Taylor, işgörenlerin ekonomik değişkenlere bağlı bir biçimde güdülendiklerini ileri sürmektedir. Ancak ekonomik değişkenlerin yanı sıra; işe uygun doğru işgücü planlamasının yapılması, oryantasyon, eğitim, ödül sistemi ve kariyer planlama gibi sosyal boyutların da örgütsel bağlılık üzerinde oldukça önemli etkilerinin olduğunu gösteren çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Arslan ve Ulaş, 2004).

İş devamına etkisinin araştırıldığı bireysel faktörlerden biri olan yaş değişkeni, kıdemle yakından ilişkilidir. Genç yaşlardaki çalışanların daha yüksek iş beklentilerine sahip oluşu gibi nedenlerle iş doyum düzeylerinin düşük olduğunu gösteren çalışmalara rastlanmaktadır. Herzberg, iş devamı ile yaş arasındaki ilişkiyi U şeklindeki bir eğri ile göstermektedir. Saleh ve Otis, söz konusu eğrinin her zaman gerçeği ifade etmeyeceğini savunmaktadır. Zira, bir çalışanın iş devamı emekliliğine doğru artarken, emekliliğine yaklaşılmayla azalabilmektedir. İş devamı ile cinsiyet arasındaki ilişki ise araştırmalar arasında tutarsızlık göstermekte ve ortak bir anlayış bulunmamaktadır (Bakan ve Büyükbeşe, 2004).

Medeni durum ile iş devamı arasındaki ilişkilerin incelenmesinde genellikle evlilerin bekar katılımcılara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca, evli çalışanların daha az devamsızlık yaptığı ve işten ayrılma niyetlerinin bekarlara göre daha zayıf olduğu görülmektedir. Bu durum, evliliğin işe yönelik beklentiler üzerinde etkili olabileceği fikrini doğurmaktadır. Eğitim düzeyi ise işin nitelikleri ve sağladığı imkanlar doğrultusunda iş devamı üzerinde etkisini gösterebilmektedir. Eğitim düzeyi arttıkça beklentilerin artmasıyla birlikte iş devamının azaldığını gösteren çalışmalar bulunmaktadır.

2.2. İş Doyumu

Hayatımızın büyük bir kısmını geçirdiğimiz iş yaşamı örgütsel ve toplumsal açıdan önemli bir yere sahiptir. Çalışanlara kişilik yapısına uygun düşmeyen işlerin verilmesi, yapılan işle ilgili beklentilerin karşılanamaması ve sosyal imkânların yetersizliği gibi nedenlerden dolayı, çalışanlar işlerine uyum sağlayamamakta ve bunun sonucunda işle ilgili doyumsuzluk yaşamaktadır. Bu nedenle, çalışanların iş doyumunu kavramı önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İş doyumunu, çalışanların iş ortamına yönelik beslediği duygu ve düşünce kalıplarıdır. Buna göre iş doyumunu çalışanların işyerlerine yönelik beklenti ve işlerine yönelik gösterdikleri tavır iş doyumunu veya iş doyumsuzluğunu ortaya koymaktadır (Atalay, 2012).

İş doyumu, geçmişten günümüze psikolog, sosyolog ve örgüt bilimciler olmak üzere pek çok farklı disiplinden araştırmacılar tarafından tanımlanmıştır. Kavram genel olarak, çalışanların kişisel özellikleri ile işyerinde oluşturdıkları grupların, emeğin ve üretim bandının birbiriyle uyumlu hale gelmesi ve bunun yanında çalışanlarla işletme yöneticileri arasında anlaşmanın sağlanması şeklinde açıklanmaktadır. Diğer bir ifadeyle iş doyumu, çalışanların yapmış oldukları işin kapsamı ve iş ortamına yönelik olumlu tutum ve düşüncelerin toplamıdır. Yani çalışanların yaptıkları işlerden hoşnut olma/olmama halidir. Barutçugil (2004) iş doyumunu çalışanın yaptığı işin sonucunda elde ettiği çıktının değer yargıları ile örtüşerek ihtiyaçlarını karşılama durumu olarak ifade etmektedir. Locke (1976) iş doyumunu, kişinin mesleğinde kendisini memnun edecek olumlu duyguların sağlanması olarak açıklamaktadır. Yine Locke ve Hense iş doyumunu, çalışanın işyerindeki yapmış olduğu işe yönelik deneyimleri ve işe verdiği önem neticesinde yaşadığı duygusal memnuniyet olarak açıklamaktadır. Muchinsky ise, iş doyumunu çalışanın işinden aldığı zevk düzeyi biçiminde tanımlamaktadır. Bir başka tanımla ifade etmek gerekirse iş doyumu, işin kendisi, fiziksel ortamı ve yönetimin tutumu gibi iş şartlarının veya yapılan işten elde edilen sonuçların çalışan tarafından değerlendirilmesidir (Akt.Çekmelioğlu, 2006).

Yapılan tanımlamalar ışığında iş doyumunda temelde üç noktaya vurgu yapıldığı ifade edilebilir. Bunlar şu şekildedir (Solmuş, 2004)

- İş doyumu, çalışanların öznel ve kişisel duygularına dayanmaktadır. Bu nedenle, iş doyumu gözlemlenemez, ancak kişinin davranışlarından anlaşılabilir.
- İş doyumu, yapılan işin sonunda ödüllere veya beklentilere erişildiği takdirde ortaya çıkar.
- İş doyumu, birbirlerinden ayrı fakat ilişkili olduğu düşünülen tutumları kapsar.

2.2.1. İş Doyumunun Önemi

Yaşamlarının büyük bir çoğunluğunu işyerinde geçiren çalışanların iş doyumunun sağlanması, psikolojik ve fiziksel sağlık açısından önemlidir. Bu önem çalışanların günlük hayatta mutlu olması ve yaşamından haz almasını beraberinde getirmektedir.

Çalışanların yetenekleri, bilgileri, becerileri ve iletişim kabiliyetlerinin geliştirilmesi ile ilgili konular geçmişten günümüze pek çok araştırmada yer almaktadır. Söz konusu

alanların geliştirilerek çalışanların hayatı anlam kazanacak ve çalışanlar kendilerini daha

değerli hissedeceklerdir (Balay, 2010).

Bireyin çalışma ortamına yönelik gösterdiği reaksiyon olarak tanımlanan iş doyumu, ilk olarak 1920'li yıllarda ortaya atılmış olmasına rağmen kavram asıl önemini 1930 ila 1940'lı yıllarda kazanmıştır. İş doyumu, yaşam doyumu ile ilişkisinin bulunması, bunun da bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığını doğrudan etkilemesinden ötürü oldukça önemlidir. Yapılan araştırmalar da bunu teyit eder niteliktedir. Örgütsel ve bireysel açıdan öneme sahip iş doyumu, birey açısından bakıldığında fiziksel ve ruhsal sağlık durumlarının yanında, işe devamsızlık, işi yavaşlatma ve işten ayrılma gibi nedenler bağlamında da önemlidir (Serinkan ve Bardakçı, 2009).

Yapılan açıklamalardan anlaşılabacağı üzere, işletmelerin rekabet dünyasında yer almak amacıyla üretmiş olduğu mal ve hizmetin istenen kalitede olmasında çalışanların iş doyumlarının yükseltilmesi ve onların işletmelerin bir parçası olduklarını hissettirmeleri önemlidir.

2.2.2. İş Doyumunun Amaçları

Geleneksel yönetim anlayışında yöneticiler çalışanların iş doyumuna pek fazla önem vermez iken, çağdaş yönetim anlayışında yöneticiler çalışanların her birinin beklentilerini karşılayarak, motivasyonlarını arttırarak yüksek performans ve verimlilik düzeylerinde çalışmasını isterler. Bunun nedeni, işlerinden doyumlu olan çalışanların mutlu ve üretken yapıya dönüşeceği inancıdır. Bu bağlamda, günümüzde işletmeler, mal ve hizmet üretmek amacının yanında çalışanların iş doyumunun yükselmesini de amaçları arasına almıştır. Çalışanların iş doyumunun yükseltilmesiyle de; işletmelerdeki olası sorunların tespit edilmesi, buna göre çalışanların iş doyumsuzluğu halinde iş ortamında olumsuz davranışlarda; iş doyumunun yaşanması halinde ise olumlu davranışlarda bulunulacağı beklenir. Bununla birlikte, yöneticiler iş doyumsuzluğuna yol açan koşullar hakkında bilinçli ve duyarlı bir tavır sergilemektedir.

- Çalışanların işe gelmeme veya işten ayrılma nedenlerini anlamak: Düşük ücret, terfi olanaklarının kısıtlılığı ve diğer nedenlerle çalışanlarda ortaya çıkan iş doyumsuzluğu neticesinde çalışanlar işyerlerine geç gelmekte veya tümüyle işten çıkmaktadır.
- Çalışanların örgüte karşı tutumlarını anlamak: İş doyumu ile ilgili elde edilenler sonucunda, yöneticiler çalışanların örgüte karşı tutum, davranış ve düşüncelerini

anlayıp bu yönde değerlendirmelerde bulunabileceklerdir.

- İşveren ile sendika arasındaki çatışmaları önlemek,
- İşveren-işgören ilişkisinde iletişimi arttırmak amaçlanmaktadır (Özgen ve Öztürk ve Yalçın, 2002).

2.3. İşten Ayrılma Niyeti ve İşe Devamsızlık

2.3.1. İşgücü Devri (Turnover)

Kurumların en değerli kaynağı insan olduğu için, yönetim ve insan kaynaklarının transferi konusunda çok fazla araştırma yapılmaktadır ve şirketler işgücünün transferini azaltmak ve personelden ayrılmamak için büyük çaba sarf etmektedir. Çünkü yeni çalışanları işe almak ve eğitmek işe almaktan daha pahalıdır (Kotler, 1997).

Çalışanın gönüllü olarak işten ayrılmayı seçmesi ve işten ayrılmak istememesi isteğe bağlıdır. İstemsiz işten çıkarılma, çalışanın çeşitli nedenlerden dolayı işten çıkarılmasının, işten çıkarılmanın, emekliliğin veya örgütsel değişikliklerin sonucu olabilir. Gönüllü emeklilik, kurumla iletişim eksikliği ve esneklik eksikliği gibi örgütsel nedenlerden kaynaklanabilir. Ancak, birey daha iyi ücretler veya koşullar kazanabileceği alternatif iş olanakları bulsa bile, işten çıkarma davranışını gösterecektir (Aslan ve Etyemez, 2015).

2.3.2. İşgücü Devri Maliyeti

İş gücü devri bir çalışanın işyerini veya çalıştığı kurumu kalıcı olarak sonlandırması ve yerine yeni personel alması ile gerçekleşir. Bu transfer, işten çıkarma, işe alma ve eğitim gibi birçok maliyete yol açmaktadır. Bir ABD çalışmasına göre, bir çalışana işe alma, eğitim ve işe alma maliyeti 20.000 ABD Dolarıdır. (Balay, 2000).

Bu maliyetler pilotlar için daha da yüksektir. 2. pilot olabilmek için Türkiye'de ATPL (Havayolu Taşımacılığı Pilot Lisansı) şartı olarak başlatılan aday pilotlarının (yardımcı pilot) ticari havayolunda, zorlu bir eğitime katılması ve yaklaşık 2 yıl boyunca eğitim alması gerekmektedir. Bu eğitimin maliyeti yaklaşık 140000 dolardır. 2. pilot olmak için gereken bu kadar yüksek yatırımla ve düşük pilot sayısına göre, pilotların işi bırakmaları diğer çalışanlardan daha ciddi bir sorundur. Pilotun sorumlu pilot olması için 5.000 uçuş saati ve 6 yıl gerekir. Bu seviyeden işten çıkmak, havayolları için önemli bir finansal ve manevi

kayıp teşkil etmektedir.

2.3.3. İşten Ayrılma Niyetinin Tanımı

İşten ayrılma niyeti, çalışanın örgütten ayrılmak konusunda bilinçli bir kararı olarak ifade edilmektedir. Daha öz bir ifade ile işten ayrılma niyeti, çalışanın örgütten ayrılmayı düşünmesidir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012). Price ve Mueller, işten ayrılma niyetini; çalışanın, örgüt üyeliğini devam ettirme ya da ettirmeme olasılığı olarak açıklamaktadır (Kılıç, 2016).

İşe giriş çıkış devir hızı olarak da ifade edilen işten ayrılma niyeti örgütlerde etkin bir şekilde yönetilmesi gereken ve önem taşıyan konulardan birisidir. Özellikle yüksek maliyetli eğitim gerektiren pozisyonlarda görev yapan çalışanların işten ayrılma davranışı göstermeleri örgütlerde, eğitimsel ve operasyonel anlamda maliyete, yetenek kaybına ve verimde düşüş yaşanmasına neden olabilmektedir. Tsai ve Wu tarafından yapılan çalışmada, işten ayrılma niyetinin işten ayrılma davranışına yönelik sonucu yansıttığını vurgulamışlardır. Ücret, adaletli tutum, otonomi ve örgüt koşullarında problem yaşanan örgütlerde işten ayrılma niyeti daha fazla yaşanmaktadır (Kılıç, 2016).

Bireylerin işten ayrılma niyetine etki eden faktörler, örgüt kültürü ve değerleri, çalışma arkadaşları ve ilişkiler, iş/rol talepleri ve beklentileri ile kariyer alanındaki fırsatlar, çalışma koşulları ve işin ücreti olarak sıralanabilir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009) Ayrıca, kişilerin yaşı, hayat şartlarındaki değişiklikler, sağlık durumu gibi bireysel ya da yasal ve vergi yükümlülükleri, iş gücü piyasası gibi genel ekonomi durumu ile ilgili çevresel faktörler veya örgüte ulaşım ve örgütün konumu, çalışanın mesleki bilgi ve becerisi, olumsuz örgüt koşulları gibi örgütsel faktörler de işten ayrılma niyetini etkileyebilmektedir (Özen, 2015). Tüm bu faktörler, işten ayrılma niyetini etkileyen, bireysel, örgütsel ve çevresel etkenler olarak üç grupta sınıflandırılmaktadır.

2.3.4. İşten Ayrılma Niyeti Modelleri

Literatürde bırakma sürecini ve buna bağlı faktörleri gösteren bazı modeller geliştirilmiştir. İş memnuniyetsizliği olan çalışanın nasıl ayrılmaya karar verdiğini açıklayan modelde, iş tatmini, alternatif iş arayışı ve ayrılmayı amaçlayarak fiili geri çekilme davranışını etkilemektedir. İşten ayrılma niyeti, alternatif işleri karşılaştırmanın sonucudur

(Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998). Mobley (1982) de bırakmanın bilişsel ve davranışsal süreçlerine odaklanan bir model geliştirdi. Bu modelde, çalışanlar işlerini sürekli olarak değerlendiriyorlar ve memnun olmadıkları zaman, alternatif işleri değerlendirdikten ve mevcut işleriyle karşılaştırdıktan sonra işten ayrılmayı talep etmektedirler.(Genç, 2014)

2.3.5. İşe Devamsızlık

Devamsızlık, işgücünün belirli bir süre boyunca devamsızlık ve ayrılma durumu haricinde çok geç gelmesi veya hiç gelmemesi olarak tanımlanmaktadır. Martocchio ve Harrison, personelin belirli bir yerde ve zamanda olması gereken yerlerde bulunmama durumu olarak tanımlamışlardır. Devamsızlık, genellikle işe bağlı olmayan nedenlerle ortaya çıkar. Hastalıklar, aile sorunları, yasal veya yasadışı durumlar veya evde kalmak için mazeretler gibi durumlarda karşımıza çıkmaktadır. Çekilme davranışı ve devamsızlık olarak iki şekilde gerçekleşir. İş tatminsizliği ve düşük örgütsel bağlılık, olumsuz iş ve iş tutumlarına tepki göstermek amacıyla uygulanabilir. Resmi soruşturmalara göre, önemli bir iş yaptıklarını düşünen görevlilerin devamsızlık oranları düşük, aksine katılım oranının yüksek olduğu tespit edilmiştir (Balay, 2000).

2.3.6. Örgütsel Bağlılık, İşe Devamsızlık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler

Örgütsel bağlılık, işe devamsızlık ve işten ayrılma niyeti ile ilgili bağlantılı olan ilişkiler literatürde yer almaktadır. Bunlar çeşitli çalışmalarda değerlendirilerek konu hususunda nasıl bir sonuca ulaşıldığı ile ilgili fikirler vermektedir.

İşe devamsızlık örgütsel bağlılık içerisinde yer alan davranışsal bağlılık alt boyutu ile daha çok ilişkilidir. Davranışsal bağlılığın artmasıyla birlikte işe olan devamsızlıkta azalış sağlanacağı beklenmektedir (Gül, 2003). Yani örgütsel bağlılıkla işe olan devamsızlık arasında olumsuz ters bir ilişki mevcuttur (Balay, 2000). Bununla beraber literatürde söz konusu ilişkinin çok güçlü olmadığını ortaya koyan çalışmalar da mevcuttur (Angle ve Perry, 1981).

Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalarda örgüte olan bağlılıkla işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu dile getirilir (Aryee vd., 1991; Blau ve Boal, 1987; Griffeth vd., 2000; Tett ve Meyer, 1993). Bu bağlamda örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde önemli etkiye sahip olduğu ifade edilebilir. Nitekim örgütsel bağlılığı düşük olanların işten ayrılmaya daha meyilli olduğu vurgulanmıştır. Yani, örgüte olan bağlılıkları

düşük olan çalışanlar işe yönelik yeterli verimi ortaya koyamayacak ve nihayetinde de işten ayrılma yolunu tercih edeceklerdir (Ahmad vd., 2010). Örgütsel bağlılığın alt boyutları içerisinde yer alan duygusal, normative ve devam bağlılık düzeylerinin artmasıyla çalışanların işten ayrılma niyetleri belirli ölçüde düşüş göstermektedir. Öyle ki, çalışanların örgütsel hedef ve amaçlara olan inancının artmış olması ve örgütün değerlerini benimsemeleri sonucunda işten ayrılma niyetinin düşüş göstereceği ifade edilir (Çakar ve Ceylan, 2005).

Eğitim düzeyi, çalışanların iş hayatına olan bakış açısının farklılaşmasına ve iş hayatından beklentilerinin değişmesine neden olan bir etmendir. Eğitim düzeyinin yükselmesiyle iş hayatına ve işe yüklenen anlam da aynı doğrultuda değişiklik gösterir. Çalışanlar eğitimlerine olan harcamalar sonucunda iş hayatından yüksek taleplerde bulunmaktadır. Burada yüksek eğitim düzeyli çalışanlar işin kendilerine sağladığı prestiji de düşünerek örgüte olan bağlılıkları bu doğrultuda şekillendirmektedir (Demir, 2012). Genel olarak eğitim düzeyi ile örgüte olan bağlılık arasında zayıf düzeyde ancak anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun nedeni eğitim düzeyi yükselen kişilerin iş hayatından beklentilerinin karşılanmadığı durumda işten ayrılma niyetlerinin yükselmesidir (Güner, 2007).

Genel olarak çalışanların işyerlerinde çalışma sürelerinin yükselmesi ile örgüte bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır (Dağdeviren, 2007). Meyer ve Allen (1991) örgüt içerisinde çalışanların çalışma sürelerinin artması ile statülerinin değişikliğe uğramasından ötürü memnuniyetlerinin arttığını bunun da örgüte olan bağlılığı doğurduğunu ifade etmişlerdir.

İşe devamsızlık, çalışanların planlanmış bir işte hazır bulunmamasıdır (Johns, 2002; Kristensen vd. 2006; Mathis ve John, 2007). Başka bir ifadeyle işe devamsızlık çalışanın fiziksel açıdan işyerinde olmamasıdır (Jex, 2002). İşyerinde işe olan devamsızlık üzerinde pek çok faktör etkili olmaktadır. Bu faktörlerden biri cinsiyettir. Yapılan çalışmalarda kadın çalışanların erkeklere kıyasla yaş, uzmanlık ve çocuk durumlarından ötürü daha fazla işe yönelik devamsızlık sergilediği ortaya çıkmıştır (Harrison, Joseph ve Martocchio, 1998; Örücü ve Kaplan, 2001; Bacak ve Yiğit, 2010).

İşe devamsızlık üzerinde etkili olan faktörlerin tespit edilmesine yönelik yapılan çalışmalarda eğitim düzeyinin, hizmet süresinin ve kıdemin etkili olduğu ortaya konmuştur (Harrison ve Martocchio, 1998). Eğitim düzeyi çalışanların kişisel inisiyatif kullanma, sorumluluk alma ve bağımsız karar almalarını sağlamasından ötürü çalışanların işi benimsemelerini sağlar. Çalışanların işi benimsemesi de işe olan devamsızlığı azaltıcı rol oynar (Eren, 2007). Eğitim durumu işten ayrılma niyeti üzerinde de etkili bir faktördür.

Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların yeni iş bulabilme olanaklarının yüksek olmasından ötürü çalışanların işten ayrılma niyetleri yüksektir ( nce ve G l, 2005; Leong vd., 1996).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

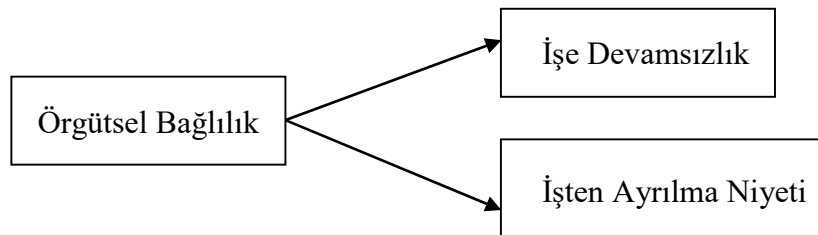
ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN İŞE DEVAMSIZLIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, çalışanların örgütsel bağlılıklarının devamsızlık ve işten çıkarma niyetinde bir etkisi olup olmadığını belirlemektir. Bu amaçla, katılımcıların örgütsel bağlılık hakkındaki görüşleri sunulur ve bu görüşler ile devamsızlığın sona ermesi arasında anlamlı bir bağlantı olup olmadığı belirlenir. Bu bağlamda, katılımcıların örgütsel bağlılıkları, devam etmeme dereceleri ve bırakma niyetleri ile cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalışma süresi, görev ve maaşlar arasında önemli bir fark olup olmadığı açıkça ortaya çıkmaktadır.

3.2. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bildiğimiz gibi ilişkisel tarama modelleri, araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır. Bu çalışmada, çalışanların örgütsel bağlılıkları ile devamsızlık niyetleri arasındaki ilişki ilişkisel bir modele yol açmıştır.



Şekil 3:Araştırmanın Modeli

Yukarıdakilere uygun olarak, aşağıdaki hipotezler doğruluk açısından incelenmiştir:

H₁: Örgütsel bağlılık düzeyleri ile işe devamsızlık düzeyleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Örgütsel bağlılık düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Örgütsel bağlılık düzeyleri ile cinsiyetleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H₄: Örgütsel bağlılık düzeyleri ile yaşları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H₅: Örgütsel bağlılık düzeyleri ile eğitim durumları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H₆: Örgütsel bağlılık düzeyleri ile çalışma süreleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H₇: Örgütsel bağlılık düzeyleri ile görevleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H₈: Örgütsel bağlılık düzeyleri ile maaşları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H₉: İşe devamsızlık düzeyleri ile cinsiyetleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₀: İşe devamsızlık düzeyleri ile yaşları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₁: İşe devamsızlık düzeyleri ile eğitim durumları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₂: İşe devamsızlık düzeyleri ile çalışma süreleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₃: İşe devamsızlık düzeyleri ile görevleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₄: İşe devamsızlık düzeyleri ile maaşları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₅: İşten ayrılma niyetleri ile cinsiyetleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir

farklılık vardır.

H₁₆: İşten ayrılma niyetleri ile yaşları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₇: İşten ayrılma niyetleri ile eğitim durumları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₈: İşten ayrılma niyetleri ile çalışma süreleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₉: İşten ayrılma niyetleri ile görevleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H₂₀: İşten ayrılma niyetleri ile maaşları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

H₂₁: Örgütsel bağlılığın işe devamsızlık üzerine etkisi vardır.

H₂₂: Örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerine etkisi vardır.

3.3.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma popülasyonu, Sağlık Bakanlığı İletişim Merkezi (SABİM) üyelerinden oluşmaktadır. Basit bir rastgele örnekleme yöntemi, kütleden numune birimlerinin aynı birim seçimine izin veren ve seçimin, farklı etkiler olmadan yapılabildiği bir yöntemdir.

Araştırmanın uygulama aşamasında, çalışanların örgütsel bağlılıkları 170 kişilik anketten elde edilen verilere göre tespit edilmeye çalışılmıştır.

3.4.Verilerin Toplanması

Araştırmada verilerin elde edilmesinde anket yöntemi kullanılmış ve anket soruları katılımcılara yüz yüze anket tekniği kullanılarak iletilmiştir. Anketlere cevap verirken, çalışanların ad ve soyadları sorgulanmamış, bu nedenle anket sorularına verilen cevaplar gizlilik temelinde desteklenmiştir. Ankette demografik bilgiler, örgütsel bağlılık, devamsızlık ve bırakma niyetini vurgulayan 33 soru bulunmaktadır. Uygulamadan elde edilen verilerin analizinde SPSS 25 paket programı kullanılmıştır.

Birinci Bölüm: Kişisel Bilgi Formu

Birinci bölümde, kişisel bilgi formu cinsiyet, yaş, çalışma saatleri, eğitim düzeyi, görev ve katılımcıların maaşı hakkında sorular içermektedir. 5 sorudan oluşan bu bölüm katılımcı sayısını ve yüzdeliklerini içermektedir. Araştırmada bu soruların temel amacı, ölçekteki ifadelerle göre farklılık gösterip göstermediklerini incelemektir.

İkinci Bölüm: Örgütsel Bağlılık

18 sorudan oluşan ikinci bölüm, örgütsel bağlılığı gösteren ifadeleri içermektedir. Ölçek içerisinde;

- 1- Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım.
- 2- Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.
- 3- Kurumuma karşı güçlü bir “aitlik” duygusu hissediyorum.
- 4- Bu kuruma karşı “duygusal bağlılık” hissediyorum.
- 5- Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.” gibi ifadeler yer almaktadır. Örgütsel bağlılık düzeyini ölçmek için Meyer ve Allen tarafından geliştirilen 5’ li Likert tipi ölçek olan üç bileşenli “örgütsel bağlılık modeli” “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır (Meyer, Allen, 1993). Bu ifadeler için katılımcıların, kesinlikle katılmıyorum ile kesinlikle katılıyorum arası bir seçenek sunmaları sağlanmıştır. Örneğin “16- Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.” ölçek ifadesi için katılımcılar,

- 1: Kesinlikle katılmıyorum
- 2: Katılmıyorum,
- 3: Kararsızım,
- 4: Katılıyorum ve
- 5: Kesinlikle Katılıyorum cevaplarında bulunmuşlardır.

Üçüncü Bölüm: İşe Devamsızlık Ölçeği

Toplam 3 sorudan oluşan üçüncü bölümde katılımcıların işe devamsızlık durumlarını ortaya koyan ifadeler Atay’ın (2006) çalışmasından alınmıştır. Ölçek içerisindeki çalışmada;

- 19- Daha iyi bir iş teklifi alırsam işimden ayrılabilirim.
- 20- İnsanların günümüzde çok sık iş değiştirdiğini düşünüyorum.

21- Bu kurumda çalışmaya devam etmemin nedenlerinden birisi sadakate inandığım ve dolayısıyla ahlaki zorunluluk duyduğum içindir.” ifadeleri yer almaktadır. Bu ifadeler için katılımcıların, kesinlikle katılmıyorum ile kesinlikle katılıyorum arası bir seçenek sunmaları sağlanmıştır. Örneğin “19- Daha iyi bir iş teklifi alırsam işimden ayrılabilirim.” ölçek ifadesi için katılımcılar,

1: Kesinlikle katılmıyorum

2: Katılmıyorum,

3: Kararsızım,

4: Katılıyorum ve

5: Kesinlikle Katılıyorum cevaplarında bulunmuşlardır.

Dördüncü Bölüm: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Toplam 6 sorudan oluşan dördüncü bölümde katılımcıların işten ayrılma niyetlerini ortaya koyan ifadeler yer almaktadır. Ölçek içerisinde;

22-Benim elimde olsaydı şu anki işverenimle bir yıl daha çalışabilirdim.

23-Sık sık işimden ayrılmayı düşünüyorum.

24-Önümüzdeki 12 ay içinde yeni bir iş bulmayı planlıyorum.

25-Bazen geçerli bir sebebim olmadan işe gitmediğim olur.

26-Sıkça izin ve rapor alarak işimden uzaklaşıyorum.” gibi hissediyorum.” şeklinde işten ayrılma ile ilgili sorularla ilgili ifadeler Laurie (2005) ve Kenneth’te (2010) yer almaktadır. Bu ifadeler için de katılımcıların, kesinlikle katılmıyorum ile kesinlikle katılıyorum arası bir seçenek sunmaları sağlanmıştır. Örneğin “27- İşe giderken ayaklarım geri geri gider.” ölçek ifadesi için katılımcılar,

1: Kesinlikle katılmıyorum

2: Katılmıyorum,

3: Kararsızım,

4: Katılıyorum ve

5: Kesinlikle Katılıyorum cevaplarında bulunmuşlardır.

Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve İşe Devamsızlık İfadelerinin Faktör Analizi Sonuçları

Yapılan inceleme sonucunda, ölçek maddesine içerik olarak uygun olmayan herhangi bir madde olmadığı gözlenmiştir.

27 maddeden oluşturulan ölçeğin geçerlilik çalışmaları yapılmıştır. Bu süreçte ölçeğe dahil olan boyutlarda yeterli sayıda ölçek elemanı olduğu bulunmuştur. Ayrıca bu süreçte, katılımcıların ölçek ifadelerine katılım derecesini belirlemek için 5'li Likert tercih edildi. 5'li Likert seçeneklerinde, katılımcıların her bir maddeye katılım düzeyi ölçülmek için formüle edilmiştir.

Ölçek yapısı 2 aşamada incelenmiştir.

İlk adım, ölçek ifadelerinin ölçeklenebilir olup olmadığını belirlemektir. Bu zamanda, test faktör (KMO-Kaiser-Meyer-Olkin) ve Lett Barlett küresellik üzerinde gerçekleştirildi. "(KMO-Kaiser-Meyer-Olkin) ve Latett Barlett test küresellik testlerinin, örnek yeterliliğinin belirlenmesini sağlayan testler ve faktör analizi için gerekli olan ölçek ifadeleri olduğu bilinmektedir. KMO değeri, gözlenen korelasyon katsayıları ve kısmi korelasyon katsayılarının karşılaştırılmasına dayanır. Barlett Sphericity değeri, değişken miktarlar arasındaki ilişkinin tatmin edici olup olmadığını gösterir (Patır, 2009).

Çalışmalar, KMO değerinin 0,50'den yüksek olduğunu ve Barlett değerinin 0,05'den düşük olduğunu varsaymaktadır. Buna göre, elde edilen sonuçlar Tablo 1'deki gibidir

Tablo 1. Anket Sorularının Bileşen Analizine Uygunluk Test Sonucu

KMO ve Barlett's Test Sonuçları		
KMO Örneklem Yeterliliği İstatistiği		,845
Barlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare (χ^2)	1988,935
	D f	351
	P	,000

Tablo 1'de gösterildiği gibi, Barlett Sphericity Test sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır.

($\chi^2 = 1988.935$, $p < 0.05$). Barlett testinde p değeri anlamlı olmalıdır (Seçer, 2013, Bayram, 2009). Bu sonuca göre, anket ölçeğindeki ifadelerin faktör analizi ile uyumlu olduğu anlaşılmıştır. Yine, Kaiser-Meyer-Olkin değeri (KMO) 0,845 olarak belirlenmiştir ve elde edilen örnek sayısının yeterli olduğu bulunmuştur. Bu bağlamda KMO- Measure of Sampling Adequacy değerinin

0,9-1,00 arasında olması

mükemmel, 0,8-0,89 arasında

olması çok iyi,

0,7-0,79 arasında olması

iyi, 0,6-0,69 arasında

olması orta,

0,5-0,59 arasında olması zayıf ve

0,5 altında olması durumunda ise veri setinin faktör analizi için uygun olmadığı ifade edilir (Patır, 2009).

Araştırmada elde edilen bu sonuç ölçeğin çok iyi düzeyde örnekleme sahip olduğunu göstermiştir.

İkinci aşamada, elde edilen verilere göre Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) kullanılarak analiz yapılmıştır. Bu yöntemde, ilk önce, çok değişkenli normallik varsayımı ve doğrusallık varsayımının tümü AFA tarafından ayrı ayrı kontrol edilir. Buna göre, bu çalışmada temel bileşen analizi kullanılmış ve özdeğerleri 1'den büyük olan faktörler dikkate alınmıştır. Bu analiz, ankete katılanların anket modelinin ne kadarını algıladığını belirlemek için yapılmıştır.

Bu boyutlandırmayı göstermek için özdeğer ve faktör yükleri dikkate alınmıştır. Bu zamanda, maddelerin yük değerlerini belirlemek için 30 değeri kabul edilmiştir (Seçer, 2013).

Doğrudan Oblimin tekniği ile döndürüldükten sonra faktör yükü ve elemanların ölçek boyutları için değerler Tablo 2,3 ve 4'te gösterilmektedir.

Tablo 2. Ölçek İfadelerinin Örgütsel Bağlılık Faktör Analizi Sonuçları

Faktör ve Maddeler	Faktör
Örgütsel Bağlılık	
1- Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım.	,493
2- Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.	,667
3- Kurumuma karşı güçlü bir “aitlik” duygusu hissediyorum.	,763
4- Bu kuruma karşı “duygusal bağlılık” hissediyorum.	,746
5- Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.	,824
6- Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.	,780
7- Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de.	,325
8- Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için çok zor olurdu.	,803
9- Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.	,742
10- Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.	,568
11- Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	,386
12- Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır.	,626
13- Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.	,419
14- Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.	,370
15- Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.	,494
16- Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	,690
17- Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum.	,480
18- Bu kuruma çok şey borçluyum.	,722
Öz Değerler	7,953
Açıklanan varyans (%)	29,455

Tablo 3. Ölçek İfadelerinin İşe Devamsızlık Faktör Analizi Sonuçları

Faktör ve Maddeler	Faktör
İşe Devamsızlık	
1- Daha iyi bir iş teklifi alırsam işimden ayrılabilirim.	,454
2- İnsanların günümüzde çok sık iş değiştirdiğini düşünüyorum.	,652
3- Bu kurumda çalışmaya devam etmemin nedenlerinden birisi sadakate inandığım ve dolayısıyla ahlaki zorunluluk duyduğum içindir.	,597
Öz Değerler	2,230
Açıklanan varyans (%)	8,258

Tablo 4. Ölçek İfadelerinin İşten Ayrılma Niyeti Faktör Analizi Sonuçları

Faktör ve Maddeler	Faktör
İşten Ayrılma Niyeti	
1- Benim elimde olsaydı şu anki işverenimle bir yıl daha çalışabilirdim.	,332
2- Sık sık işimden ayrılmayı düşünüyorum.	,491
3- Önümüzdeki 12 ay içinde yeni bir iş bulmayı planlıyorum.	,393
4- Bazen geçerli bir sebebim olmadan işe gitmediğim olur.	,893
5- Sıkça izin ve rapor alarak işimden uzaklaşıyorum.	,891
6- İşe giderken ayaklarım geri geri gider.	,605
Öz Değerler	2,172
Açıklanan varyans (%)	8,046

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin işe devamsızlık ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisine yönelik görüşlerin faktör analizi sonuçlarından da anlaşılabacağı üzere ölçek ifadelerinin hiçbirinin “faktör yük değeri .30’un altında olmadığı için herhangi bir ifade ölçek içerisinden çıkarılmamıştır.

Görüldüğü üzere, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin işe devamsızlık ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisine yönelik görüşleri 3 faktörlü (örgütsel bağlılık, işe devamsızlık

ve işten ayrılma niyetleri) yapıdan oluşmakta olup bu yapı toplam varyansın %45.759'luk kısmını açıkladığı görülmüştür. Bilindiği üzere, sosyal bilimlerde yapılan uygulamalarda elde edilen sonuçların toplam varyansı açıklama düzeyinin % 40-60 Aralığında olması beklenir (Scherer vd., 1988). AFA sonucu elde edilen 3 faktörlü yapının açıkladığı %29.455'lik varyans örgütsel bağlılık;

%8.258 işe devamsızlık; %8.046 işten ayrılma niyeti belirtilen bu aralıkta yer almaktadır. Bu ifadeler yukarıda da ifade edildiği üzere toplam varyansın %45.759'luk kısmı açıklamaktadır.

3.5.Araştırmanın Bulguları

Güvenilirlik Katsayısı:

Bu çalışmada güvenilirlik analizi için Cronbach Alpha Katsayısı kullanılmıştır.

Alfa katsayısının derecelendirme aralıkları aşağıdaki gibi sınıflandırılır (Akgül ve Çevik, 2003)

$0.00 \leq \alpha < 0.40$ güvenilir değil,

$0.40 \leq \alpha < 0.60$ düşük güvenilirliktedir, $0.60 \leq \alpha < 0.80$ oldukça güvenilirdir,

$0.80 \leq \alpha < 1.00$ yüksek derecede güvenilirdir.

Tablo 5. Cronbach's Alpha Katsayısına İlişkin Çözümleme

	Cronbach's Alpha Katsayı	Madde Sayısı
Örgütsel Bağlılık	,85	18
İşe Devamsızlık	,70	3
İşten Ayrılma Niyeti	,71	6

Tablo 5'te de görüldüğü üzere, örgütsel bağlılık ifadelerinin yüksek derecede güvenilir olduğu, işten ayrılma niyeti ve işe devamsızlık ifadelerinin ise oldukça güvenilir olduğu ortaya çıkmıştır.

Katılımcılara Ait Genel Betimsel İstatistikler

Demografik faktörler; Cinsiyet, yaş, eğitim, çalışma saatleri, katılımcıların görev ve maaşları. Katılımcıların özelliklerine göre frekans dağılımları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet			
		Kişi Sayısı	Yüzde
	Kadın	108	63,5
	Erkek	62	36,5
	Toplam	170	100,0
Yaş			
		Kişi Sayısı	Yüzde
	18-25 Yaş Arası	15	8,8
	26-30 Yaş Arası	68	40,0
	31-35 Yaş Arası	61	35,9
	36-40 Yaş Arası	23	13,5
	41-45 Yaş Arası	3	1,8
	Toplam	170	100,0
Eğitim Durumu			
		Kişi Sayısı	Yüzde
	Lise	23	13,5
	Yüksekokul	27	15,9
	Fakülte	106	62,4
	Yüksek Lisans	13	7,6
	Doktora	1	,6
	Toplam	170	100,0
Çalışma Süresi			
		Kişi Sayısı	Yüzde
	1 Yıldan Az	26	15,3
	1-3 Yıl	45	26,5
	4-7 Yıl	64	37,6
	8-10 Yıl	30	17,6
	10 Yıl Üstü	5	2,9
	Toplam	170	100,0
Görev			
		Kişi Sayısı	Yüzde
	Birim Yöneticisi	2	1,2
	Anket Operatörü	2	1,2
	Takım Lideri	3	1,8
	Kalite Operatörü	4	2,4
	Çözümleyici	103	60,6
	Raporlama Uzmanı	7	4,1
	Operatör	49	28,8
	Toplam	170	100,0

Maaş			
		Kişi Sayısı	Yüzde
	2501-3500 TL	54	31,8
	3501-4500 TL	104	61,2
	4501 TL ve Yukarısı	12	7,1
	Toplam	170	100,0

Katılımcıların %63.5'i kadın ve %36.5'i ise erkektir. Katılımcıların %8.8'i 18-25 yaş; %40'ı 26-30 yaş; %35.9'u 31-35 yaş; %13.5'i 36-40 yaş ve %1.8'i ise 41-45 yaş aralığındadır. Katılımcıların %13.5'i lise; %15.9'u yüksekokul; %62.4'ü fakülte; %7.6'sı yüksek lisans ve %0.6'sı ise doktora mezunudur. Katılımcıların %15.3'ü 1 yıldan az; %26.5'i 1-3 yıl; %37.6'sı 4-7 yıl; %17.6'sı 8-10 yıl ve %2.9'ı ise 10 yıl üstü çalışma süresine sahiptir. Katılımcıların %1.2'sinin birim yöneticisi, %1.2'sinin anket operatörü; %1.8'inin takım lideri; %2.4'ünün kalite operatörü; %60.6'sının çözümleyici; %4.1'inin raporlama uzmanı ve %28.8'inin ise operatör olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların %31.8'i 2501-3500 TL; %61.2'si 3501-4500 TL ve %7.1'i 4501 TL ve yukarısı aralığında maaş almaktadır.

Örgütsel Bağlılık

Çalışmanın bu kısmı, katılımcıların örgütsel bağlılıklarını test etmek için sorulan soruların cevaplarını içermektedir. Burada katılımcı sayısı, yüzde dağılımları ve bu terimlerin ortalama ve standart sapma değerleri her bir ifade için verilmiştir.

Ölçek ifadeleri şöyledir:

- Kesinlikle katılıyorum: 5
- Katılıyorum: 4
- Kararsızım: 3
- Katılmıyorum: 2
- Kesinlikle katılmıyorum: 1

Söz konusu ölçek ifadelerine yönelik ortalama değer aralıkları; 1,00-1,80 çok düşük;

1,81-2,60 düşük;

2,61-3,40 orta;

3,41-4,20 yüksek ve 4,21-5,00 çok yüksek düzeyli olarak sınıflanmıştır (Gönen, 2013)

Tablo 7. Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Ortaya Koyan İfadelerin Frekans Dağılımları

1- Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım.				
	N	Yüzde	Ortalama	S
Kesinlikle katılmıyorum	19	11,2	3,17	1,151
Katılmıyorum	21	12,4		
Kararsızım	64	37,6		
Katılıyorum	44	25,9		
Kesinlikle katılıyorum	22	12,9		
Toplam	170	100,0		
2- Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.				
	N	Yüzde	Ortalama	S
Kesinlikle katılmıyorum	15	8,8	3,48	1,270
Katılmıyorum	30	17,6		
Kararsızım	23	13,5		
Katılıyorum	62	36,5		
Kesinlikle katılıyorum	40	23,5		
Toplam	170	100,0		
3- Kurumuma karşı güçlü bir “aitlik” duygusu hissediyorum.				
	N	Yüzde	Ortalama	S
Kesinlikle katılmıyorum	11	6,5	3,56	1,181
Katılmıyorum	21	12,4		
Kararsızım	43	25,3		
Katılıyorum	52	30,6		
Kesinlikle katılıyorum	43	25,3		
Toplam	170	100,0		

4- Bu kuruma karşı “duygusal bağıllık” hissediyorum.				
	N	Yüz de	Ortalama	S
Kesinlikle katılmıyorum	12	7,1	3,59	1,144
Katılmıyorum	15	8,8		
Kararsızım	42	24,7		
Katılıyorum	62	36,5		
Kesinlikle katılıyorum	39	22,9		
Toplam	170	100,0		

5- Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.				
	N	Yüzde	Ortalama	S
Kesinlikle katılmıyorum	18	10,6	3,42	1,215
Katılmıyorum	18	10,6		
Kararsızım	41	24,1		
Katılıyorum	61	35,9		
Kesinlikle katılıyorum	32	18,8		
Toplam	170	100,0		

6- Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.				
	N	Yüzde	Ortalama	S
Kesinlikle katılmıyorum	12	7,1	3,46	1,167
Katılmıyorum	23	13,5		
Kararsızım	45	26,5		
Katılıyorum	55	32,4		
Kesinlikle katılıyorum	35	20,6		
Toplam	170	100,0		

7- Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de.				
	N	Yüzde	Ortalama	S
Kesinlikle katılmıyorum	5	2,9	4,10	1,001
Katılmıyorum	8	4,7		
Kararsızım	23	13,5		
Katılıyorum	63	37,1		
Kesinlikle katılıyorum	71	41,8		
Toplam	170	100,0		

8- Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için çok zor olurdu.				
	N	Yüzde	Ortalama	S
Kesinlikle katılmıyorum	8	4,7	3,98	1,112
Katılmıyorum	10	5,9		
Kararsızım	28	16,5		
Katılıyorum	55	32,4		
Kesinlikle katılıyorum	69	40,6		
Toplam	170	100,0		

9- Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.				
	N	Yüzde	Ortalama	S
Kesinlikle katılmıyorum	7	4,1	3,84	1,117
Katılmıyorum	14	8,2		
Kararsızım	37	21,8		
Katılıyorum	53	31,2		
Kesinlikle katılıyorum	59	34,7		
Toplam	170	100,0		

10- Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.				
	N	Yüzde	Ortalama	S
Kesinlikle katılmıyorum	16	9,4	3,33	1,234
Katılmıyorum	28	16,5		
Kararsızım	44	25,9		
Katılıyorum	48	28,2		
Kesinlikle katılıyorum	34	20,0		
Toplam	170	100,0		

11- Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.				
	N	Yüzde	Ortalama	S
Kesinlikle katılmıyorum	23	13,5	3,18	1,239
Katılmıyorum	21	12,4		
Kararsızım	55	32,4		
Katılıyorum	44	25,9		
Kesinlikle katılıyorum	27	15,9		
Toplam	170	100,0		

12- Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır.				
	N	Yüzde	Ortalama	S
Kesinlikle katılmıyorum	11	6,5	3,81	1,284
Katılmıyorum	23	13,5		
Kararsızım	24	14,1		
Katılıyorum	42	24,7		
Kesinlikle katılıyorum	70	41,2		
Toplam	170	100,0		

13- Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.				
	N	Yüzde	Ortalama	S
Kesinlikle katılmıyorum	36	21,2	2.88	1,342
Katılmıyorum	35	20,6		
Kararsızım	34	20,0		
Katılıyorum	44	25,9		
Kesinlikle katılıyorum	21	12,4		
Toplam	170	100,0		

14- Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.				
	N	Yüzde	Ortalama	S
Kesinlikle katılmıyorum	15	8,8	3,50	1,217
Katılmıyorum	18	10,6		
Kararsızım	45	26,5		
Katılıyorum	51	30,0		
Kesinlikle katılıyorum	41	24,1		
Toplam	170	100,0		

15- Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.				
	N	Yüzde	Ortalama	S
Kesinlikle katılmıyorum	30	17,6	3,00	1,337
Katılmıyorum	32	18,8		
Kararsızım	45	26,5		
Katılıyorum	34	20,0		
Kesinlikle katılıyorum	29	17,1		
Toplam	170	100,0		

16- Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.				
	N	Yüzde	Ortalama	S
Kesinlikle katılmıyorum	19	11,2	3,39	1,279
Katılmıyorum	23	13,5		
Kararsızım	38	22,4		
Katılıyorum	52	30,6		
Kesinlikle katılıyorum	38	22,4		
Toplam	170	100,0		

17- Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum.				
	N	Yüzde	Ortalama	S
Kesinlikle katılmıyorum	36	21,2	2,62	1,157
Katılmıyorum	40	23,5		
Kararsızım	57	33,5		
Katılıyorum	27	15,9		
Kesinlikle katılıyorum	10	5,9		
Toplam	170	100,0		

18- Bu kuruma çok şey borçluyum.				
	N	Yüzde	Ortalama	S
Kesinlikle katılmıyorum	17	10,0	3,44	1,249
Katılmıyorum	21	12,4		
Kararsızım	42	24,7		
Katılıyorum	51	30,0		
Kesinlikle katılıyorum	39	22,9		
Toplam	170	100,0		

Tablo 7'nin incelenmesi, tüm katılımcıların örgütsel bağlılıklarını ortaya çıkarmak için oluşturulan ölçek ifadelerine cevap verdiğini ortaya koydu. Benzer şekilde, Tablo 7'de katılımcıların en yüksek ortalama “7- Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de.” (Ort.=4,10) ifadesi ile sağladığı ortaya çıkmıştır. Yine, örgütsel bağlılık düzeyleri içerisinde en düşük ortalamanın ise, “17- Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum.” ifadesine ait olduğu görülmüştür (Ort.=2,62).

“1- Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım.” ifadesine katılımcıların %12,9’unun “kesinlikle katılıyorum” ve %25,9’unun “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüş ve bu yüzdelerden katılımcıların bu ifadeye orta düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür.

“2- Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.” ifadesine katılımcıların %23,5’inin “kesinlikle katılıyorum” ve %36,5’inin “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüş ve bu yüzdelerden katılımcıların bu ifadeye yüksek düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür.

“3- Kurumuma karşı güçlü bir “aitlik” duygusu hissediyorum.” ifadesine katılımcıların %25,3’ünün “kesinlikle katılıyorum” ve %30,6’sının “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüş ve bu yüzdelerden katılımcıların bu ifadeye yüksek düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür.

“4- Bu kuruma karşı “duygusal bağlılık” hissediyorum.” ifadesine katılımcıların %22,9’unun “kesinlikle katılıyorum” ve %36,5’inin “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüş ve bu yüzdelerden katılımcıların bu ifadeye yüksek düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür.

“5- Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.” ifadesine katılımcıların %18,8’inin “kesinlikle katılıyorum” ve %35,9’unun “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüş ve bu yüzdelerden katılımcıların bu ifadeye yüksek düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür.

“6- Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.” ifadesine katılımcıların %20,6’sının “kesinlikle katılıyorum” ve %32,4’ünün “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüş ve bu yüzdelerden katılımcıların bu ifadeye yüksek düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür.

“7- Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de.” ifadesine katılımcıların %41,8’inin “kesinlikle katılıyorum” ve %37,1’inin “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüş ve bu yüzdelerden katılımcıların bu ifadeye yüksek düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür.

“8- Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için çok zor olurdu.” ifadesine katılımcıların %40,6’sının “kesinlikle katılıyorum” ve %32,4’ünün “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüş ve bu yüzdelerden katılımcıların bu ifadeye yüksek düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür.

“9- Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.” ifadesine katılımcıların %34,7’sinin “kesinlikle katılıyorum” ve %31,2’sinin “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüş ve bu yüzdelerden katılımcıların bu ifadeye yüksek düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür.

“10- Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.” ifadesine katılımcıların %20’sinin “kesinlikle katılıyorum” ve %28,2’sinin “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüş ve bu yüzdelerden katılımcıların bu ifadeye orta düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür.

“11- Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.” ifadesine katılımcıların %15,9’unun “kesinlikle katılıyorum” ve %25,9’unun “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüş ve bu yüzdelerden katılımcıların bu ifadeye orta düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür.

“12- Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır.” ifadesine katılımcıların %41,2’sinin “kesinlikle katılıyorum” ve %24,7’sinin “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüş ve bu yüzdelerden katılımcıların bu ifadeye yüksek düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür.

“13- Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.” ifadesine katılımcıların %12,4’ünün “kesinlikle katılıyorum” ve %25,9’unun “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüş ve bu yüzdelerden katılımcıların bu ifadeye orta düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür.

“14- Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.” ifadesine katılımcıların %24,1’inin “kesinlikle katılıyorum” ve %30’unun “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüş ve bu yüzdelerden katılımcıların bu ifadeye yüksek düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür.

“15- Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.” ifadesine katılımcıların %17,1’inin “kesinlikle katılıyorum” ve %20’sinin “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüş ve bu yüzdelerden katılımcıların bu ifadeye orta düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür.

“16- Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.” ifadesine katılımcıların %22,4’ünün “kesinlikle katılıyorum” ve %30,6’sının “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüş ve bu yüzdelerden katılımcıların bu ifadeye orta düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür.

“17- Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum.” ifadesine katılımcıların %5,9’unun “kesinlikle katılıyorum” ve %15,9’unun “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüş ve bu yüzdelerden katılımcıların bu ifadeye orta düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür.

“18- Bu kuruma çok şey borçluyum.” ifadesine katılımcıların %22,9’unun “kesinlikle katılıyorum” ve %30’unun “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüş ve bu yüzdelerden katılımcıların bu ifadeye yüksek düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür.

İşe Devamsızlık

Araştırmanın bu kısmında katılımcıların İşe Devamsızlık durumlarını incelemek amacıyla sorulan sorulara verilen cevaplar yer almaktadır. Burada her bir ifade için katılımcı sayıları, yüzde dağılımları ve bu ifadelerin ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir.

Ölçek ifadelerinin skala değerlerine aşağıdaki puanlar verilerek yapılmıştır:

- Kesinlikle katılıyorum: 5
- Katılıyorum: 4
- Kararsızım: 3
- Katılmıyorum: 2
- Kesinlikle katılmıyorum: 1

Söz konusu ölçek ifadelerine yönelik ortalama değer aralıkları; 1,00-1,80 aralığında çok düşük;

1,81-2,60 aralığında düşük;

2,61-3,40 aralığında orta;

3,41-4,20 aralığında yüksek düzeyli olarak sınıflanmıştır (Gönen, 2013).

Tablo 8. İşe Devamsızlık Durumlarını Ortaya Koyan İfadelerin Frekans Dağılımları

19- Daha iyi bir iş teklifi alırsam işimden ayrılabilirim.				
	N	Yüzde	Ortalama	S
Kesinlikle katılmıyorum	9	5,3	3,81	1,192
Katılmıyorum	16	9,4		
Kararsızım	37	21,8		
Katılıyorum	44	25,9		
Kesinlikle katılıyorum	64	37,6		
Toplam	170	100,0		
20- İnsanların günümüzde çok sık iş değiştirdiğini düşünüyorum.				
	N	Yüzde	Ortalama	S
Kesinlikle katılmıyorum	5	2,9	3,88	1,089
Katılmıyorum	17	10,0		
Kararsızım	31	18,2		
Katılıyorum	58	34,1		
Kesinlikle katılıyorum	59	34,7		
Toplam	170	100,0		
21- Bu kurumda çalışmaya devam etmemin nedenlerinden birisi sadakate inandığım ve dolayısıyla ahlaki zorunluluk duyduğum içindir.				
	N	Yüzde	Ortalama	S
Kesinlikle katılmıyorum	11	6,5	3,38	1,098
Katılmıyorum	24	14,1		
Kararsızım	50	29,4		
Katılıyorum	60	35,3		
Kesinlikle katılıyorum	25	14,7		
Toplam	170	100,0		

Tablo 8 incelendiğinde katılımcıların işe devamsızlık durumlarının ortaya konması için oluşturulan ölçek ifadelerine katılımcıların tümünün cevap verdiği görülmüştür. Benzer şekilde, Tablo 8’de katılımcıların yüksek değerli ortalamayı “20- İnsanların günümüzde çok sık iş değiştirdiğini düşünüyorum.” (Ort.=3,88) ifadesi ile sağladığı ortaya çıkmıştır. Yine, işe devamsızlık durumları içerisinde düşük ortalamanın ise, “21- Bu kurumda çalışmaya devam etmemin nedenlerinden birisi sadakate inandığım ve dolayısıyla ahlaki zorunluluk duyduğum içindir.” ifadesine ait olduğu görülmüştür (Ort.=3,38).

“19- Daha iyi bir iş teklifi alırsam işimden ayrılabilirim.” ifadesine katılımcıların %37,6’sının “kesinlikle katılıyorum” ve %25,9’unun “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüş ve bu yüzdelerden katılımcıların bu ifadeye yüksek düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür.

“20- İnsanların günümüzde çok sık iş değiştirdiğini düşünüyorum.” ifadesine katılımcıların %34,7’inin “kesinlikle katılıyorum” ve %34,1’inin “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüş ve bu yüzdelerden katılımcıların bu ifadeye yüksek düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür.

“21- Bu kurumda çalışmaya devam etmemin nedenlerinden birisi sadakate inandığım ve dolayısıyla ahlaki zorunluluk duyduğum içindir.” ifadesine katılımcıların %14,7’sinin “kesinlikle katılıyorum” ve %35,3’ünün “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüş ve bu yüzdelerden katılımcıların bu ifadeye orta düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür.

İşten Ayrılma Niyetleri

Araştırmanın bu kısmında katılımcıların İşten Ayrılma Niyetlerini incelemek amacıyla sorulan sorulara verilen cevaplar yer almaktadır. Burada her bir ifade için katılımcı sayıları, yüzde dağılımları ve bu ifadelerin ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir.

Ölçek ifadelerinin skala değerlerine aşağıdaki puanlar verilerek yapılmıştır:

- Kesinlikle katılıyorum: 5
- Katılıyorum: 4
- Kararsızım: 3
- Katılmıyorum: 2
- Kesinlikle katılmıyorum: 1

Söz konusu ölçek ifadelerine yönelik ortalama değer aralıkları; 1,00-1,80 aralığında çok

düşük;

1,81-2,60 aralığında düşük;

2,61-3,40 aralığında orta;

3,41-4,20 aralığında yüksek düzeyli olarak sınıflanmıştır (Gönen, 2013).

Tablo 9. İşten Ayrılma Niyetlerini Ortaya Koyan İfadelerin Frekans Dağılımları

22- Benim elimde olsaydı şu anki işverenimle bir yıl daha çalışabilirdim.				
	N	Yüzde	Ortalama	S
Kesinlikle katılmıyorum	8	4,7	3,82	1,132
Katılmıyorum	11	6,5		
Kararsızım	45	26,5		
Katılıyorum	45	26,5		
Kesinlikle katılıyorum	61	35,9		
Toplam	170	100,0		
23- Sık sık işimden ayrılmayı düşünüyorum.				
	N	Yüzde	Ortalama	S
Kesinlikle katılmıyorum	60	35,3	2,32	1,275
Katılmıyorum	42	24,7		
Kararsızım	35	20,6		
Katılıyorum	20	11,8		
Kesinlikle katılıyorum	13	7,6		
Toplam	170	100,0		

Tablo 9 (Devam)

24- Önümüzdeki 12 ay içinde yeni bir iş bulmayı planlıyorum.				
	N	Yüzde	Ortalama	S
Kesinlikle katılmıyorum	64	37,6	2,23	1,250
Katılmıyorum	44	25,9		
Kararsızım	33	19,4		
Katılıyorum	17	10,0		
Kesinlikle katılıyorum	12	7,1		
Toplam	170	100,0		
25- Bazen geçerli bir sebebim olmadan işe gitmediğim olur.				
	N	Yüzde	Ortalama	S
Kesinlikle katılmıyorum	109	64,1	1,73	1,205
Katılmıyorum	30	17,6		
Kararsızım	10	5,9		
Katılıyorum	10	5,9		
Kesinlikle katılıyorum	11	6,5		
Toplam	170	100,0		
26- Sıkça izin ve rapor alarak işimden uzaklaşıyorum.				
	N	Yüzde	Ortalama	S
Kesinlikle katılmıyorum	119	70,0	1,59	1,107
Katılmıyorum	26	15,3		
Kararsızım	8	4,7		
Katılıyorum	9	5,3		
Kesinlikle katılıyorum	8	4,7		
Toplam	170	100,0		
27- İşe giderken ayaklarım geri geri gider.				
	N	Yüzde	Ortalama	S
Kesinlikle katılmıyorum	70	41,2	2,26	1,383
Katılmıyorum	38	22,4		
Kararsızım	31	18,2		
Katılıyorum	9	5,3		
Kesinlikle katılıyorum	22	12,9		
Toplam	170	100,0		

Tablo 9 incelendiğinde katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin ortaya konması için oluşturulan ölçek ifadelerine katılımcıların tümünün cevap verdiği görülmüştür. Benzer şekilde, Tablo 9’da katılımcıların en yüksek değerli ortalamayı “22- Benim elimde olsaydı şu anki işverenimle bir yıl daha çalışabilirdim.” (Ort.=3,82) ifadesi ile sağladığı ortaya çıkmıştır. Yine, işten ayrılma niyetleri içerisinde en düşük ortalamanın ise, “26- Sıkça izin ve rapor alarak işimden uzaklaşıyorum.” ifadesine ait olduğu görülmüştür (Ort.=1,59).

“22- Benim elimde olsaydı şu anki işverenimle bir yıl daha çalışabilirdim.” ifadesine katılımcıların %35,9’unun “kesinlikle katılıyorum” ve %26,5’inin “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüş ve bu yüzdelerden katılımcıların bu ifadeye yüksek düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür.

“23- Sık sık işimden ayrılmayı düşünüyorum.” ifadesine katılımcıların %7,6’sının “kesinlikle katılıyorum” ve %11,8’inin “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüş ve bu yüzdelerden katılımcıların bu ifadeye düşük düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür.

“24- Önümüzdeki 12 ay içinde yeni bir iş bulmayı planlıyorum.” ifadesine katılımcıların %7,1’inin “kesinlikle katılıyorum” ve %10’unun “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüş ve bu yüzdelerden katılımcıların bu ifadeye düşük düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür.

“25- Bazen geçerli bir sebebim olmadan işe gitmediğim olur.” ifadesine katılımcıların %6,5’inin “kesinlikle katılıyorum” ve %5,9’unun “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüş ve bu yüzdelerden katılımcıların bu ifadeye çok düşük düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür.

“26- Sıkça izin ve rapor alarak işimden uzaklaşıyorum.” ifadesine katılımcıların %4,7’sinin “kesinlikle katılıyorum” ve %5,3’ünün “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüş ve bu yüzdelerden katılımcıların bu ifadeye çok düşük düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür.

“27- İşe giderken ayaklarım geri geri gider.” ifadesine katılımcıların %12,9’unun “kesinlikle katılıyorum” ve %5,3’ünün “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüş ve bu yüzdelerden katılımcıların bu ifadeye düşük düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür.

Hipotezlerin Test Edilmesi

Tablo 10.Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle İşe Devamsızlık Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları

		Örgütsel Bağlılık	İşe Devamsızlık
Örgütsel Bağlılık	r	1	-,20
	p		,01
	N	170	170
İşe Devamsızlık	r	-,20	1
	p	,01	
	N	170	170

Tablo 10'da gösterildiği gibi, Pearson korelasyon katsayısı (r) -0.20'dir. Bu değer, katılımcıların örgütsel bağlılıkları ile devamsızlık arasında negatif bir korelasyon olduğunu göstermektedir. Elde edilen sonuçlardan görülebileceği gibi korelasyon katsayısının anlamlı olduğu bulunmuştur. Çünkü korelasyon katsayısının anlamlılık düzeyi(p-değeri)0,01'dir.

Tablo 11. Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları

		Örgütsel Bağlılık	İşten Ayrılma Niyeti
Örgütsel Bağlılık	r	1	-,37
	p		,00
	N	170	170
İşten Ayrılma Niyeti	r	-,37	1
	p	,00	
	N	170	170

Tablo 11’de de görüldüğü üzere Pearson Correlation (r) katsayısı -0.37 değerindedir. Bu değer, katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yine elde edilen sonuçlardan da görüleceği üzere, korelasyon katsayısının anlamlılık (p değeri) düzeyi de 0.00 olduğundan, korelasyon katsayısının anlamlı olduğu görülmüştür.

Tablo 12. Cinsiyet Değişkenine Göre Katılımcıların Örgütsel Bağlılık, İşe Devamsızlık ve İşten Ayrılma Niyetlerine Yönelik Görüşlerinde Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ort.	S	t	p
Örgütsel	Kadın	108	3,43	,630	0,997	,95
Bağlılık	Erkek	62	3,43	,667		
İşe	Kadın	108	3,74	,590	0,458	,16
Devamsızlık	Erkek	62	3,60	,749		
İşten	Kadın	108	2,38	,704	0,029	,24
Ayrılma	Erkek	62	2,24	,727		
Niyeti						

Katılımcıların örgütsel bağlılık, işe devamsızlık ve işten ayrılma niyetlerine yönelik görüşlerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla bağımsız gruplar için t-testi kullanılmıştır. Analiz sonucunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu nedenle, oluşturulan H₃, H₉ ve H₁₅ hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 13. Yaş Değişkenine Göre Katılımcıların Örgütsel Bağlılık, İşe Devamsızlık ve İşten Ayrılma Niyetlerine Yönelik Görüşlerinde Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

		N	Ort.	S	F	p
Örgütsel Bağlılık	18-25 Yaş Arası	15	3,28	,475	2,027	,09
	26-30 Yaş Arası	68	3,36	,639		
	31-35 Yaş Arası	61	3,59	,602		
	36-40 Yaş Arası	23	3,26	,787		
	41-45 Yaş Arası	3	3,83	,536		
	Toplam	170	3,43	,642		
İşe Devamsızlık	18-25 Yaş Arası	15	3,53	,853	0,435	,78
	26-30 Yaş Arası	68	3,66	,605		
	31-35 Yaş Arası	61	3,74	,650		
	36-40 Yaş Arası	23	3,77	,615		
	41-45 Yaş Arası	3	3,56	1,262		
	Toplam	170	3,69	,654		
İşten Ayrılma Niyeti	18-25 Yaş Arası	15	3,12	,869	6,403	,00
	26-30 Yaş Arası	68	2,28	,599		
	31-35 Yaş Arası	61	2,15	,636		
	36-40 Yaş Arası	23	2,39	,763		
	41-45 Yaş Arası	3	2,33	1,155		
	Toplam	170	2,33	,713		

Ankete katılanların örgütsel bağlılık, işe devamsızlık ve işten ayrılma niyetlerine yönelik görüşlerinin anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla bağımsız gruplar için tek yönlü varyans (Anova) analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda yaş

değişkenine göre örgütsel bağlılık ve işe devamsızlık durumlarında anlamlı bir farklılık bulunmamış iken; işten ayrılma niyetine yönelik görüşlerde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre H_4 ve H_{10} hipotezleri red edilir iken, H_{16} hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların ayrılma niyetleri arasındaki farkları belirlemek için post-hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır.

Tablo 14. Yaş Göre Katılımcıların İşten Ayrılma Niyetlerine Yönelik Görüşlerinin Tukey Testi Karşılaştırma Sonuçları

Yaş	Ortalamalar Farkı	p
18-25 Yaş Arası	26-30 Yaş Arası	,838
	31-35 Yaş Arası	,969
	36-40 Yaş Arası	,731

Yaş değişkenine göre, katılımcıların işten ayrılma niyetlerine yönelik görüşlerinin Tukey test sonuçları incelendiğinde, 18-25 yaş arasında olanların işten ayrılma niyetlerine yönelik görüşleri ile 26-30, 31-35 ve 36-40 yaş gruplarında olanların işten ayrılma niyetleri arasında fark olduğu görülmüştür.

Tablo 15. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Katılımcıların Örgütsel Bağlılık, İşe Devamsızlık ve İşten Ayrılma Niyetlerine Yönelik Görüşlerinde Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

		N	Ort.	S	T	p
Örgütsel Bağlılık	Lise	23	3,71	,686	1,926	,11
	Yüksekokul	27	3,55	,599		
	Fakülte	106	3,35	,632		
	Yüksek Lisans	13	3,29	,640		
	Doktora	1	3,56	.		
	Toplam	170	3,43	,642		
İşe Devamsızlık	Lise	23	4,00	,560	1,879	,12
	Yüksekokul	27	3,62	,726		
	Fakülte	106	3,62	,652		
	Yüksek Lisans	13	3,82	,571		
	Doktora	1	4,00	.		
	Toplam	170	3,69	,654		

İşten Ayrılma Niyeti	Lise	23	2,56	,957	1,361	,25
	Yüksekokul	27	2,48	,819		
	Fakülte	106	2,23	,613		
	Yüksek Lisans	13	2,36	,716		
	Doktora	1	2,33	.		
	Toplam	170	2,33	,713		

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), katılımcıların görüşlerinin örgütsel bağlılıkları, devamsızlık ve ayrılma niyetleri bakımından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek için kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda eğitim durumu değişkeninde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu nedenle ortaya atılan H₅, H₁₁ ve H₁₇ hipotezleri rededilmiştir.

Tablo 16. Çalışma Süresi Değişkenine Göre Katılımcıların Örgütsel Bağlılık, İşe Devamsızlık ve İşten Ayrılma Niyetlerine Yönelik Görüşlerinde Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

		N	Ort.	S	F	p
Örgütsel Bağlılık	1 Yıldan Az	26	3,36	,566	0,559	,69
	1-3 Yıl	45	3,38	,584		
	4-7 Yıl	64	3,43	,677		
	8-10 Yıl	30	3,50	,747		
	10 Yıl Üstü	5	3,77	,415		
	Toplam	170	3,43	,642		
İşe Devamsızlık	1 Yıldan Az	26	4,03	,573	2,625	,04
	1-3 Yıl	45	3,53	,638		
	4-7 Yıl	64	3,67	,680		
	8-10 Yıl	30	3,72	,638		
	10 Yıl Üstü	5	3,53	,506		
	Toplam	170	3,69	,654		
İşten Ayrılma Niyeti	1 Yıldan Az	26	2,54	,841		
	1-3 Yıl	45	2,43	,690		

<u>4-7</u> <u>Yıl</u>	<u>64</u>	<u>2,29</u>	<u>,691</u>	1,973	,10
8-10 Yıl	30	2,12	,638		
10 Yıl Üstü	5	1,93	,608		
Toplam	170	2,33	,713		

Ankete katılanların örgütsel bağlılık, işe devamsızlık ve Bağımsız gruplar için ayrılma niyetleri hakkındaki görüşlerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü bir varyans analizi (Anova) kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda örgütsel bağlılık ve çalışma zamanı değişkenine göre bırakma niyeti hakkındaki görüşlerde anlamlı bir fark bulunamamış iken; işe devamsızlık durumlarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre H_6 ve H_{18} hipotezleri red edilir iken, H_{12} hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların işe devamsızlık durumlarında Post-hoc testlerden biri olan Tukey testi, bu gruplar arasındaki farkları belirlemek için kullanıldı ve Tablo 16'de gösterilmiştir.

Tablo 17. Çalışma Süresine Göre Katılımcıların İşe Devamsızlıklarına Yönelik Görüşlerinin Tukey Testi Karşılaştırma Sonuçları

Çalışma süresi			Ortalamalar Farkı	p
İşe Devamsızlık	1 Yıllan Az	1-3 Yıl	,500	,016

Çalışma süresi değişkenine göre, katılımcıların işe devamsızlıklarına yönelik görüşlerinin Tukey test sonuçları incelendiğinde, 1 yıldan az süreli çalışma süresi olanların işe devamsızlıklarına yönelik görüşleri ile 1-3 yıl arası çalışma süresi olanların işe devamsızlıkları arasında fark olduğu görülmüştür.

Tablo 18. Görev Değişkenine Göre Katılımcıların Örgütsel Bağlılık, İşe Devamsızlık ve İşten Ayrılma Niyetlerine Yönelik Görüşlerinde Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

		N	Ort.	S	F	p
Örgütsel Bağlılık	Çözümleyici	103	3,37	,636	1,242	,29
	Operatör	49	3,54	,655		
	Diğer	18	3,48	,631		
	Toplam	170	3,43	,642		
İşe Devamsızlık	Çözümleyici	103	3,69	,635	,030	,97
	Operatör	49	3,71	,703		
	Diğer	18	3,67	,667		

	<u>Toplam</u>	<u>170</u>	<u>3,69</u>	<u>,654</u>		
İşten Ayrılma Niyeti	<u>Çözümleyici</u>	<u>103</u>	<u>2,22</u>	<u>,602</u>	<u>6,712</u>	<u>,00</u>
	<u>Operatör</u>	<u>49</u>	<u>2,63</u>	<u>,907</u>		
	<u>Diğer</u>	<u>18</u>	<u>2,10</u>	<u>,428</u>		
	<u>Toplam</u>	<u>170</u>	<u>2,33</u>	<u>,713</u>		

Ankete katılanların örgütsel bağlılık, işe devamsızlık ve Bağımsız gruplar için ayrılma niyetleri hakkındaki görüşlerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü bir varyans analizi (Anova) kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ve devamsızlık, görev değişkenine bağlı olarak önemli ölçüde farklılık göstermemiş iken; işten ayrılma niyetine yönelik görüşlerde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre H_7 ve H_{13} hipotezleri red edilir iken, H_{19} hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların işten ayrılma niyetlerinde Post-hoc testlerden biri olan Tukey testi, gruplar ve sonuçlar arasındaki farkı belirlemek için kullanılır. Sonuçlar Tablo 18'de gösterilmektedir.

Tablo 19. Göreve Göre Katılımcıların İşten Ayrılma Niyetlerine Yönelik Görüşlerinin Tukey Testi Karşılaştırma Sonuçları

Görev		Ortalamalar Farkı	p
Operatör	Çözümleyici	,403	,00
	Diğer	,524	,02

Görev değişkenine göre, katılımcıların işten ayrılma niyetlerine yönelik görüşlerinin Tukey test sonuçları incelendiğinde, operatör olanların işten ayrılma niyetlerine yönelik görüşleri ile çözümleyici ve diğer görevde çalışanların işten ayrılma niyetlerine yönelik görüşleri arasında fark olduğu görülmüştür.

Tablo 20. Maaş Değişkenine Göre Katılımcıların Örgütsel Bağlılık, İşe Devamsızlık ve İşten Ayrılma Niyetlerine Yönelik Görüşlerinde Anlamlı Bir Farkın Olup Olmadığını Belirlemek İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Sonuçları

		N	Ort.	S	F	p
Örgütsel Bağlılık	2501-3500 TL	54	3,50	,708	0.511	.60
	3501-4500 TL	104	3,39	,620		
	4501 TL ve yukarısı	12	3,42	,532		

	Toplam	170	3,43	,642		
İşe	2501-3500 TL	54	3,70	,732		
Devamsızlık	3501-4500 TL	104	3,70	,617	.272	.76
	4501 TL ve yukarısı	12	3,56	,641		
	Toplam	170	3,69	,654		
İşten	2501-3500 TL	54	2,61	,871		
Ayrılma	3501-4500 TL	104	2,20	,593	6.802	.00
Niyeti	4501 TL ve yukarısı	12	2,12	,532		
	Toplam	170	2,33	,713		

Ankete katılanların örgütsel bağlılık, işe devamsızlık ve Bağımsız gruplar için ayrılma niyetleri hakkındaki görüşlerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü bir varyans analizi (Anova) kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ve devamsızlık, maaş değişkenlerine bağlı olarak anlamlı farklılık göstermemiş. iken; işten ayrılma niyetine yönelik görüşlerde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre H₈ ve H₁₄ hipotezleri red edilir iken, H₂₀ hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların işten ayrılma niyetlerinde Post-hoc testlerden biri olan Tukey testi, bu gruplar arasındaki farkları belirlemek için kullanılmış ve Tablo 21’de gösterilmiştir.

Tablo 21. Maaşa Göre Katılımcıların İşten Ayrılma Niyetlerine Yönelik Görüşlerinin Tukey Testi Karşılaştırma Sonuçları

Maaş		Ortalamalar Farkı	p
2501-3500 TL	3501-4500 TL	,409	,002

Maaş değişkenine göre, katılımcıların işten ayrılma niyetlerine yönelik görüşlerinin Tukey test sonuçları incelendiğinde, 2501-3500 TL maaş alanların işten ayrılma niyetlerine yönelik görüşleri ile 3501-4500 TL maaş alanların işten ayrılma niyetlerine yönelik görüşleri arasında fark olduğu görülmüştür.

Regresyon Analizi

Araştırmada bağımlı değişken ve bağımsız değişken/değişkenler arasındaki etkileşimi ortaya koyan regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Enter modelinin tercih edildiği bu analizde modelin anlamlılığının tespitinde ANOVA tablosu incelenmiştir. Burada ayrıca

değişkenler arasında otokorelasyon sorununun olup olmadığının tespit edilmesinde Durbin-Watson değeri; çoklu bağlantı sorununun olup olmadığının tespit edilmesinde ise Tolerance ve VIF değerleri göz önüne alınmıştır. Araştırmada otokorelasyon sorununun değerlendirilmesinde 1,5-2,5 aralığı, çoklu bağlantı sorununun değerlendirilmesinde Tolerance değeri için 0,10'dan büyüklük, VIF değeri için 10'dan küçüklük kabul edilmiştir. Yapılan açıklamalar doğrultusunda araştırmamda bağımlı değişken olan örgütsel bağlılık ile bağımsız değişkenler olan işe devamsızlık ve işten ayrılma niyetinin etkileşimleri aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 22. Örgütsel Bağlılığın İşe Devamsızlık Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	F	Sig.	R ²	Durbin - Watson	β	t	Tolerans	VIF
Örgütsel Bağlılık	İşe Devamsızlık	6,911	,009	,40	2,150	-0,199	-2,629	1,000	1,000

Tablo 22’de regresyon modelinin toplam açıklayıcı değişkeni (işe devamsızlık) açıklanan değişkeni (örgütsel bağlılık) istatistiksel anlamda (düzeltilmiş R²) %40’ını açıklamaktadır. Diğer bir ifadeyle katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri, bağımsız değişken olan işe devamsızlık düzeyinden etkilenmektedir. Bağımlı değişken olan örgütsel bağlılık, işe devamsızlıktan etkilenmektedir. Regresyon katsayısı (β) da bağımlı değişken ve bağımsız değişken arasında ters yönlü ve güçlü olmayan bir ilişkinin olduğunu göstermekte ve H₂₁ hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 23. Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	F	Sig.	R ²	Durbin- Watson	β	t	Tolerans	VIF
Örgütsel Bağlılık	İşten Ayrılma Niyeti	25,906	,000	,13	1,972	-0,366	-5,090	1,000	1,000

Tablo 23’te regresyon modelinin toplam açıklayıcı değişkeni (işten ayrılma niyeti) açıklanan değişkeni (örgütsel bağlılık) istatistiksel anlamda (düzeltilmiş R²) %13’ünü açıklamaktadır. Diğer bir ifadeyle katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri, bağımsız değişken olan işten

ayrılma niyetinden etkilenmektedir. Bağımlı değişken olan örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyetinden etkilenmektedir. Regresyon katsayısı (β) da bağımlı değişken ve bağımsız değişken arasında ters yönlü ve güçlü olmayan bir ilişkinin olduğunu göstermekte ve H₂₂ hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 24. Hipotezlerin Değerlendirilmesi

	Hipotez Sonucu	İstatistiksel Analiz
H ₁ : Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile işe devamsızlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL	KORELASYON
H ₂ : Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL	KORELASYON
H ₃ : Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RED	BAĞIMSIZ ÖRNEKLEM T- TESTİ
H ₄ : Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RED	ANOVA
H ₅ : Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RED	ANOVA
H ₆ : Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RED	ANOVA
H ₇ : Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile görevleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RED	ANOVA
H ₈ : Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile maaşları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RED	ANOVA
H ₉ : Katılımcıların işe devamsızlık düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RED	BAĞIMSIZ ÖRNEKLEM T- TESTİ
H ₁₀ : Katılımcıların işe devamsızlık düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RED	ANOVA
H ₁₁ : Katılımcıların işe devamsızlık düzeyleri ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RED	ANOVA
H ₁₂ : Katılımcıların işe devamsızlık düzeyleri ile çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	KABUL	ANOVA
H ₁₃ : Katılımcıların işe devamsızlık düzeyleri ile görevleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RED	ANOVA
H ₁₄ : Katılımcıların işe devamsızlık düzeyleri ile maaşları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RED	ANOVA

H ₁₅ : Katılımcıların işten ayrılma niyetleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RED	BAĞIMSIZ ÖRNEKLEM T- TESTİ
H ₁₆ : Katılımcıların işten ayrılma niyetleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	KABUL	ANOVA
H ₁₇ : Katılımcıların işten ayrılma niyetleri ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RED	ANOVA
H ₁₈ : Katılımcıların işten ayrılma niyetleri ile çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RED	ANOVA
H ₁₉ : Katılımcıların işten ayrılma niyetleri ile görevleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	KABUL	ANOVA
H ₂₀ : Katılımcıların işten ayrılma niyetleri ile maaşları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	KABUL	ANOVA
H ₂₁ : Örgütsel bağlılığın işe devamsızlık üzerine etkisi vardır.	KABUL	REGRESYON
H ₂₂ : Örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerine etkisi vardır.	KABUL	REGRESYON

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin işe devamsızlık ve işten ayrılma niyetleri üzerinde herhangi bir etkiye sahip olup olmadığının tespit edilmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada, katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile işe devamsızlık düzeyleri arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Mathieu ve Zajac'ın (1990) yaptıkları araştırmada örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlarda işe devamsızlığın; bağlılığı az olan çalışanlara kıyasla daha az olduğu ortaya çıkmıştır.

Literatürde yapılan bir çok araştırmaya göre örgütsel bağlılıkla birlikte işletmelerde çalışan bireyler arasındaki işten ayrılma niyetinin negatif yönlü olduğu anlaşılmaktadır. Yapılan araştırmada da katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada, katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. Yapılan araştırmalarda cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerinde önemli derecede bir etkiye sahip olduğu ifade edilmekle birlikte bazı çalışmalarda bu etkinin olmadığı yönünde sonuçlar da görülebilmektedir.

Araştırmada, katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. Türkoğlu (2011) ise yaşın artması ile birlikte çalışanların farklı iş kollarında çalışma imkanlarının azalması ve örgütten ayrılmalılarının daha maliyetli olacağından ötürü örgüte olan bağlılıkları artmaktadır. Bu bağlamda işe yeni başlayanların daha iyi bir iş bulma imkanlarının yüksek olmasından ötürü örgüte olan bağlılık düzeyleri düşüktür.

Eğitim düzeyi, işverenler tarafından işe alımlarda önem arz eden bir olgu olup, iş görenler açısından da iş seçme ve o işte süreklilik sağlama açısından önemlidir. Araştırmada katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu sonuç, İnce ve Gül'ün 2005 yılında yaptıkları araştırma sonuçları ile zıtlık oluşturmaktadır. Nitekim bu araştırmasında İnce ve Gül örgüte olan bağlılığın mesleki kıdemle birlikte artış gösterdiğini vurgulamışlardır.

Barutçugil'e (2004) göre ücret, çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde etkili olan önemli

bir unsurdur. İşi bırakıp bırakmama kararının verilmesinde etkili olan ücret ile geçim ve yaşam standardı doğrudan etkilenmektedir. Bazen de çalışanlar kendi ücretlerini diğer sektördeki çalışanların almış oldukları maaş tutarlarıyla karşılaştırmaktadır. Hak ettiği ücreti almayan çalışanlarda örgüte olan bağlılıkları düşük seviyelerde seyir edecektir. Araştırmada, katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile maaşları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır.

Araştırmada, katılımcıların işe devamsızlık düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. İşe devamsızlık üzerinde etkili olan bir diğer faktör de yaştır. Bu bağlamda yapılan araştırmalarda yaş ile işe olan devamsızlık arasında tutarlı sonuçlar ortaya konamamıştır. Bazı çalışmalarda erkeklerde yaş artışı ile beraber devamsızlığın azaldığı ancak kadınlarda ise yaş artışı ile birlikte devamsızlığın azalmadığı ortaya konmuştur (Ramsey vd., 2008). Bununla birlikte diğer çalışmalarda yaşla birlikte iş çevresinden kaynaklı stresin ve sağlıktaki bozulmalardan ötürü işe olan devamsızlığın arttığı gözlemlenmiştir (Örücü ve Kaplan, 2001; Nielsen, 2008; Bacak ve Yiğit, 2010). Katılımcıların işe devamsızlık düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Araştırmada eğitim düzeyi, çalışma süresinin işe devamsızlık üzerinde etkili olmadığı ortaya konmuştur.

Yapılan araştırmalarda düşük ücretli çalışanlarda işe devamsızlığın daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Bunun nedeni, düşük ücret alanların daha iyi bir maaş alabilme umuduyla dışarıdaki işletmelere başvuru yapma durumlarının olmasıdır. Çalışanlar mevcut işyerinde geçici bir süreyle çalıştıklarını düşünürler, bu nedenle de kendilerinden beklenen verimi sunamazlar (Eren, 2007). Kısacası maaş ile işe olan devamsızlık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ifade edilebilir. Araştırmada katılımcıların işe devamsızlık düzeyleri ile maaşları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır.

Araştırmada, katılımcıların işten ayrılma niyetleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. Yağcı'nın (2007) yapmış olduğu araştırmada da benzer şekilde otel çalışanlarının cinsiyetleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bununla beraber bu çalışmada katılımcıların kıdem yılı, yaş, eğitim düzeyi değişkenleri bağlamında işten ayrılma niyetinin farklılaştığı ortaya çıkmıştır.

Araştırmada, katılımcıların işten ayrılma niyetleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Buna karşın, Örücü ve Özafşarlıoğlu (2013) yaptıkları araştırmada

yaş ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir farklılık bulmamışlardır.

Araştırmada, katılımcıların işten ayrılma niyetleri ile maaşları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada, katılımcıların işten ayrılma niyetleri ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır.

Yapılan araştırmalarda işten ayrılma niyetinin ırk ve cinsiyet ile ilişkili olmadığı, aksine bu niyetin daha çok eğitim düzeyine bağlı olduğu vurgulanmıştır. Eğitim düzeyinin artmasının yanında çalışılan süre ve işten tatmin olma durumunun da işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu kaydedilmiştir (Rambur vd., 2003) Araştırmada katılımcıların işten ayrılma niyetleri ile çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır.

Yukarıda elde edilen araştırma sonuçlarından yola çıkarak birtakım önerilere yer verilmiştir. Araştırmanın örneklem kitlesinden yola çıkarak, araştırmanın genellenebilirliğinin sağlanması noktasında farklı örneklem kitleleri üzerinde araştırmalar yapılabilir.

Örgütsel bağlılığın işe devamsızlık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin tespit edilmesinde katılımcı görüşlerini ortaya koyan nitel çalışmalar gerçekleştirilebilir. Özellikle bu noktada nicel araştırmalarla nitel çalışmalar daha da zenginleştirilebilir.

Araştırmada örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve işe devamsızlıkların karşılaştırılmasında katılımcıların cinsiyet, yaş, görev süresi, eğitim düzeyi ve maaş gibi özellikleri baz alınmıştır. Gelecekteki araştırmalarda ise çalışılan departman ve medeni durum gibi değişkenlerinde göz önüne alınması sağlanmalıdır.

Araştırmaların zenginleştirilmesinde örgütsel bağlılık ve işe devamsızlık arasındaki ilişkide çalışanlara sağlanan sosyal imkanların aracı bir role sahip olup olmadığının tespitine yönelik araştırma gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Ahmad, S., Shahzad, K., Rehman, S., Khan, N. A. Shad, I. U. (2010). Impact of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on Turnover Intentions of Call Center Personnel in Pakistan, *European Journal of Social Sciences*, c. 17, s.585-591.
- Akgül, A. ve Çevik O., (2003), *İstatistiksel Analiz Teknikleri SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları*, Emek Ofset, Ankara.
- Akıncı, V., Coşkun, G. (2009). *Örgüt Kültürü*. Nobel Yayınevi, Ankara.
- Altınışik, D . (1997). Örgütsel Etkililikte İş Doyumunun Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* , 10 (10) , s.135-154 .
- Angle, H. L. Perry, J. L. (1981). An Emprical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness, *Administrative Science Quarterly*, c.21 s.1-14.
- Arslan, H. B., Ulaş, D. (2004). İstihdamın Korunması ve İşten Çıkarılanlara Uygulanan Yardımlar. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, c.4 (1) s.102-114
- Aryee, S. Wyatt, T. Min, M. K. (1991).Antecedents of Organizational Commitment and Turnover Intentions among Professional Accountants in Different Employment Settings in Singapore, *The Journal of Social Psychology*, c. 131, s.545-556.
- Aslan Z., Etyemez S., (2005) İş Görenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Hatay'daki Otel İşletmelerinde bir araştırma 7(3) , s. 482-507 https://isarder.org/2015/vol.7_issue.3_article022_full_text.pdf sayfasından erişilmiştir. Erişme tarihi: 10.09.2015
- Atalay, C. G. (2012). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular. Derya Ergun Özler (Ed.), Örgütsel Adalet* s. 41-59, Ekin Yayınları, Bursa.
- Atay, S. (2006). Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, SBE, *Yüksek Lisans Tezi*, Afyon.
- Bacak, B. Yiğit, Y. (2010). İşe Devamsızlığın Nedenleri, Ekonomik Sonuçları ve

Azaltılması İçin Alınması Gereken Önlemler, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, c5(1)
s. 29–44

Bakan, İ., Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*. C.7
s.1-30

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

Balay, R. (2010). *Örgütsel Bağlılık*. Nobel Yayıncılık, Ankara.

Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. Kariyer Yayıncılık, İstanbul.

Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış*. Kadioğlu Matbaası, Ankara.

Başığit, A. (2006). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, Dumlupınar Üniversitesi SBE, Kütahya.

Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), s.125-139.

Bayram, N. (2009). *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*. Ezgi Kitabevi. Bursa.

Bilgiç, R. (2008) İş Özellikleri Kuramı: Geniş Kapsamlı Gözden Geçirme. *Türk psikoloji yazıları*.11(22),s.66-77,Orta Doğu Üniversitesi <https://docplayer.biz.tr/24580-Is-ozellikleri-kurami-genis-kapsamli-gozden-gecirme.html> sayfasından erişilmiştir. Erişim tarihi: 12.11.2018

Bingöl, D. (1990). *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*. Beta Yayınları, Erzurum.

Blau, G. J. Boal, K. B. (1987). Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism, *Academy of Management Review*, c. 12, s.288-300.

Bozkurt, F. (2007). Denizcilik Sektöründe Çalışan Gemi Adamlarının Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Ens., Manisa.

Can, Abdullah (2012). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.

- Cengiz, A. A. (2001). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Ceylan, A., Özbal, S. (2008). Özdeşleşme Yoluyla Sadakat Oluşturma Üzerine Üniversite Mezunları Arasında Yapılan Bir Çalışma. *C.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, c.9(1) s.81-110.
- Cohen, A., Vigoda, E. (2000). Do Good Citizen Make Good Organizational Citizens Empirical Examination Of The Relationship Between General Citizenship And Organizational Citizenship Behavior in Israel. *Administration and Society*. c.32(5). s.596-624
- Cüceloğlu, D. (2004). *İnsan ve Davranışı, Psikolojinin Temel Kavramları*. Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Çakar, N. D. Ceylan, A. (2005) İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, c. 6 (1), 52-66.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu Ve Etkileyen Faktörler*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Çakmak, H. (2008). Kurumsal İmajın Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kütahya.
- Çarıkçı, İ. H. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, c.9, s.153-170.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, c:8(2) s. 154-168.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Çırpan, H. (1999). Örgütsel Öğrenme İklimi Ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul.
- Çöl, G., Gül, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, c. 19(1) s. 291-306.
- Dağdeviren, M.,(2007). Personnel selection using analytic network process. *İstanbul Ticaret*

- Dağdeviren, E. G. (2007). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama, *Yüksek Lisans Tezi*, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Atılım Üniversitesi , Ankara.
- Demir, C., Öztürk,V.C. (2011) Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* c.26(1) s. 17-41
- Demir, M. (2012). Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Havalimanı Yer Hizmetleri İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma, *Endüstri İlişkiler ve İnsan Kaynakları Dergisi* c.14(1) s.47-64
- Dinçer, Ö., Fidan. Y. (1990). *İşletme Yönetimi*. Beta Yayınevi, İstanbul.
- Dipaola M. F., Hoy W. K. (2005). Organizational Citizenship of Faculty and Achievement of High School Students. *The High School Journal*, c:88 (3), s.35-44.
- Doğan, S., Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (29) s. 37-61.
- Dolu, B. (2011). Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi*. Süleyman Demirel Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Efil, İ. (2006). *Yönetim ve Organizasyon*. Alfa Yayınları, İstanbul.
- Ercan, Y., Tokmak, C. (2009). İş Görenlerin Etkileşimci Liderlik Ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi*, (2). s. 18-34
- Erdil, O. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları. Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, c 5(1) s.17-26
- Eren, E. (2007). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, 10.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Ersoy, S., Bayraktaroğlu, S. (2012). *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. Ed.: Derya Ergun Özler, Ekin Yayınları, Bursa.

- Ertekin, Y. (1993). Örgütsel ve Stres Üzerine Düşünceler. *Amme İdaresi Dergisi*, c. (1) s.145-157
- Fermanoğlu, E. (2015). İş Hayatında Motivasyonun Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: İnşaat Sektöründe Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*, Bahçeşehir Üniversitesi SBE, İstanbul.
- Genç, A. (2014). Psikolojik Dayanıklılığın Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, Başkent Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Griffeth, R. W. Hom, P. W. Gaertner, S. (2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium, *Journal of Management*, c. 26, s. 3, 463-488.
- Güçlü, N., Zaman, O. (2011). Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, c.9(3) s.541-546
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, c. 2(1) s.37-56.
- Gül, H. (2003). Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirmesi, *Celal Bayar Üniversitesi, İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, c.10(1), s.73-83.
- Gündoğan, T. (2009). Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması. *Uzmanlık Yeterlilik Tezi*. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Güner, A. R. (2007). Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi, *Yüksek Lisans Tezi*, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Antalya.
- Gürbüz, S. ve Bekmezci, M. (2012). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, c.41(2), s.189-213.
- Harrison, D. A. Joseph, J. Martocchio (1998). Time for Absenteeism: A 20-Year Review of Origins, Offshoots, and Outcomes, *Journal of Management*, c. 24 s.305–350.
- İnce, M., Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Çizgi Kitap

Evi, İstanbul.

Jex, S. M. (2002). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*, John Wiley & Sons, New York.

Johns, G. (2002). Absenteeism and Mental Health, iç. Jay C. Thomas ve Michel Hersen (Eds.), *Handbook of Mental Health in The Workplace* s.437–455, Sage, Thousand Oaks, CA.

Karacaoğlu, K., Güney, Y. S. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Nevşehir İli Örneği, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/165737> c.9(34) s.137-153

Karadağ, M., Işık, O., Akbolat, M., Çelen, Ö. (2015). Örgütsel Bağlılık Açısından Motivasyon: Sağlık Kurumlarında Çalışan İdari Personel Üzerinde Bir Uygulama. *The Journal Of Economic Social Science Studies*. (40) s.311-320

Karataş, H. (2011). Üniversite Öğrencilerinin Epistemolojik İnançları. Öğrenme Yaklaşımları ve Problem Çözme Becerilerinin Akademik Motivasyonu Yordama Gücü. *Doktora Tezi*, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı. Eğitim Programları ve Öğretim Doktora Programı, İstanbul.

Kantar, H. (2008). *İşletmede Motivasyon*. Kum Saati Yayınları, İstanbul.

Kaşlı, M. (2007) “İş Özellikleri Modelinin Otel İşletmelerinde Uygulanabilirliğine Yönelik Araştırma *Doğuş üniversitesi dergisi* c.8(2), s.159-174

Katz, D., Kahn, R.L. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. (Çev: H. Can, Y. Bayar) Ankara: TODAİE.

Kaya, N., Selçuk, S. (2007). Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, c.8 (2). s.175-190

Kenneth. M. Baylor (2010) *The Influence Of Intrinsic And Extrinsic Job Satisfaction Factors And Affective Commitment On The Intention To Quit For Occupations Characterized By High Voluntary Attrition* Doctor Of Business Administration Nova Southeastern University.

Kılıç, İ. (2016). Örgütsel Güven, İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkilerinin Belirlenmesi: Seyahat Acentelerinde Bir Uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

- Koç, E. (2002). İnsan ve Sadakat. *Felsefe Dünyası Dergisi*, c.1(35), s.49-57.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*. Beta Yayınevi, İstanbul.
- Kotler, P. (1997). *Marketing Management*, Prentice Hall London.
- Kök, S.B, Uçar, P. (2018) Özel Banka Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri, *International Journal Of Social Sciences*. c.6, s-234-245
- Kristensen, K. Hans Jørn, J. Jacob, E. Jesper, N. Niels, F. Carsten, B. (2006). Determinants Of Absenteeism İn A Large Danish Bank, *International Journal Of Human Resource Management*, c.17(9) s.1645–1658.
- Leong, C. S. Furnham, A. Cooper, C. L. (1996). The Moderating Effect Of Organizational Commitment On The Occupational Stress Outcome Relationship, *Human Relations*, c.49(10), s.1345-1361.
- Laurie K. Diamond (2005) “Antecedents and Consequences of Emotional Dissonance: Understanding the Relationships Among Personality, Emotional Dissonance, Job Satisfaction, Intention to Quit and Job Performanc “Department of Psychology College of Arts and Sciences University of South Florida
- Mathis, R. L. John, H. J. (2007). *Human Resource Management*, 12th ed. South- Western College Publication.
- Mathieu, J. E. Zajac, D. M. (1990). A Review And Meta-Analysis Of The Antecedents, Correlates And Consequences Of Organizational Commitment, *Psychological Bulletin*, c.108 (2),s. 171-194.
- Mayo, M. , Sanchez, J.I. , Pastor, J. C. , Rodriguez, A. T. (2012). Supervisor and Coworker Support: A Source Congruence Approach to Buffering Role Conflict and Physical Stressors .*The International Journal of Human Resource Management*, c.23 (18), s. 3872-3889.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the" side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of applied psychology*, c.69(3), s.372.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment, *Human Relations*, c.1(1). s.61-89
- Meyer, J. P., Allen, N. J., Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and

- Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, (78) s.538-551.
- Meşe G. (2007). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisinde Örgütsel Bağlılığın Anlamı. Endüstriyel Klinik Psikoloji ve İnsan Kaynakları Yönetimi*. Editör Tarık Solmuş. Beta Yayınevi, İstanbul.
- Mohammad Mosadegh Rad, A., & Hossein Yarmohammadian, M. (2006). A study of relationship between managers' leadership style and employees' job satisfaction. *Leadership in Health Services*, c.19(2), s.11-28.
- Nielsen, A. L. (2008). Determinants of Absenteeism in Public Organizations: A Unit-Level Analysis of Work Absence in a Large Danish Municipality, *The International Journal of Human Resource Management*, c.19(7) s. 1330–1348.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. (1st ed.). Lexington. Massachusetts/Toronto: D.C. Heath and Company.
- Ormrod, J. E. (2015). *Öğrenme Psikolojisi*. Çev: Mustafa Baloğlu. Nobel Yayınları, Ankara.
- Örücü, E. Kaplan, E. (2001). Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarında Devamsızlık Sorunu, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, c.7(1) s. 93–112.
- Örücü, E. Özafşarlıoğlu, S. (2013). The influence of organizational justice on the turnover intention: a study in the republic of South Africa. *Mustafa Kemal University Social Sciences Journal*,. c.10 (23), s.335-358.
- Özdevecioğlu M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, c.18(2) s.113–130.
- Özen, F. (2015). Öğretmenlerde İş Stresinin İş-Aile Çatışması, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta
- Özgen, H., Öztürk, A., & Yalçın, A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Kitabevi. İstanbul
- Patır. S. (2009). Faktör Analizi ile Öğretim Üyelerini Değerleme Çalışması, *Erzurum: Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, c.23 (4),s. 69-86.

- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, c.59(5), s.603-609.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2017). *Örgütsel Davranış*. Çev. İnci Erdem. Nobel Yayınları, Ankara.
- Rambur, B. Val Palumbo, M. Mcintosh, B. Mongeon, J. (2003). A Statewide Analysis Of Rns' Intention To Leave Their Position, *Nurse Outlook*, c.51, s.182-188.
- Ramsey, J. Betty, J. P. Dion, G. (2008). A Social Psychological Account of Absenteeism in Barbados, *Human Resource Management Journal*, c.18(2) s. 97–117.
- Sabuncuoğlu, Z., Tüz, M. (1998). *Örgütsel Psikoloji*. Alfa Basın Yayın Dağıtım, Bursa.
- Salancik, G.R. (1977). Commitment is too Easy! *Organization Dynamics*, c.6(1), s. 62-80
- Sarıhan, İ. H. (1998). *Teknoloji Yönetimi*. Desnet , Gebze.
- Scherer, R. F., Wiebe F. A., Luther, D. C. & Adams J. S. (1988). Dimensionality of coping: factor stability using the ways of coping questionnaire. *Psychological Reports*, c.62, s.763-770.
- Seçer, İ. (2013). *SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi*. Anı Yayıncılık. Ankara
- Serinkan, C., & Bardakcı, A. (2009). Pamukkale Üniversitesi'ndeki akademik personelin iş tatminleri ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, (21), s.115-132.
- Seyhan, M. (2014). İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi* Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Solmuş, T.(2004). *İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler: Psikoloji penceresinden insan kaynakları yönetimi*. Beta Basım Yayın. İstanbul
- Sürücü, L., Maşlakçı, A. (2018) Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal İnceleme. *International Journal of Management and Administration dergisi*, c.2(3), s.49-65.
- Taş, Ö. (2012). Örgütsel Bağlılık Örgütsel Güven Ve İş Doyumu Arasındaki İlişki Özel Bir Hastane Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tett, R. P. Meyer, J. P. (1993) Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover

Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Metaanalytic Findings, *Personnel Psychology*, c. 46 (2),s. 259-293.

Türkoğlu H. (2011). İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık İlişkisi Ve Bir Uygulama *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Ankara.

Uyguç, N., Çımrın, D. (2004). DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, c.19(1),s. 91-99.

Uygur, A., Koç, H. (2010). Örgütsel Sadakat ve Örgütsel Bağlılık: Siyasi Partiler Açısından Bir Analiz. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, c.2(4),s.79-94.

Varoğlu, D. (1993). Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine Ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri. *Doktora Tezi*, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Varol, M. (1993). *Örgüt Sosyolojisine Giriş*. Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara.

Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, c.7(3), s.418-428.

Yağcı, K. (2007), Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, c.9 (3), s.114-129.

Yaşar, O. M. (2015). İç Anadolu Bölgesinde Görev Yapan Futbol Altyapı Antrenörlerinin İş Doyumu Düzeylerinin ve Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Ankara.

Yeşil, A. (2016) Liderlik ve Motivasyon Teorilerine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme, *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, c.2 (3), s.158-180

Yılmaz, P. (2017). İlkokul Öğretmenleri ve Yöneticilerinin İş Motivasyon Düzeylerinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

EKLER

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN İŞE DEVAMSIZLIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNİ ÖLÇMEYE YÖNELİK ANKET FORMU

Sayın Katılımcı;

Bu anket Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde bulunan İşletme Anabilim Dalı'na bağlı olan “**Örgütsel Bağlılığın İşe Devamsızlık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi**” yüksek lisans tezinde kullanılmak üzere hazırlanmıştır.

Çalışmamızda sizlerin değerli görüşlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Elde edilen veriler, **cevaplayıcı ve kurum ismi** verilerek kesinlikle üçüncü şahıslara aktarılmayacaktır. Bu nedenle anketle ilgili sorulara içtenlikle cevap verebilirsiniz. **Anket formuna lütfen isminizi yazmayınız.** İlgi göstererek ve zaman ayırarak çalışmaya yaptığınız katkılar için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Dr. Öğr. Üyesi Leyla İçerli

Alper KARADUMAN

Aksaray Üniversite İ.İ.B.F.

Aksaray Üniversitesi.

E-mail: leylaicerli@aksaray.edu.tr

E-mail:

alperkaraduman@hotmail.com

Tel: 0382 288 24 22

Tel: 0544 861 58 20

Lütfen aşağıdaki ifadelerin her biri için katıldığınızı veya katılmadığınızı ölçüsünü temsil eden 1-5 arasında bir rakamı karşısındaki kutucuklara işaretleyerek belirtiniz 1:Kesinlikle Katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Kararsızım, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle Katılıyorum
--

Cinsiyetiniz	Yaşınız	Eğitim durumunuz	Bu sektörde çalışma süreniz	Göreviniz	Maaşınız
() Kadın	() 18-25	() İlköğretim,	() 1 yıldan az		() 2000-2500
	() 26-30	() Lise,	() 1-3 yıl		() 2500-3500
() Erkek	() 31-35	() Yüksekokul,	() 4-7 yıl		() 3500-4500
	() 36-40	() Fakülte,	() 8-10 yıl		() 4500 ve
	() 41-45	() Yüksek lisans,	() 10 yıldan fazla		yukarısı
	() 46-üstü	() Doktora			

Sosyo-Demografik Özelliklerinizle İlgili Aşağıdaki İfadeleri Lütfen Değerlendiriniz.

SORULAR	ÖNEM ÖLÇEĞİ				
A BÖLÜMÜ	1	2	3	4	5
1- Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım.					
2- Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.					
3- Kurumuma karşı güçlü bir “aitlik” duygusu hissediyorum.					
4- Bu kuruma karşı “duygusal bağlılık” hissediyorum.					

5- Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.					
6- Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.					
7- Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de.					
8- Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için çok zor olurdu.					
9- Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.					
10- Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.					
11- Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12- Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır.					
13- Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.					
14- Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.					
15- Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.					
16- Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
17- Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum.					
18- Bu kuruma çok şey borçluyum.					
19- Daha iyi bir iş teklifi alırsam işimden ayrılabilirim.					
20- İnsanların günümüzde çok sık iş değiştirdiğini düşünüyorum.					
21- Bu kurumda çalışmaya devam etmemin nedenlerinden birisi sadakate inandığım ve dolayısıyla ahlaki zorunluluk duyduğum içindir.					
B BÖLÜMÜ	1	2	3	4	5
22- Benim elimde olsaydı şu anki işverenimle bir yıl daha çalışabilirdim.					
23- Sık sık işimden ayrılmayı düşünüyorum.					
24- Önümüzdeki 12 ay içinde yeni bir iş bulmayı planlıyorum.					
25- Bazen geçerli bir sebebim olmadan işe gitmediğim olur.					
26- Sıkça izin ve rapor alarak işimden uzaklaşıyorum.					
27- İşe giderken ayaklarım geri geri gider.					