



T.C.

Ardahan Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme Ana Bilim Dalı

İşletme Bilim Dalı

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Onur TURAN

Doç. Dr. Tayfun YILDIZ

Yüksek Lisans Tezi

Ardahan, 2022

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Onur TURAN

Doç. Dr. Tayfun YILDIZ

Ardahan Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
İşletme Ana Bilim Dalı
İşletme Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ardahan, 2022

KABUL VE ONAY

Onur Turan tarafından hazırlanan “Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması” başlıklı bu çalışma, 04/08/2022 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Zafer AYKANAT (Başkan)

Doç. Dr. Tayfun YILDIZ (Danışman)

Doç. Dr. Yunus ZENGİN

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Mustafa ŞENEL

Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Ardahan Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan **“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”** kapsamında tezimin aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / Ardahan Üniversitesi Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

04/08/2022

Onur TURAN

¹“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”

(1) Madde 6. 1. Lisansüstü tezle ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

(2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulunun** gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

(3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, **tezin yapıldığı kurum** tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, **ilgili kurum ve kuruluşun önerisi** ile **enstitü** veya **fakültenin** uygun görüşü üzerine **üniversite yönetim kurulu** tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

* Tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** tarafından karar verilir.

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında zgn olduğunu, Tez Danışmanının **Doç. Dr. Tayfun YILDIZ** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Ardahan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Onur TURAN



Acımasız hayat ile mücadelesine henüz 2 yaşındayken başlayan kızım Öykü Sıla' ya ithaf olunur...

ÖZET

TURAN, Onur. *Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Alan Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Ardahan, 2022.

Bu araştırmanın amacı, Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi olup olmadığını ve etkisi var ise bu etkinin hangi yönde olduğunu ortaya koymaktır. Bu kapsamda, araştırmanın değişkenlerini oluşturan Örgütsel Bağlılık, İş tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti kavramlarının literatür taraması yapılarak bu kavramların tarihsel gelişimleri, etkileri ve sonuçları irdelenmiştir.

Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin tespiti amacıyla İstanbul ilinde consumer, fiber optik, aydınlatma, medikal tasarım ve enerji teknolojileri olmak üzere 6 ana dalda faaliyet gösteren bir işletmede anket uygulaması yapılarak ilgili kavramlar arasında etkinin olup olmadığı, etki var ise hangi yönde olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın birinci bölümünde Örgütsel Bağlılık ve alt boyutları, ikinci bölümünde İş Tatmini, üçüncü bölümünde ise İşten Ayrılma Niyeti kavramlarının, tarihsel gelişimleri, bunlara etki eden faktörler ve bu kavramların meydana getirdiği sonuçlar gerçekleştirilen literatür taraması ışığında verilmiştir. Araştırmanın dördüncü bölümünde ise Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin tespiti amacıyla gerçekleştirilen çalışmaya dair sonuç ilgileri verilmiştir. Gerçekleştirilen çalışma sonucunda, Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki, Örgütsel Bağlılık ile İşten Ayrılma Niyeti arasında ise negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler:

Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti

ABSTRACT

TURAN, Onur. The Effect of Organizational Commitment on Job Satisfaction and Intention to Leave: Field Research, Master Thesis, Ardahan, 2022.

The purpose of this research is to reveal whether Organizational Commitment has an Effect on Job Satisfaction and Intention to Leave, and if so, in which direction this effect is. In this context, the literature review of the concepts of Organizational Commitment, Job Satisfaction and Intention to Leave, which are the variables of the research, and the historical developments, effects and results of these concepts are examined.

In order to determine the Effect of Organizational Commitment on Job Satisfaction and Intention to Quit, a survey was conducted in a business operating in 6 main branches in Istanbul, including consumer, fiber optic, lighting, medical design and energy technologies, and whether there is an effect between the related concepts, and if there is an effect, in which direction. tried to be detected.

In the first part of the study, Organizational Commitment and its sub-dimensions, in the second part, Job Satisfaction, and in the third part, the historical developments of the concepts of Intention to Leave, the factors affecting them and the results of these concepts are given in the light of the literature review. In the fourth part of the research, the results of the study carried out to determine the Effect of Organizational Commitment on Job Satisfaction and Intention to Leave are given. As a result of the study, it was determined that there is a positive and significant relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction, and a negative and significant relationship between Organizational Commitment and Intention to Leave.

Keywords:

Organizational Commitment, Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment, Job Satisfaction, Intention to Leave

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI.....	
ETİK BEYAN.....	
ÖZET.....	5
ABSTRACT	6
İÇİNDEKİLER	7
SİMGELER VE KISALTMALAR	10
TABLolar DİZİNİ	11
ŞEKİLLER DİZİNİ	13
ÖNSÖZ.....	14
GİRİŞ	16
1. BÖLÜM.....	17
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI, ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE SONUÇLARI.....	17
1.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI.....	17
1.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK MODELLERİ.....	20
1.2.1. Etzioni Modeli	20
1.2.2. Kanter Modeli	21
1.2.3. Mowday Modeli.....	22
1.2.4. O'reilly ve Chatman Modeli	23
1.2.5. Penley ve Gould Modeli	24
1.2.6. Allen ve Meyer Modeli.....	24
1.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	27
1.3.1. Kişisel Faktörler.....	28
1.3.2. Örgütsel Faktörler	32
1.3.3. Örgüt Dışı Faktörler.....	38
1.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI	39
2. BÖLÜM.....	41
İŞ TATMİNİ (İŞ DOYUMU) KAVRAMI, ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE SONUÇLARI.....	41
2.1. İŞ TATMİNİ (İŞ DOYUMU) KAVRAMI	41

2.2. İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ TEORİLER	43
2.3. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	46
2.3.1. Bireysel Faktörler.....	46
2.3.2. Örgütsel Faktörler	49
2.4. İŞ TATMİNİN SONUÇLARI.....	51
3. BÖLÜM.....	53
İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMI, ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE SONUÇLARI.....	53
3.1. İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMI	53
3.2. İŞTEN AYRILMA NİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	54
3.2.1. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Kişisel Faktörler	54
3.2.2. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Kurum İçi (Örgütsel) Faktörler	57
3.2.3. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Çevresel Faktörler	58
3.3. İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN SONUÇLARI	59
4. BÖLÜM.....	61
ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ALAN ARAŞTIRMASI	61
4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	61
4.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ VE MODELİ	62
4.3. ARAŞTIRMANIN ÖN KABULLERİ VE SINIRLILIKLARI	64
4.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	65
4.4.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi	66
4.4.2. Anket Formlarının Oluşturulması	67
4.4.3. Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi (AFA) Sonuçları.....	68
4.4.4. Ölçeklere İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları	75
4.4.5. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler.....	77
4.5. BULGULAR VE YORUM	77
4.5.1. Demografik Değişkenlere Dair Frekans Tabloları.....	77
4.5.2. Ölçeklere Dair Tanımlayıcı Bulgular.....	79
4.5.3. Demografik Değişkenlere Dair Algı Karşılaştırma Tabloları.....	87
4.5.4. Korelasyon Analizi Sonuçları	98
4.5.5. Birinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları.....	101

4.5.6. İkinci Düzey Faktör Analizi (DFA) Sonuçları.....	107
4.5.7. Model ve Hipotez Testleri	109
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	117
KAYNAKÇA	122
Ek 1 Yüksek Lisans Tez Çalışması Orijinallik Raporu.....	147
Ek 2 Tez Çalışması Etik Komisyon Muafiyeti Formu.....	148
ÖZGEÇMİŞ.....	149



SİMGELER VE KISALTMALAR

ÖR.BAĞ. : Örgütsel Bağlılık

DUY.BAĞ. : Duygusal Bağlılık

DEV.BAĞ. : Devam Bağlılığı

NOR.BAĞ. : Normatif Bağlılık

TAT : İş Tatmini

AYR : İşten Ayrılma Niyeti

X² /Sd : Ki-Kare Değeri

RMSEA : Kök Ortalama Kare Yaklaşım Hatası

CFI : Karşılaştırmalı Uyum İndeksi

TLI : Tucker Lewis İndeksi

GFI : İyi Uyum İndeksi

β : Beta Katsayısı

α : Güvenirlilik Katsayısı

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) referans değerleri.....	69
Tablo 2. Örgütsel bağlılık ölçeğine dair faktör analiz sonuçları.....	70
Tablo 3. Örgütsel bağlılık ölçeğine dair faktör yük değerleri.....	70
Tablo 4. İş tatmini ölçeğine dair faktör analiz sonuçları.....	72
Tablo 5. İş tatmini ölçeğine dair faktör yük değerleri.....	73
Tablo 6. İşten ayrılma niyeti ölçeğine dair faktör analiz sonuçları.....	73
Tablo 7. İşten ayrılma niyeti ölçeğine dair faktör yük değerleri.....	74
Tablo 8. (α) katsayısının güvenirlik referans seviyeleri	75
Tablo 9. Örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenirlik analizi sonuçlar	75
Tablo 10. İş tatmini ölçeğinin güvenirlik analizi sonuçlar.....	76
Tablo 11. İşten ayrılma niyeti ölçeğinin güvenirlik analizi sonuçlar.....	76
Tablo 12. Demografik değişkenlere dair istatistik sonuçları	77
Tablo 12. (Devam) Demografik değişkenlere dair istatistik sonuçları	78
Tablo 13. Duygusal bağlılık boyutu tanımlayıcı bulgular	79
Tablo 13. (Devam) Duygusal bağlılık boyutu tanımlayıcı bulgular	80
Tablo 14. Devam bağlılığı boyutu tanımlayıcı bulgular	81
Tablo 14. (Devam) Devam bağlılığı boyutu tanımlayıcı bulgular.....	82
Tablo 15. Normatif bağlılık boyutu tanımlayıcı bulgular	83
Tablo 15. (Devam) Normatif bağlılık boyutu tanımlayıcı bulgular	84
Tablo 16. İş tatmini ölçeği tanımlayıcı bulgular	85
Tablo 17. İşten ayrılma niyeti ölçeği tanımlayıcı bulgular	86
Tablo 18. Cinsiyet değişkeni yönünden “bağımsız t testi sonuçları”.....	87
Tablo 19. Medeni durum değişkeni yönünden “bağımsız t testi” sonuçları	88
Tablo 20. Pozisyon değişkeni yönünden “bağımsız t testi” sonuçları	89
Tablo 21. Yaş değişkeni yönünden “tek yönlü varyans” analizi sonuçları.....	89
Tablo 21. (Devam) Yaş değişkeni yönünden “tek yönlü varyans” analizi sonuçları.....	91
Tablo 22. Eğitim durumu değişkeni yönünden “tek yönlü varyans analizi” sonuçları...	91
Tablo 22. (Devam) Eğitim durumu değişkeni yönünden “tek yönlü varyans analizi” sonuçları.....	92
Tablo 23. Toplam çalışma süreleri değişkeni yönünden “tek yönlü varyans analizi.....	93

Tablo 23. (Devam) Toplam çalışma süreleri değişkeni yönünden “tek yönlü varyans.....	94
Tablo 24. Kurumda çalışma süreleri değişkeni yönünden “tek yönlü varyans analizi ...	95
Tablo 24. (Devam) Kurumda çalışma süreleri değişkeni yönünden “tek yönlü varyans.....	96
Tablo 25. Gelir durumu değişkeni yönünden “tek yönlü varyans analizi sonuçları”	96
Tablo 25. (Devam) Gelir durumu değişkeni yönünden “tek yönlü varyans analizi.....	98
Tablo 26. r katsayısı referans değerleri	99
Tablo 27. Korelasyon analizi sonuçları.....	100
Tablo 28. Örgütsel bağlılık ölçeğine dair birinci düzey (DFA) sonuçları	102
Tablo 29. İş tatmini ölçeğine dair birinci düzey (DFA) sonuçları	104
Tablo 30. İşten ayrılma niyeti ölçeğine dair birinci düzey (DFA) sonuçları	106
Tablo 31. Örgütsel bağlılık ölçeğine dair ikinci düzey (DFA) sonuçları.....	108
Tablo 32. Model testi uyum indeksleri.....	110
Tablo 33. Örgütsel bağlılığın iş tatmini ve işten ayrılma niyetini etkileme durumu	112
Tablo 34. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının iş tatmini ve işten ayrılma niyetini etkileme durumu.....	113
Tablo 35. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının iş tatmini ve işten ayrılma niyetini etkileme durumu.....	115
Tablo 36. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının iş tatmini ve işten ayrılma niyetini etkileme durumu.....	116

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Üç bileşenli örgütsel bağlılık modeli	27
Şekil 2. Araştırma modeli.....	64
Şekil 3. Örgütsel bağlılık ölçeğine dair yol analizi	103
Şekil 4. İş tatmini ölçeğine dair yol analizi.....	105
Şekil 5.İşten ayrılma niyeti ölçeğine dair yol analizi	107
Şekil 6. Örgütsel bağlılık ölçeğine dair ikinci düzey yol analizi	109
Şekil 7. Model testi yol analizi.....	111
Şekil 8. Alt boyutların etki durumuna dair model testi nihai yol analizi	114



ÖNSÖZ

Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin tespiti amacıyla gerçekleştirilen bu çalışma literatüre katkı sağlamak amacıyla yoğun bir çaba sonucunda oluşturulmuştur.

Uygulama evresine geçilmeden önce ana başlıklar ile ilgili olarak güncel kaynaklardan faydalanmak suretiyle yapılan araştırmalar sonucunda kaynak gösterilerek literatür kısmı yazılmış, bu kaynaklardan istifade edilerek de uygulama safhasına geçilmiştir.

Uygulama aşamasında belirlenen elektrik elektronik firmasında anket formu ile toplanan bilgiler IBM SPSS ve IBM AMOS programlarında analiz edilerek alınan sonuçlar tablo ve şekiller ile açıklanmıştır.

Bu çalışmanın bilim yolunda ilerleyen tüm emektarlara kaynak olmasını dilerim.

Kendisinin tanıdığım günden bugüne kadar her zaman ve her yer yanımda olan cefakeş, sabırlı, anlayışlı ve her türlü başarımda hem emeği hem de imzası bulunan eşim Arzu TURAN' a, türlü hengameler eşliğinde hayatın acımasız yüzü ile tanışan ancak yaşamımıza yeni ve benzersiz güzellikte bir dünya katan kızım Öykü Sıla TURAN' a, yürüttüğüm çalışmalar sırasında her türlü aydınlatıcı desteğini gördüğüm, gerek kişiliği gerekse akademik başarıları ile kendime rol model aldığım danışmanım Ardahan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi Doç.Dr. Sayın Tayfun YILDIZ hocama, kıymetli birikimlerini esirgemeyen, ihtiyaç duyduğum her konuda kırmadan, ötelemeden yardım eden Ardahan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi Doç.Dr. Sayın Zafer AYKANAT hocama, çok değerli ve yapıcı önerileri ile bu çalışmaya değer katan Jüri Üyesi Kars Kafkas Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi Doç.Dr. Sayın Yunus ZENGİN hocama, bıkmadan, usanmadan bana katlanan ve günün her saatinde iletişim sağlayabildiğim, yapıcı ve yol gösterici bilgilerini benimle paylaşan Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Araştırma Gör.Dr. Sayın Mehmet Ali TAŞ hocama, manevi kardeşim gibi olan ve gönlüme taht kuran Ardahan Üniversitesi, Çıldır MYO., Hukuk Bölümü, Adalet Programı Öğr.Gör. Sayın Burak KARAOĞLAN kardeşime, milli kazanımlardan başka amaç gütmeyen ve alanında ülkemize kazandırılan birçok yerli üretim kalemine öncülük eden, kendisini

tanımaktan onur duyduğum TTAF Elektronik San. ve Tic. A.Ş. CEO' su Sayın Ufuk CAN ağabeyime, bilişim konusunda en zor zamanlarda imdadıma yetişen Burdur İl Özel İdaresi' nden çalışma arkadaşım Sayın Barış Yusuf AYDIN' a, her türlü konuda yardımını esirgemeyen ve kendisini tanıdığım için çokça memnun olduğum Alka Group İmalat Müdür Yardımcısı kıymetli ağabeyim Sayın Ercan DEMİR' e canı gönülden teşekkürü borç bilir, hayatının baharındayken vefat eden ilk danışmanım ve Ardahan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Üretim Yönetimi ve Pazarlama Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi Dr.Öğr. Üyesi Merhume Arzu KILIÇ hocamı rahmetle yad ederim.



GİRİŞ

Günümüzde kaçınılmaz hale gelen rekabet ortamında mevcut rekabete ortak olabilen, bu ortaklığı geliştirerek devamlı hale getirmeyi başarabilen örgütler kendilerine güvenli bir gelecek sağlayabilmektedir. Zira örgütlerin birçok yönden başarılı olabilmesi rekabet ortamındaki mücadelelerine ve bu mücadeleleri sonucunda ortaya çıkan tutunabilme seviyelerine bağlıdır. Nihai olarak örgütler rekabete ortak oldukları sürece başarılı olabilmekte ve mevcut piyasada varlıklarını sürdürebilmektedirler.

Örgütlerin başarılı olabilmeleri çeşitli faktörlere bağlıdır. Bunlardan bazıları çalışanların istek ve beklentileri gibi hoşnutluk durumuna etki eden faktörlerdir. Örgütlerin bu faktörlere imkanlar dahilinde cevap verebilmeleri önemlidir. Çalışanların istek ve beklentilerinin karşılanması kendilerinde olumlu bir iklim yaratacağından ve bunun sonucunda kısa zamanda, kaliteli ve daha fazla üretim sağlanacağından ötürü bu ve benzeri hallerin dikkate alınması önem arz etmektedir.

Çalışanların örgütlerine karşı geliştirdikleri bağlılık seviyesi genel başarı anlamında önemli bir yere sahiptir. Örgüt bünyesinde faaliyet gösteren çalışanların refah seviyesi yüksek, çalışma ortamları huzurlu, karşılıklı güven duyguları gelişmiş ve kendilerini önemli hissetmeleri temin edilmiş ise örgüte bağlılıkları artacak bu da örgütün başarısına olumlu yönde etki edecektir. Bu bağlamda, örgüte bağlılık seviyesinin sağlanması ya da yükseltilmesi için çalışanların gerçekleştirdikleri işten dolayı duydukları tatmin olma hissi önemlidir. Çalışanların beklentilerinin örgüt tarafından mümkün mertebe çalışan lehine karşılanması doyum seviyesini yükseltecek, yükselen doyum seviyesi çalışanın örgütüne bağlı olma hissini artıracak böylece örgütte tatmin olmuş ve bağlılık seviyesi yüksek çalışanların sayısının artması sağlanmış olacaktır.

İşgörenlerin örgütlerine bağlılık seviyeleri başarıya etki ettiği gibi örgüte yüksek bağlılık duyulması kalifiye çalışanların kaybının da önüne geçmektedir. Bu sayede sağlanan başarı sürekli olacak ve artarak devam edecektir.

Buradan da anlaşılacağı üzere, çalışanların geliştirdiği bağlılık duygusunun işlerine karşı duydukları tatmin seviyesini ve buna bağlı olarak “işten ayrılma niyetini” etkilediğini söylemek mümkündür.

1. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI, ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE SONUÇLARI

Bu bölümde, Örgütsel Bağlılık kavramının, kapsamı ve özellikleri ile tarihsel gelişim aşamaları ele alınmış, bu kapsamda irdelenen kaynaklardan elde edilen bilgiler ışığında Örgütsel Bağlılık ve alt boyutlarının detayları, bunlara etki eden etmenler ve örgütsel bağlılığın neticeleri verilmiştir.

1.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

Literatüre bakıldığında, örgütsel bağlılığın birçok araştırmaya konu olduğu görülmektedir (Fazlıoğulları, 2004: 3). Bu konuda yapılan çok sayıda araştırmanın müşterek buluşma noktası ise hem örgüt için hem de örgüte mensup çalışanlar için pozitif neticeler meydana getiren tutum ve davranışlar olarak dikkat çekmesidir (Koç, 2009: 203). Bunun yanında bir kavram olarak ele alındığında bağlılık, toplumsal duygunun olduğu her birimde var olan ve toplumsal içgüdünün hissi bir ifade metodudur. Örnek vermek gerekirse; kölenin efendilerine, memurların görevlerine, askerlerin yurtlarına sadakati bulunduğu gibi bağlılık, bir yerde sadık olmak olarak da gösterilebilir. Birçok kişinin duyduğu en kuvvetli hislerden birisi olan bağlılık, aynı zamanda bir kişiye, bir müesseseye olan bağlılığı ve yerine getirmek için zorunluluk hissettiğimiz mükellefiyetleri anlatmaktadır (Balay, 2000: 15).

Geçmişten günümüze örgütsel bağlılık çeşitli ve sayıda araştırmaya konu olmuştur. Bunun sebebi ise iş tatmini ve iş ile ilgili performans arasında meydana gelmesi beklenen sonucun elde edilememesidir (Baysal ve Paksoy, 1999: 7). Bu kapsamda gerçekleştirilen gözlemler her geçen gün daha fazla bireyin kendi örgütünün çalışmak için optimal bir oluşum olmadığını dile getirmesi örgütsel bağlılık kavramının daha yakından takip edilmesi ve incelenmesi gerektiği kanaatini oluşturmuştur (Erol, 1998: 62). Bu ve benzeri tespit olunan sonuçlara balı olarak bağlılık kavramına dair ilgi oranının artması ile birlikte, bu konudaki kuram ve irdelemelerde önemli gelişmeler meydana gelmiştir. Böylece bağlılık kavramının sofistike ve fonksiyonel bir yapıya büründüğü görülmektedir (Meyer ve diğerleri, 1993: 538). Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılık, insan kaynaklarının etkinlik alanı içerisinde ki hayati derecede öneme sahip konularından

biridir. İnsan kaynakları politikaları belirlenirken, yüksek derecede verimlilik ve örgüte pozitif şekilde yansıyacak çıktılar temin etmek amacıyla, işgörenlerin örgütlerine olan bağlılık düzeylerinin artması temel fikirdir (Gürbüz ve diğerleri, 2015: 3) ve malum olduğu üzere bütün örgütler, örgütsel bağlılık seviyeleri yüksek olan çalışanlarla çalışmayı istemektedirler (Çevik Tekin ve Akgemici, 2019:1709). Çünkü örgütün yaşamını idame ettirebilmesi, örgüte mensup insan kaynağının örgütten ayrılmamasına bağlıdır. Yani örgütü oluşturan insan kaynağı örgüte hangi derecede bağlıysa, örgütün gücü de o derecede yüksektir. Bu nedenle yaşamını sürdürebilmek için örgüt, insan kaynağının örgütü terk etmesini engellemeye gayret gösterir (Ölçüm Çetin, 2004: 90). Örgütsel bağlılığın, çalışanların mensubu oldukları örgütün hedeflerine sahip çıkmaları, örgütün amaçlarına ulaşması noktasında çaba göstermeleri, örgütte kalma hususunda arzulu olmaları ve örgüte karşı sadakat hissetmeleri (Uçar ve Bayrak Kök, 2018: 235) şeklinde yapılan tanımdan yola çıkıldığında çalışanların mensubu oldukları örgütlerine pozitif ve güçlü hisler geliştirmesi örgütlerin hem devamlılığı ve hem de güçlenmesi yönünden önem teşkil ettiği, onun gerçekleşebilmesi için gerekli olan bilgi ve becerinin yanında çalışma ve iş yaşamına karşı pozitif tavırlar olarak vasıflandırılan örgütsel bağlılık kavramına sahip olmak da önemli olduğu, örgüt için örgütsel bağlılığın bu bağlamda değerlendirilmesi ile önemli bir kavram halini geleceği görülecektir (Alayvaz ve Keskin, 2020: 2). Öte yandan örgüte bağlılık oranı yüksek olan çalışanların, daha etkili ve verimli çalıştıkları, üretime daha çok katkı sağladıkları, bu çalışanların mesuliyet ve sadakat hislerinin daha fazla geliştiği görülmektedir. Bütün bu pozitif faktörler birlikte bulunduğunda örgüt daha verimli olarak faaliyetini devam ettirecek ve mücadelesine konu olan rekabet koşullarıyla daha kolay başa çıkacaktır (Kıray, 2011: 31-32). Bu da ancak örgüte bağlılık seviyesi yüksek ve nitelikli işgörenler ile mümkündür (San ve Yalçıntaş, 2017: 505). Ayrıca çalışanlar ile örgüt arasında kaliteli bir bağın oluşmasındaki en önemli faktör ise çalışanların örgütlerine besledikleri güven duygusudur. Özellikle örgütsel kuram ve irdelemelerde önemli bir görev üstlenen güven kavramı gerek işgörenler gerekse örgütler açısından önem arz etmektedir (Taşkın ve Dilek, 2010: 37). Kavramın tarihsel geçmişi ve gelişimi hakkında bilgi edinilmek üzere literatür incelendiğinde bağlılık kavramının ilk olarak Harold Guetzkov (1955) tarafından ele alındığı görülmektedir (Yaşbay Kobal, 2021: 112). Sözlük manası olarak ortak bir gaye yahut işi yapmak adına toplanmış kurumların ve/veya bireylerin meydana getirdiği, birlik,

teşekkül, teşkilat ve/veya bir kuruluşun alt bölümlerine örgüt denilmektedir (TDK, 2020: 466). TDK bağlılığı ise birine karşı sevgi, saygı ile yakınlık göstermeyi ifade eden bir terim olarak açıklamıştır. Bununla birlikte bağlılık kişilerin kendilerinden başka var olan öğeleri kabullenmeleri karşılığında onun talep ve fikirlerine sadakatli olması, onları kabullenmesi, onlara destek vermesi ve tüm bunları yaparken de bundan dolayı şikâyet etmemesini ifade eden ruhani bir haldir (Güven, 2020: 136). Bu iki kavramın birleşmesinden meydana gelen örgütsel bağlılık ise farklı birçok tanımı bulunan bir kavramdır. Birçok farklı tanımı bulunmasına rağmen ilgili tanımlamalar, örgütsel bağlılığı, işgörenleri mensubu oldukları örgütlere bağlayan veya bu örgütler ile ilintilendiren bir bağ olarak işlemeleri yönünden müşterek bir ana konuya paydaştırlar (Tayyah ve Tariq, 2001: 31).

Kavramın çeşitli yazarlar tarafından kaleme alınan tanımlarından örnek vermek gerekirse, (Çekmecelioğlu, 2006: 153) örgütsel bağlılığı, mensuplarının örgütlerine karşı duydukları psikolojik bağlılık olarak tanımlarken McDonald ve Makin (2000)' e göre örgütsel bağlılık, organizasyona mensup işgören ve örgüt arasında imzalanan psikolojik bir sözleşmedir (Yıldız ve Atilla, 2019: 42). (Yalçın ve İplik, 2005: 396-397) ise örgüt mensubunun örgütüne psikolojik manada bağlı olması durumunu anlatan örgütsel bağlılığı, organizasyona mensup çalışanın örgütte kalma ve örgüt için gayret sergileme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerine uygun davranması olarak nitelemişlerdir. Alanın öncülerinden olduğu kabul edilen Becker (1960: 38) bağlılığın; erk, kült, meslek, bürokratik davranış, siyasi davranış ve farklı birçok olgunun çözümlemesi için kullanılabileceğini ifade etmiştir. George ve Jones (2002) ise örgütsel bağlılığı tanımlarken konuya holistik bir yaklaşım ile bakmış ve çalışanların bir bütün olarak mensubu oldukları örgütleri ile alakalı düşünce ve inançları şeklinde tanımlama yapmışlardır (Yolaç, 2008: 156). Yapılan tüm bu farklı tanımlamalardan yola çıkarak örgütsel bağlılık; örgüte mensup çalışanlar için mensubu oldukları örgütü kabullenmek ve örgütten ayrılmak istememek, örgütün gaye ve hedeflerini yerine getirirken zorunluluk hissetmemek ve örgütün değerleri için mesuliyet alabilmek yetilerine sahip olma şeklinde ifade edilebilir (Sarioğlu Uğur, 2019: 87).

Kendilerini mensubu bulundukları örgütlerine bağlı hisseden İşgörenler örgütlerinin başarı sağlaması için gerekenden daha fazla çaba sarf edebilir. Bu kişiler için kendilerine atfedilen işlerin en iyi şekilde sonuçlandırılması onlar bakımından yalnızca iş değil, aynı

zamanda örgütlerine karşı hissettikleri bir vefa duygusudur. Bu duyguyu besleyen örgüt mensupları örgütleri için daha fazla mesai yapabilir, iş yoğunluğunu kaldırabilir ve çeşitli özverilerde bulunabilir. Bu nedenlerle, örgütler çalışanlarının örgütsel bağlılık seviyelerini arttırmak için türlü stratejiler geliştirmelidir (Özer, 2020:43). Ayrıca, örgüt mensubu eğer mensubu olduğu örgütü terk etmiyor, işine devamsızlık yapmıyor, tüm kuvvetiyle ve özverili bir şekilde çalışıyorsa bu örgüt mensubunun örgütüne karşı bağlılığı güçlü demektir. Örgütsel bağlılık gücünü mensuplarının tüm bu davranışları kendisi isteyerek yapmasından almaktadır. Belirli bir zorunluluk altında yerine getirilen işe devam, iş yerini terk etmeme gibi faktörler gerçek manada bir örgütsel bağlılığı ifade etmezler. Örgüte bağlılık, örgüt mensuplarının bahse konu davranışları kendileri isteyerek sergilediğinde anlamlıdır. Kendileri isteyerek örgütsel bağlılık ile alakalı davranışları sergileyen örgüt mensupları mensubu oldukları örgütün gayeleri için gerçekten gayret gösterirler (Erdoğan, 2009: 5).

1.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK MODELLERİ

Örgütsel bağlılığa dair gerçekleştirilen irdelemeler 1950’li senelere uzanır ve günümüze kadar süregelen bu incelemelerde “örgütsel bağlılık” konusunda araştırmacılarca farklı tanımlamalar ve sınıflandırmalar yapılmıştır (Sürücü ve Maşlakçı, 2019: 49). Örgütsel bağlılık hakkında en çok kabul edilen araştırmacıları; “Becker (1960)”, “Etzioni (1961)”, “Kanter (1968)”, “Mowday, Steers ve Porter (1979)”, “O’Reilly ve Chatman (1986)” (Koç, 2009: 202), “Penley ve Gould (1988)” ile Allen ve Meyer (1990) oluşturmaktadır. Bu isimlerden farklı olarak yapılan birçok yeni araştırma kapsamında da bu araştırmacıların elde ettiği sınıflamalar kullanılmaktadır (Sürücü ve Maşlakçı, 2019: 49).

1.2.1. Etzioni Modeli

İşgörenlerde “örgütsel bağlılığın” meydana gelmesinde örgütün işgörene karşı uyguladığı kuvvet ve yetki önemli bir yer işgal etmekte, bağlılığın bir şekil alması ve gösterdiği gelişim tatbik edilen kuvvetin yahut yetkinin dozuna göre değişmektedir (Karakülle, 2020: 106). Bu konuda örgütsel bağlılığın tasnif edilmesi gayesiyle gerçekleştirilen öncü çalışmalardan birisi Etzioni tarafından yapılmıştır. Etzioni, “örgütsel bağlılık” kavramını değil de “örgütsel katılım” kavramını kullanmış ve işgörenlerin örgüte karşı gösterdikleri katılım oranlarına göre bir tasnif meydana getirmiştir. Etzioni bu tasnifinde üç farklı “örgütsel katılım” çeşidi belirlemiştir (Arslan, 2017: 57). Etzioni’ ye göre Ahlaki,

Hesapçı ve Yabancılaştırıcı Bağlılık şeklinde üç tür bağlılık tasnifi mevcuttur (Balay, 2000: 16). Varoğlu (1993) Bu bağlılık çeşitlerinden ilki olan ve Ahlaki Bağlılık ya da Ahlaki Açından Yakınlaşma diye de bilinen bağlılığı, çalışana verilen yetki dahilinde örgüte ait amaçların, değerlerin ve kuralların özümsemesi ile ortaya çıkan pozitif yönlü ve yoğun bir yönelme olarak tanımlamıştır. Ahlaki bağlılık türünde çalışanların amacı toplumsal faydalar meydana getirmek olduğu için örgütsel bağlılık seviyeleri buna paralel olarak yüksektir (Gürsul, 2022: 11).

Etzioni modelini oluşturan bağlılık türlerinden birisi de hesapçı ya da çıkarıcı bağlılıktır. Bu bağlılık türü örgüt ve örgüte mensup olan işgörenler arasında bir değişim prosesine dayanmaktadır. Alışverişi andıran bu bağlılık, örgüt mensuplarının, örgüte sundukları katkılarının neticesinde kazanacakları mükafat sebebiyle hissettikleri bağlılığı ifade etmektedir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 54). Ak (2022: 56)' a göre de ahlaki bağlılığa nazaran örgüt ile daha az yoğunlukta geliştirilen bir ilişkiyi ifade etmektedir ve bu bağlılık çeşidinde Kanter tarafından geliştirilen devam bağlılık türüne benzer şekilde çalışanların bağlılık düzeylerini güdülenme seviyelerine oranladıkları, örgüt ile çalışan arasında meydana gelen karşılıklı bir alışveriş ilişkisidir.

Yabancılaştırıcı ya da yabancılaşma bağlılığı olarak da bilinen bağlılık çeşidinde ise işgörende mensubu olduğu örgütüne karşı yüksek seviyede negatif bir yönelme mevcuttur. Yabancılaştırıcı bağlılıkta seçeneklerin bulunmamasından ötürü, işgörenler örgütü terk etmeleri neticesinde maddi kayıplarının oluşması, benzer iş imkanlarının bulunmaması yahut ailelerini başkaca yerleşim yerlerine taşıma olanaklarının olmaması gibi sebeplerden ötürü örgütlerini terk edememektedirler (Karakülle, 2020: 107). Burada işgören ruhsal manada örgütüne karşı bağlılık hissi bulunmamasına karşın çeşitli sebeplerden ötürü örgütte kalmaya zorlanmaktadır (Balay, 2000: 21). Netice olarak İşgörenin örgüte yönelik bir psikolojik bağı bulunmazken örgüte bağlılığı devam etmektedir (Gürsul, 2022: 11).

1.2.2. Kanter Modeli

Kanter (1968)'e göre örgütsel bağlılık, kişilerin kuvvetlerini ve bağlılıklarını sosyal yaşamlarına iletmeye istekli olmaları, talep ve gereksinimlerini gidermek amacıyla sosyal münasebetleriyle benliklerini bir araya getirmeleridir. Kanter (1968), örgütsel bağlılık boyutlarını; devam, kenetleme ve kontrol şeklinde üç başlıkta ele almıştır (Arslan ve Demirci, 2015: 28). Kanter, ele aldığı bu bağlılıkların birbiriyle irtibatı bulunduğunu ileri

sürmüştür. Her üç bağlılık türü de örgüt ile bağlarını kuvvetlendirmek için insanlara güçlü bir şekilde tesir eder. Bu üç bağlılık çeşidi müşterek bir tesir meydana getirerek birbirlerinin güçlenmesini temin eder. Buna bağlı olarak bu bağlanma çeşitlerinin tümünün yüksek seviyede olduğu örgütler daha başarılı olacaktır (Korkmaz, 2021: 41).

Örgütsel bağlılık, bireylerin enerji ve sadakatini barındırır. Kişiler lüzumluluklarını gidermek amacıyla şahsiyetlerini sosyal ilişkiler ile birleştirerek sosyal düzene entegre olma isteği duyarlar. Kanter, işgörenlerin sergiledikleri davranışların değişik bağlılık stillerinin ortaya çıkmasına sebep olduğunu belirtmiştir (İnce ve Gül 2005: 42).

Kanter' in bu modelinde geliştirdiği devam bağlılığı İşgörenin aynı örgüte mensup işgörenler ile örgütüne karşı beslediği duygusal bağdan kaynaklanan bir bağlılık türüdür (Gürsul, 2022: 11). Bu bağlılığın işgörenin örgüte sağladığı önemli katılardan ötürü sistemin devam etmesi için örgütte kalmaya devam etmeleri ihtiyacından ileri geldiği de söylenebilmektedir (Görgülü, 2022: 74).

Kenetlenmeye yönelik bağlılık ya da birleşme bağlılığında ise birlik ve beraberlik anlayışı içerisinde olumlu sosyal ilişkilerin hâkim olduğu ve bu kapsamda gelişen bir bağlılığın mevcut olduğu bilinmektedir (Yılmaz, 2022: 8). Yani kenetlenmeye yönelik bağlılık türü işgörenin çalıştığı örgüte ve diğer işgörenele karşı beslediği olumlu ve pozitif bağlılık türünü ifade eder (Balta, 2022: 30).

Kanter' in sınıflandırmalarından bir diğeri de kontrol bağlılığıdır. Bu bağlılık türünde işverenin getirdiği kuralların işgörenler tarafından benimsenip uygulanması söz konusudur (Sarıçam, 2022: 23). Başka bir deyişle, işveren ile örgütün değer verdiği kavramların ortak noktada buluşması kontrol bağlılığını ortaya koymaktadır (Usta ve Küçükaltan, 2012: 78).

1.2.3. Mowday Modeli

Mowday ve diğerleri (1982) bağlılığı tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki başlık altında incelemiştir. (Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 54).

İşgörenlerin örgütleriyle mevcut bağları ve münasebetlerine dikkat kesilen “tutumsal bağlılık” kavramı, kişilerin örgütleri ile bütün hal alması ve örgüte katılım kuvveti şeklinde ifade edilmiştir (Bibican, 2019: 20). Ayrıca örgütün hedefleriyle şahsi hedeflerin birleşmesi olarak da dile getirilmektedir (Bülbül, 2006: 16). Bu kapsamda örgüt mensubu, kendisini mensubu olduğu örgütle özdeşleştirmekte ve örgütün gayelerini şahsileştirmektedir. Böylece örgüt mensubu kişisel değerlerini ve gayelerini örgüt

menfaatine yenilemek ve örgütte kalmaya devam etme isteğine bürünmektedir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 54).

Davranışsal bağlılık ise işgörenlerin örgütte uzun süreli çalışmaları problemi ve bu problemle karşı sergilenen mücadelenin nasıl gerçekleştiği ile alakadar olan bir kavramdır (Duygulu, 2019: 14) ve kaynağını bireyin davranışsal faaliyetlerinden alır (Davran, 2014: 84). Uzun zaman örgütte bulunan üyeler organizasyonu terk etmeleri halinde karşı karşıya kalacakları problemlere çözüm getirilmesine dair güvensizlik içerisindedir. Bu sebeple organizasyonda kalmayı arzu ederler. Çünkü örgütten ayrılmaları halinde organizasyonun temin ettiği olanaklardan faydalanamayacak ve belli bir maliyet ile karşı karşıya kalacaklardır (Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 54).

1.2.4. O'reilly ve Chatman Modeli

O'reilly ve Chatman örgütsel bağlılığı, kişinin mensubu olduğu örgüt ile arasındaki psikolojik bağ biçiminde değerlendirmişler ve kişi ile örgüt arasındaki bu bağın gelişmesini temin eden aracın da kişi-örgüt bütünleşmesi olduğunu belirtmiş (Arslan ve Demirci, 2015: 28) ve “örgütsel bağlılığı” 3 aşamada incelemiştir (Horman, 2010: 7). Buradan hareketle, “uyum bağlılığı”, “özdeşleşme bağlılığı” ve “içselleştirme bağlılığı” şeklinde sınıflandırıldığı görülmektedir (Arslan ve Demirci, 2015: 28; Gürsul, 2022: 10). Tasnife sonucunda elde edilen uyum bağlılığı işgörenlerin örgütçe belirlenen mükafatları kazanmak yahut belirli cezalardan kaçmak amacıyla bağlılık geliştirmeleri neticesinde ortaya çıkmaktadır (Çetin, 2011: 59). Örgütsel bağlılığın ilk merhalesini meydana getiren uyumun esas gayesi belirli mükafatlara erişmektir. Mensupların bağlılığı, tutum ve davranışlarının asıl gayesi belirli mükafatlar elde etmek ve belirli cezaların varlığını ortadan kaldırmaktır. Kısacası uyum; rıza gösterilmesi ve belirli mükafatlara sahip olmayı barındırır (Korkmaz, 2021: 41). Özdeşleşme de ise işgörenler örgüte mensup diğer işgörenlerle samimi münasebetler oluşturarak bir kümenin elemanı olur ve bundan ötürü gurur duyarlar (Uzun, 2020: 71). Buna göre bireyin diğer örgüt mensuplarıyla yakın münasebetleri vardır. Bu sayede kişiler kendilerini, tutum ve davranışlarını izah etmek ve memnuniyet temin etmek gayesiyle, diğer mensup ve gruplar ile alakalı olduğu zaman kimlik ortaya çıkar. Kişi, örgüt taahhüdünün kıymetlerini, gayelerini, özelliklerini, kabul eder ve tanımlar (İlsev 1997: 12).

Diğer bir tür olan içselleştirme insanın kendisine ait kültürü ve değerleriyle şahsi kişiliğinin uyumlu olma halidir (Topaloğlu, 2015: 39). Bu kademe tamamı ile bireysel ve

örgütsel değerler arasında bulunmaktadır ve uyum üzerine kuruludur. Uyum boyutu mükafat maliyet değerlendirmesini belirtir ve bireyi bazı araçsal algılara, tanımlamalara yöneltirken içselleştirme boyutları ise, bireyi örgütün beklentilerine dair çıktıları yöneltmektedir (Korkmaz, 2021: 42).

1.2.5. Penley ve Gould Modeli

Penley ve Gould, Etzioni'nin örgüte katılıma örneğinin “örgütsel bağlılığı” kavramsallaştırma bakımından yerinde ve uygun olduğunu, fakat modelin yazında olması gerektiği kadar alaka görmediğini ifade etmişlerdir. (Varlı, 2014: 12). Etzioni'nin modelini örnek alarak, “örgütsel bağlılığı” değişik üç başlıkta incelemişlerdir (Zorlu, 2017: 46).

Ahlaki bağlılıkta işgören organizasyonun bütün hedeflerini, gayelerini kabul etmekte, bunları kendi gaye ve hedefleri gibi benimsemektedir. Bu doğrultuda tüm gayretini ve enerji potansiyelini organizasyonunun hedeflerine varması amacıyla sarf etmektedir (Erol, 2009: 25). Başka bir ifadeyle ahlaki bağlılığı barındıran örgüt mensupları örgütle kendilerini özdeşleştirir ve örgütün başarılarından ve başarısızlıklarından kendilerini sorumlu tutarlar (Tin, 2020: 71).

Hesapçı ya da çıkarıcı bağlılıkta ise bu tasnif işgörenin yarar sağlamasına bağlı olarak ortaya çıkan “örgütsel bağlılık” çeşidi olduğu görülmektedir (Usta ve Küçükaltan 2012, 73). İşgörenlerin örgüte katkıları için elde ettikleri mükafat ve teşvikler kazanmasına dayanmaktadır (Varlı, 2014: 13). Burada işgören örgütü yalnızca alacağı mükafatlara erişim sağlamak amacıyla bir araç olarak görmektedir (Usta ve Küçükaltan 2012, 73).

Penley ve Gould tarafından geliştirilen bir diğer yaklaşım da yabancılaşmaya dayalı bağlılık yaklaşımıdır. Bu sınıflama, işgörenin örgütün içsel çevresinde kontrolünün bulunmadığı ve mevcut işine seçenек olarak başka iş ve organizasyonların olmadığı hususundaki algılamalarını dayanak edinmiştir (Varol, 2010: 11). Burada organizasyonlarda gerçekleştirilen mükafatlandırma ve cezalandırma işleminin çıkarılan işin kalitesi yahut adediyle değil yalnızca şans neticesinde olduğu düşünülmektedir (Tin, 2020: 71).

1.2.6. Allen ve Meyer Modeli

Örgütsel bağlılığa dair diğer bir tasnif ise Allen ve Meyer (1990) tarafından yapılmıştır (Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 57). Bu tasnife göre örgütsel bağlılık; duygusal, normatif ve

devam bağıllığı olmak üzere üç çeşit olarak ele alınmıştır (Çetin, 2011: 60; Topaloğlu, 2015: 45; Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 57; Korkmaz, 2021: 42).

Devamlılık bağıllığı, işgörenin mensubu olduğu örgüte gerçekleştirmiş olduğu yatırımlardan dolayı örgütte kalma amacı gütmeye durumunu ifade eder. İşgörenin örgüte yaptığı bu yatırımlar, emeklilik hakkı, iş kıdemi, kariyer, iş arkadaşları ile oluşturduğu yakın ilişkiler ve yaptığı iş ile ilgili kazandığı tecrübelerdir. Düşük düzeyli bağıllık veya Allen ve Meyer tarafından geliştirilen ölçekte yer alan “devam ya da devamlılık bağıllığı (continuance)” olarak da isimlendirilir (Balay, 2000: 192).

İşgörenin, mensubu olduğu örgütü terk etmesi halinde meydana gelecek maddi kayıplardan ötürü oluşacak algısında, örgütte geçirdiği süre ile örgütü terk etmesi halinde meydana gelecek maddi ve manevi kazanımların kaybı durumu belirleyici rol üstlenmektedir (Aksoy, 2014: 5). Burada işgören, örgüte çokça zaman ve gayret harcadığı, bu anlamda örgütüne yatırım yapmış olduğu ve bunun neticesinde örgütte kalarak çalışmaya devam etmesinin zaruriyet olduğu fikrini barındırır (Ata, 2010: 12).

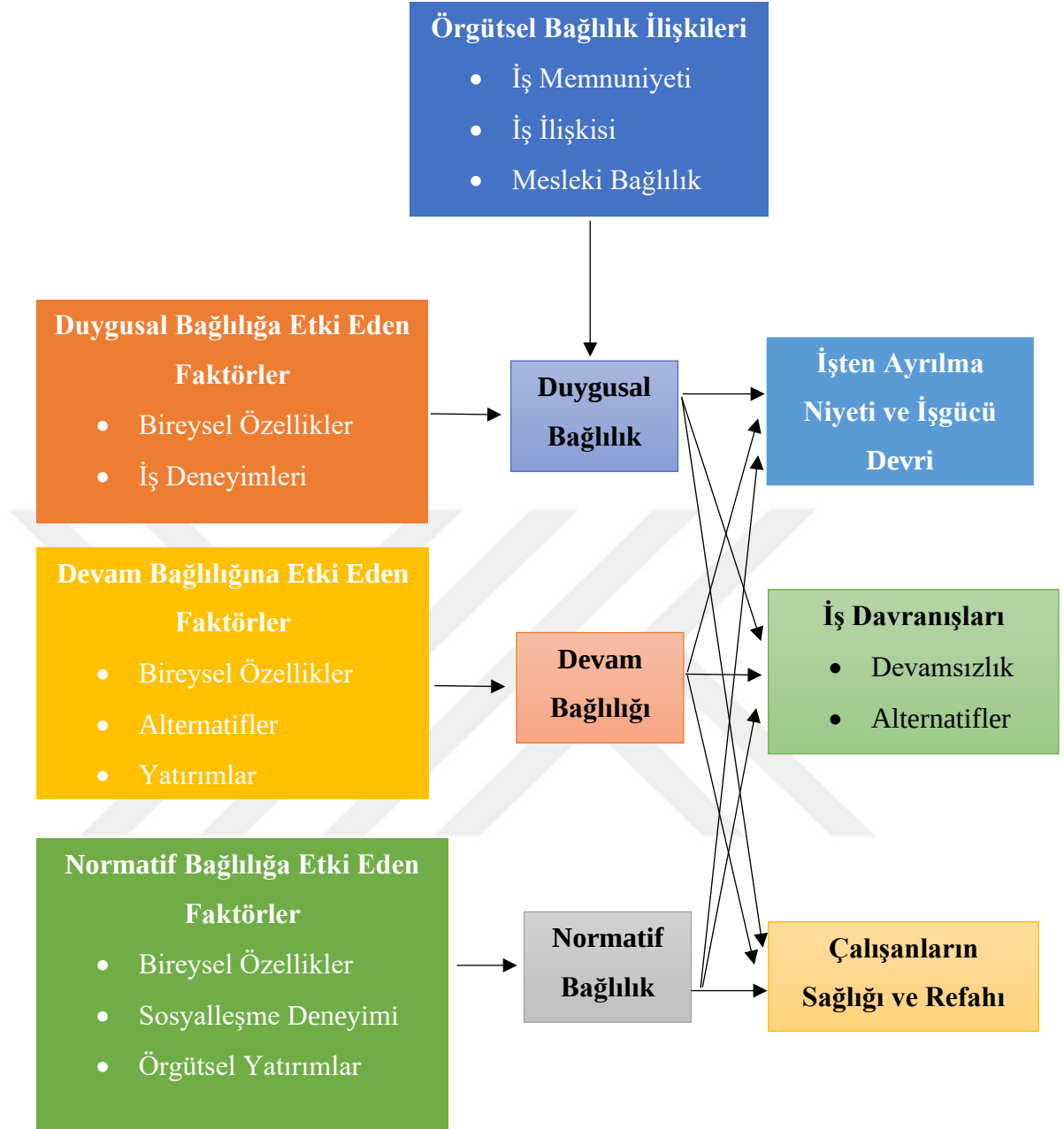
Devam bağıllığı örgüt mensubu çalışanlar için ekonomik dayanak meydana getirdiğinden örgütten ayrılmalarda durumunda parasal, içtimai ve ruhsal yönlerden kayıplarının fazla olacağını değerlendirdikleri için örgüte bağlanmaya kendilerini mecbur hissetmektedirler. Parasal kayıpların miktarı arttıkça örgüt mensubu çalışanların örgütsel bağıllıkları da doğru orantılı olarak artmakta ve çalışanlar örgütte kalmalarına risk olarak olumsuz etki edebilecek davranışlardan uzak durmaktadırlar (İnce ve Gül, 2005: 53). Yukarıda değinilen durumlardan ötürü örgütlerine karşı düşük bağıllık sergileyenler örgüt dahilinde duygusu olmayan/duygusu bulunmayanlar diye nitelendirilir. Düşük düzeyde örgütsel bağıllık da rivayet, karşı çıkma ve şikâyetlerle sonuç alındığından örgüt zarar görmekte, örgüt ile ilişkisi bulunan bireylerin örgüte karşı besledikleri güven duygusu yitmekte, yeni gelişen şartlara alışamamakta ve böylece gelir yönünden kayıplar ortaya çıkmaktadır (Bayram, 2005: 135).

Duygusal bağıllık, Wiener (1982)’ e göre işgörenleri örgütlerine duygusal anlamda yakınlaştıran ve örgütlerinin bir parçası olmaları açısından onların mutluluk duymalarını sağlayan bağıllık çeşididir (Barçın, 2012: 27). Meyer ve Allen (1997) ise duygusal bağıllığı, örgüte mensup çalışanların mensubu oldukları örgütle kaynaşmasını sağlayan bir bağıllık çeşidi olarak tanımlamışlardır (Bayram, 2005: 132). Ayrıca Meyer ve Allen (1990) bu bağıllıkta bireyin kendisini organizasyona ait eleman şeklinde gördüğünden,

örgütün birey bazında yüksek anlam ve öneme haiz olduğunu ifade etmişlerdir (Cevahir, 2004: 74). Bu bağlamda kuvvetli bir bağ ile örgütlerine bağlı olan bireyler, örgütleriyle bütünleşir, örgütün içine dahil olur ve örgütün bir mensubu konumunda bulunmaktan mutluluk duyarlar (Davran, 2014: 85). Söz konusu çalışanlar örgütte kalmaya gereksinim duydukları için değil; kendilerini mensubu oldukları örgütün bir parçası olarak nitelendirdikleri, örgütsel gayeleri kabullendikleri ve örgütte kalmayı kendileri istedikleri için örgütte kalırlar. Bu bağlılık çeşidinde, örgüt mensubu çalışanların örgütsel hedefleri kabullenmeleri ile örgütsel bağlılık dereceleri doğru orantılıdır (Bayram, 2005: 132).

Normatif bağlılık kavramı, örgütte kalmaya devam etmek yönünde ortaya çıkan zorunluluğu ifade eder (Özutku, 2008: 82). Bu bağlılık çeşidi ilk defa Wiener (1982) tarafından irdelenmiştir (Balay, 2000: 22). Zorunlu bağlılık, “şekilsel bağlılık, ya da Allen ve Meyer’in örgütsel bağlılık sınıflamasında yer alan normatif bağlılık (normative)” olarak da adlandırılabilir (Koç, 2009: 206).

Normatif bağlılık, işgörenlerin örgütlerine dair hissettikleri mesuliyet duygularının boyutunu sergilemektedir (Ayrancı, 2018: 16). İşgören tecrübesinin kuvvetli, lakin örgütsel faaliyetler ve bağlılığın tam manada gelişmediği bağlılık seviyesidir. Bu düzey örgütsel bağlılık da yer alanlar, mevcut işleyişin bir şekilde var olan yapılarının yeniden şekillendirmesini arzu etmemekte ve bu nedenle kişiliklerini korumak adına çaba göstermektedirler (Bayram, 2005: 136). Bunun yanında normatif (ahlaki) bağlılıkta örgüt mensubu çalışanlar yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna duydukları inançları nedeniyle örgütlerine bağlanmaktadır (Balay, 2000: 22). Meyer ve diğerleri (2002) tarafından oluşturulan model Şekil 1’ de gösterilmiştir.



Şekil 1. Üç bileşenli örgütsel bağlılık modeli

“Örgütsel Bağlılığın” “İş Tatmini” ve “İşten Ayrılma Niyeti” Üzerindeki Etkisi isimli çalışmamızda, yapılan benzer çalışmalarda da çokça kullanılan ve genel kabul görmüş, Allen ve Meyer tarafından geliştirilmiş model kullanılmıştır.

1.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Örgütsel bağlılığın birçok etmen tarafından etki altında olduğunu ifade etmek mümkündür. Bu etmenlerin belirlenip sınıflara ayrılmasında yazında bir uzlaşma

bulunmamaktadır. Bu manada örgütsel bağlılığın yazın içinde iki, üç ve dört başlıkla kategorize edildiği birçok faktörden bahsedilmektedir (Yalçın ve İplik, 2005: 399). İşgörenlerin mensubu oldukları örgütlerine bağlılık beslemeleri aynı zamanda iş randımanlarını yükselterek örgüt içinde istenilen sonuçları meydana çıkaracaktır. Bu sebeple bir örgütün mensuplarının, örgütsel bağlılıklarının yükselmesine yahut düşmesine tesir edebilecek etkenlerin bilinmesi önemli bir hal olarak değerlendirilmektedir. Dile getirildiği gibi örgütsel bağlılığa tesir eden çok sayıda etken mevcuttur. Ancak bu etmenler arasında hangisinin bağlılığa daha az veya daha çok tesirinin bulunduğu kesin bir dille ifade edilmesi aldatıcı olabilmektedir (Bayram, 2005: 137). Örgütsel bağlılığın gelişimi adına tatbik edilecek uygulamalarda lüzumlu çıkarımda bulunabilmek ve bu kavramın daha iyi idrak edilebilmesini temin etmek gayesiyle örgütsel ve kişisel özelliklerin bir arada değerlendirilerek irdelenmesi gerekir (Sezgin, 2010: 145).

Bireylerin örgüte bağlılık seviyelerini arttıracak yahut azaltacak etmenlerin bilinmesi, bağlılığa tesir edebilme yönünden önemli görülmektedir (Taş 2012: 23). Bazı faktörler işgörenin işe başladıktan sonra örgüte nasıl bağlı olacağını belirlemektedir. Bu etmenler, “kişisel”, “örgütsel” ve “örgüt dışı” olmak üzere üç başlık altında ifade edilebilir (Erol, 1998: 68).

1.3.1. Kişisel Faktörler

Bireylerin örgütlerine bağlılıklarını sergilemelerindeki etmenlerden birisi de bireyin kişisel özellikleridir (Kır Öztürk, 2018: 23). Örgüte bağlılık üzerinde kişisel özelliklerin tesirini irdelleyen birçok araştırma yapılmıştır (Çırpan, 1999: 59). Kişisel özelliklerine göre örgütteki ilk gününden itibaren örgütlerine bağlılıklarını her biçimde sergilemeye çalışan işgörenlerin, alabildikleri oranda mesuliyet üstlenerek başarıyı en üst düzeye götürmeyi amaçlayıp örgüte katkı sağladıkları düşünülmektedir. Kişisel özellikler örgüte bağlılık düzeyinin yükselmesinde önemli rol üstlenmektedir (Kır Öztürk, 2018: 23).

Yaş, eğitim seviyesi, çalışma süresi, cinsiyet gibi demografik özelliklerle beraber, başarı ihtiyacı gibi kişinin örgütten beklentilerinin ne seviyede karşılandığı ve psikolojik sözleşme kavramı da kişisel faktörler içerisinde değerlendirilmektedir (Bakan, 2018: 121-122).

Çalışanların yaşları işlerine ilişkin tutumlarını, algılarını, isteklerini ve beklentilerini değiştirmektedir (Ünüvar, 2014: 48). Yaş ile alakalı olarak gerçekleştirilen çalışmalar bu

etken ile “örgütsel bağlılık” arasında bir münasebetin var olduğunu ortaya çıkarmıştır (Bakan, 2011: 122). Ancak konu hakkında gerçekleştirilen araştırmalara bağlı olarak elde edinilen bilgiler ışığında çıkan sonuç bu ilişkinin yönüne dair bir fikir birliğinin bulunmadığı şeklindedir (Uçan, 2016: 25).

Kırel (1999) tarafından Türkiye’ de gerçekleştirilen bir araştırma sonucunda genç işgörenlerin işlerini daha eğlenceli atfettikleri, işlerini istekli olarak yerine getirdikleri ve ileri yaşta bulunan işgörelere oranla örgütlerine karşı daha güçlü şekilde bağlı oldukları tespit edilmiştir (Samadov, 2006: 94). Buna karşın Meyer ve Allen (1993) ileri yaştaki işgörenlerin genç işgörelere nazaran olgun olmaları ve yine gençlere nispeten örgütte geçirdikleri sürenin daha fazla olmasından ötürü örgüte karşı duygusal bağlılık oranlarının daha yüksek seviyede olduğu belirtmektedirler (Varlı, 2014: 28).

Rowden (2000)’ e göre yaşlı olan bireyler örgütlerine daha bağlıdırlar. Bireyin yaşı ilerledikçe iş bulma olanakları düşer ve mensubu bulunduğu örgütüne karşı daha çok bağlılık kazanır. Birey işinde kalmasından ise işinden ayrılması durumunun daha fazlasına mal olacağının farkına vardığında da mensubu olduğu örgütüne ve yaptığı işine daha bağımlı duruma gelir (Samadov: 2006: 95). Ayrıca genç işgörenlerin mevduatlarının fazla olmaması nedeniyle, yaşlı işgörelere oranla mensubu bulundukları organizasyona daha az seviyede bağlılık sergiledikleri saptanmıştır. Bu kapsamda düşük seviyede bağlılığa sahip olan genç işgörenlerin, işten ayrılmaya daha yüksek seviyede meyilli olduklarını iddia etmek mümkündür (Sökmen, 2000: 51).

Yaşlı işgörenlerin genç işgörelere nazaran daha fazla bağlılık sergilemesinin sebeplerini aşağıdaki maddeler ile özetlemek mümkündür. Bunlar (Samadov: 2006: 95):

- İşgören, mensubu bulunduğu örgütünde ne kadar uzun zaman kalırsa daha iyi vazifelere getirilme imkânı fazla olmaktadır. Başka bir deyişle; kariyer imkânları çalışma süresi ile paralellik arz etmektedir.
- Yaşlı işgörenler daha cazip işlere atılmayı genç işgörelere nazaran daha riskli bulmaktadırlar.
- Yaşlı işgörenler işlerini yerine getirirken kendilerine ve deneyimlerine güvendiklerinden ötürü daha fazla tatmin olmaktadır (Balay, 2000: 41).

Netice olarak yaş ile örgütsel bağlılık arasındaki münasebet hususunda gerçekleştirilen araştırma bulgularında bir insicam bulunmadığı görülmektedir (Ünüvar, 2014: 49).

Yapılan kimi araştırma sonuçlarına göre gençlerde örgütsel bağlılık oranının daha yüksek

olduğu sonucu alınmışken, bazılarında ise yaşlılarda örgütsel bağlılık oranının daha yüksek olduğu sonucu alınmıştır. Fakat gerçekleştirilen irdelemelerin çoğunda yaşlılarda, gençlere oranla daha yüksek örgütsel bağlılık bulgusunun göze çarptığı söylenebilir (Samadov: 2006: 95).

Cinsiyet faktörü İşgörenlerin örgütsel bağlılık seviyelerine tesir eden kişisel faktörlerden birisidir (Arslan, 2017: 51). Cinsiyet ve “örgüte bağlılık” arasında tutarlı bir münasebet mevcuttur. Bütün olarak ele alındığında kadınların bağlılıklarının, erkeklere nazaran daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bunun sebebi olarak, kadınların örgütte bulundukları pozisyonları kazanmada erkeklerden daha fazla engel geçtikleri ve bunun örgüte üyeliği olanlar açısından daha önemli hale getirdiği iddia olunmuştur. Mathieu ve Zajac, 20 yıl önceye uzanan bu açıklamanın yeniden gözden geçirilmesi gerektiğini iddia etmişlerdir. Meta analiz bulgularına dayanarak, yazarlar, cinsiyet ve bağlılık arasında tutarlı bir münasebet bulunmadığı neticesine varmışlardır (Çırpan, 1999: 60).

Farklı bir çalışmada ise bu fikrin zıttı beyan edilmiştir. Cinsiyet etkeni kapsamında, kadınlar ile erkeklerin örgütsel bağlılık dereceleri hususunda bir görüş birliğine varılamamış ve gerçekleştirilen çalışmalarda farklı fikirler ortaya çıkmıştır. Buna göre, erkeklerin genel olarak kadınlardan daha iyi pozisyonlarda ve daha fazla ücretle çalıştıkları için örgüte bağlılık oranlarının daha fazla olduğu öne sürülmüştür. Diğer bir görüşe göre ise, kadınlar aile içerisindeki rollerini esas aldıkları için mensubu oldukları örgüt ikinci planda kalmakta ve örgüte erkeklere nazaran daha az bağlanmaktadır (Yalçın ve İplik, 2005: 399).

Yapılan kimi irdelemelerde kadın işgörenlerin kimilerinde ise erkek işgörenlerin bağlılık seviyeleri yüksek çıkmakta ve bunun neticesinde cinsiyetin bağlılık ile anlamlı bir münasebete sahip olmadığı söylenmektedir (Atalay 2010: 78).

Yeterli seviyede eğitim gören işgörenler farklı örgütlerde de yer bulabileceklerini ve bu örgütlere uyum sağlayabileceklerini düşünmektedirler. Eğitim seviyesi yüksek olan işgörenler, bu neden ötürü örgüte değil esasında gerçekleştirdikleri işe bağlılık hissetmektedirler. Gerçekleştirdikleri işi kendilerini geliştirme, kanıtlama ve başka bir örgüte geçmek amacıyla vasıta olarak görmektedirler. Bu sebeple daha düşük eğitim seviyesine sahip işgörenlerin örgütsel bağlılıkları daha yüksek düzeyde olmaktadır. Eğitim seviyesi düşük işgörenlerin, iş güvenliklerini öncelik olarak almaları nedeniyle

örgütlerine karşı olan bağlılıkları ve örgütlerinde kalma arzuları öne çıkmaktadır (Uygur, 2015: 45).

Yaş ve çalışma süresinin tersine, neticeler tamamı ile uyum içerisinde olmamasına karşın, eğitim düzeyi ile örgüte bağlılık arasında zayıf seviyede negatif bir ilişki vardır. Bu negatif münasebetin, eğitim düzeyi yüksek kişilerin beklentilerinin örgütlerin yerine getiremeyeceği kadar yüksek olmasından ötürü meydana geldiği öne sürülmüştür. Aynı zamanda, eğitilmiş kişilerin örgütten ziyade bir mesleğe daha çok bağlı olacağı iddia edilmiştir. Eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin, alternatif iş imkanları daha çok olduğu için, bu kişilerin bir pozisyona yahut örgüte mahkûm olma olasılığı düşüktür (Çırpan, 1999: 61). Eğitim ve bağlılık arasında negatif bir münasebet bulunmuştur (Demir, 2017: 71).

İşgörenin eğitim seviyesi yükseldikçe örgütsel bağlılığı düşmektedir. Başka bir ifadeyle işgörenin eğitim seviyesi düştükçe, örgütsel bağlılığı yükselmektedir. Çünkü işgörenin eğitim seviyesi yükseldikçe, örgütün yerine getirebileceğinden yahut giderebileceğinden daha fazla beklentileri meydana çıkmaktadır. Aynı zamanda alternatif iş olanakları da eğitim seviyesinin yükselmesine paralel olarak artış göstermektedir. Netice olarak bu gibi etkenler, işgörenin eğitim seviyesi yükseldikçe örgütsel bağlılık seviyesinin düştüğünü ortaya koymaktadır (Samadov: 2006: 96-97).

Literatür incelemesinde evli işgörenlerin, bekâr işgörelere nazaran örgütlerine daha bağlılık beslediklerine dair bilgilere rastlanmaktadır (Sürgevil, 2007: 34). Hrebiniak ve Alutto (1972) tarafından bu bilgileri doğrular nitelikte, bekârların iş değiştirme ihtimalinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Demir, 2017: 70). Ayrıca Çırpan (1999) tarafından yapılan meta analizde medeni durum ile bağlılık münasebeti sadece beş örnekleme incelenmiştir. Bu inceleme neticesinde, bu değişken ile bağlılık arasında zayıf seviyede pozitif bir münasebet bulunmuştur. Mevcut değişkenler arasında neden bir münasebet olması gerektiği nazari manada incelenmemiştir. Buna karşın, medeni durumun mecburi bağlılıkla münasebetli olabileceğini söyleyebiliriz. Bunun sebebi ise, evli kişilerin genel olarak bekar kişilere nazaran daha fazla finansal yük yüklenmeleridir (Çırpan, 1999: 61).

Örgüt mensuplarının unvanı yahut çalıştıkları pozisyon bakılmaksızın, çalışma anlamında örgütte geçirilen süre örgütsel bağlılık seviyesine tesir etmektedir. Bundan ayrı olarak, totalde örgütte geçirilen hizmet süresinin de örgütsel bağlılıkla münasebeti mevcuttur

(Kıray, 2011: 45). Çalışma süresi örgüte bağlılıkla doğrudan orantılıdır. İşgören için örgüt bir yatırımdır. Bu yatırımı kaybetmek istemediği için işgören örgüte daha çok bağlanmaktadır (Çöl ve Gül, 2005: 295).

Örgütsel bağlılık ile organizasyonda geçirilen zaman arasında pozitif bir münasebet bulunduğu, organizasyonda geçirilen sürenin artmasıyla birlikte elde edilen kıdem ve tazminat benzeri bazı hakların işgörenleri organizasyona bağladığı görülmektedir (Bal, 2020: 29). Cohen (1993) kişilerin çalışma sürelerinin artması sonucunda örgütten elde ettikleri kazançların da yükseldiğini belirtmektedir. Çünkü hizmet süresi de örgüte yapılan bir yatırımdır. Buna bağlı olarak birey elde ettiklerini yitirmemek adına örgütüne daha çok aidiyet duymaktadır (Samadov: 2006: 96).

Yönetici grupları, ast gruplarına nazaran, örgütten taraf olmaya ve örgütü desteklemeye çok isteklidirler. Örgüt politikası ve planları kendileri için daha münasip ve mantıklıdır. Hiyerarşik olarak yükseldikçe, bu münasip ve mantığa uygu olma halinin şiddetlendiği ve kuvvetini arttırdığı görülmektedir. İşgörenin hiyerarşik pozisyonunda meydana gelen kendi lehindeki değişimler yani terfiler onun örgüte bağlılığını ve örgütü özümseme ve destekleme konusundaki tutumlarını da değiştirecektir (Eren, 2004: 132- 133).

On üç örneklem üzerinde gerçekleştirilen meta analizde iş düzeyi ile bağlılık arasında pozitif bir münasebet bulunmuştur. İşgörenlerin işlerinde yükselmeleri ile örgüte bağlılık oranları da artmaktadır. İş pozisyonları yüksek olan kişilerin örgütten kazandıklarının da buna bağlı olarak yükseleceği, bu sayede örgüte bağlılık seviyelerinin de kuvvetleneceği öne sürülmüştür (Çırpan, 1999: 62).

1.3.2. Örgütsel Faktörler

İşgörenler hayatlarının önemli bir kısmını iş yerlerinde geçirmektedir. Bu sebeple işgörenler üzerinde kişisel etmenler kadar, kişinin dışında meydana gelen örgütsel etkenlerinde tesiri büyük olmaktadır (Bülbül, 2016: 34). Sınırları daha önceden belirlenmiş olan organizasyonel ortamda ve belli zamanlarda yerine getirilen vazife şeklinde idrak edilen iş, aynı zamanda işgörenlerin iş yerlerine kazandırdığı kıymet yahut sağladığı katkılar olarak da nitelendirilebilir. İşgörenlerin iş doyumları ifade edilirken; iş yerindeki birçok değişkenin işgörenlerin tutumları üzerindeki tesiri söz konusu edilebilir (Aşık, 2010: 41).

Örgütsel etkenlerin muhteviyatı iş yaşantısı ve örgüt ile alakalı değerlerdir (İnce ve Gül, 2005: 70).

Örgüt içerisinde yüksek performans gösteren işgörenlerin takdir edilmesinin en tesirli yöntemlerinden birisi de mükâfat vermektir. İşgörene verilen mükâfat vesilesi ile gayretinin takdir edildiği, kendisinin değerli olduğu gibi duygular hissettirilmektedir (Barutçugil, 2004: 450).

İşgörenler, gerçekleştirdikleri işlerin karşılığını almayı arzu ederler. Örgüt içerisinde işgörenlerin ya ücret ya da küçük ödüllerle mükâfatlandırılması gerekir. Bu sayede hem örgüte bağlılık artmakta hem de motivasyon seviyesinin yükselmesi sağlanmaktadır (Akın Acuner, 2010: 57).

Örgütsel bağlılık hissinin yüksek seviyede olmasında mükâfatlar tesirli bir yer işgal ederler. Ücretler, ücretin haricinde kazanılan yan gelirler, kıdem ilerlemeleri, terfi imkânları, mesuliyet verme yahut daha esnek teftiş edilme gibi bireye has olmayan mükâfatlar da bağlılık hissini geliştirmektedir (Zorlu, 2017: 66).

İşgörenlerin tamamı aynı tür mükâfatlardan hoşlanmayacaktır. Bu manada mükâfat verilirken işgörenlerin beklentilerinin göz önünde alınması önem arz etmektedir. Gerçekleştirdikleri işlerin fark ve takdir edildiğini anlayan işgörenlerin, bu durumu kendilerine hissettiren yöneticilerin yanlarında kalmaları beklenen bir hâl olacaktır (Barutçugil, 2004: 473).

Örgütsel bağlılığın oluşması yahut gelişmesini pekiştirecek nitelikteki sağlam bir performans sisteminin temin edilerek ödüller ile desteklenmesi önemlidir. Bu manada örgüt içerisinde kazançların önemli bir ödül özelliği taşıdığı belirtilmektedir (Gündoğan, 2009: 36).

İşin niteliği ve önemi örgütsel bağlılığa tesir eden önemli bir etmendir. İşin önemi, örgüt içerisinde yahut dış çevrede, bir işin insanların hayatları üzerindeki tesiri şeklinde ifade edilmektedir (Samadov: 2006: 101).

Örgütsel bağlılıkla alakalı olarak gerçekleştirilen ilk çalışmalardan bugüne değin işin niteliği ile alakalı değişken her zaman geçerliliğini ve önemini muhafaza etmiştir. Bu konuda gerçekleştirilen araştırmaların sonucunda genellikle örgütsel bağlılık ve örgütsel özellikler münasebeti çok kuvvetli çıkmaktadır. Düşük pozisyonda işgörenler için yaş, medeni durum, eğitim gibi bireysel etkenler örgütsel bağlılığa daha çok tesir ederken, yüksek statülü pozisyonda işgörenler için örgütsel özellikler örgütsel bağlılığa daha çok tesir etmektedirler. Bu tür işgörenler için kararlara katılma, rol belirsizliği ve otonomi

gibi değişkenler, bağlılık yönünden daha mühim bir faktör şeklinde ortaya çıkmaktadır (Cohen, 1992, 539).

Northcraft ve Neale (1990)' e göre iş kapsamı (işin geri beslemesi, otonomisi, uğraşısı ve önemi) davranışsal katılımı artırır. Vazifeye dair kararlar da katılım bağlılık düzeyini artırır. Çalışma grubu ile örgütsel gayesi arasındaki tutarlılık bu hedeflere doğrudan bağlılığı yükseltecektir. Sonuç olarak, işgörenler için en iyisine ilgi göstermek yahut çalışana sahip çıkmak gibi örgütsel özellikler örgüte karşı olan yükselen bağlılıkla olumlu şekilde ilişkilidir (Çetin Gürkan, 2006: 39).

İşgören gerçekleştirdiğı işin bazı cazip özelliklere sahip olması, mesuliyet gerektirmesi, işin gerçekleştirilebilmesi için birtakım gayret ve farklı ehillikler gerektirmesi, işi gerçekleştirmesi sırasında işgörene özerklik tanınması, toplum içerisinde genel kabul görmesi ve saygı duyulması örgütsel bağlılığa bilhassa da duygusal bağlılığa tesir etmektedir (Deniz, 2006: 37). İşgörenlerin işleri üzerindeki hâkim olma durumu ve kontrol dereceleri, ekip çalışması, vazife ve iş tanımlamalarının açık ve net olması, gerçekleştirdiğı iş neticesinde geri bildirim alması, gerçekleştirdiğı işin başka işlerle etkileşimli olması gibi etkenler de örgütsel bağlılığa tesir etmektedir (Wiener, 1982: 419). İşgörenin gerçekleştirdiğı işi sevmesi gerek örgüt yönünden gerekse işgören yönünden önemlidir. İşgörenin gerçekleştirdiğı iş ve neticesinde ortaya çıkan öge işgörenin verimliliğinden motivasyonuna kadar birçok unsura tesir etmektedir. İşgörenler gerçekleştirdikleri işten ne derece motive olurlarsa örgütün gaye ve hedefleri için daha fazla gayret ve emek harcarlar. Bu gayret ve emekler örgütsel gelişmeyi temin ederken örgütsel bağlılığında gelişmesine sebep olabilir (Karakülle, 2020: 104).

Örgütlerde yöneticilerin sergiledikleri yönetim ve liderlik biçimi işgörenlerin örgütsel gaye ve hedeflere olan bağlılık seviyesini etkilemektedir. Williams ve Hazer (1986) örgütsel bağlılık ile liderlik arasında münasebet bulunduğunu saptamışlardır. Yöneticilerin, sevk ve idare etme metodu ve işgörenlere yaklaşım şekli hangi seviyede kontrolcü ve baskıcı bir özellik içeriyorsa işgörenlerin kendilerini ifade etme, yenilikçi görüş ve fikirlerin meydana çıkması aynı derecede engellenecektir. Yani yönetimin sergilemiş olduğu tutum ve tavrın özelliğı ne ise işgörenlerin bağlılığının belirleyicisi olduğunu ifade etmek mümkündür (Karakülle, 2020: 103).

Bazı yöneticilerin, işgörenlerine gerçekleştirdikleri işlerle alakalı karar alma ve işleri yerine getirmede serbestlik tanımları onların tutumlarında pozitif bir anlayışın meydana

çıkmasına ve örgütlerine olan bağlılık seviyelerinin yükselmesine sebep olabilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 73).

Yöneticilerin barındırdıkları tutum ve davranışlar, işgörenlerin davranışlarına yön veren önemli bir değişkendir. Yönetici işgörenlerine karşı baskıcı, denetleyici veya destekleyici, yönlendirici ise işgörenler de karşılaştıkları tutum ve davranışa göre mensubu bulundukları örgütlerinde hareket ve davranış şekli sergileyeceklerdir. Bu tutum ve davranışlar işgörenlerin performanslarına ve örgüte olan bağlılıklarına tesir etmektedir (Çetin, 2011: 66).

İş görenlerin “duygusal”, “devam” ve “normatif” örgütsel bağlılıklarına destekleyici ve yönlendirici liderliğin önemli katkılar sağladığı meydana çıkmıştır (Mahdi ve diğerleri, 2014: 1085). Örgütün yönetim ve yöneticilerinin liderlik tarzı; işgörene yüklenen mesuliyetler, örgütte ortak gaye ve vizyon inşa etme gayreti, işgörenlere karar alma amacıyla izin verilmesi, işgörenlerle ortak dilin konuşulması ve onların gereksinim ve arzularına karşı duyarlı olunması gibi etmenlerin de örgütsel bağlılık seviyesini yükselttiği kabul edilmektedir (Zorlu, 2017: 63).

Örgütlerin demokratik, katılımcı ve destekleyici bir yönetim politikasını ve liderlik anlayışını barındırıyor olmaları işgörenlerin sahip olduğu fikir, düşünce ve beklentilerini açık ve net bir şekilde hem iş arkadaşlarıyla hem de yöneticileri ile paylaşmalarının örgütsel bağlılık üzerinde pozitif tesiri olabilmektedir. Yönetici ve liderleriyle münasebet seviyesi yüksek olan işgörenler, örgütün sahip olduğu kaynakların tahsisi hususunda kendilerinin daha avantajlı olduğu kanısına varırlarsa, tatmin seviyeleri yükselmekte ve bunun karşılık olarak daha fazla bağlılık sergilemektedirler (Yousaf ve diğerleri., 2011: 3121).

İşgörenlerine güvenen, değişim ve yeniliklere açık olan, katılımcı yönetim biçimine sahip örgütlerde örgütsel bağlılık düzeyi yüksek iken; aşırı merkeziyetçi bir yapıya, sıkı ve katı kontrol mekanizmalarına sahip, otonomiye azaltan yönetim şekli ise örgütsel bağlılığı azaltır, ortadan kaldırabilir (Varlı, 2014: 29-30).

Adalet, sözlük anlamı olarak; belirli yasalarla edinilen hakların tüm kişiler tarafından kullanılmasının temin edilmesi, tüm kişilere kendilerine uygun ve kendilerine ait hakları verme olarak tanımlanmıştır (TDK, 2020: 13). Örgütsel adalet ise, İşgörenin iş yaşantısında karşılaştığı pozitif ve negatif tatminlerin seviyeleri, örgütün işgörene eşit yahut eşit olmayan davranışları ile alakalıdır. İşgören, mensubu bulunduğu örgüt ile bu

örgütten farklı bir örgütün tutum ve davranışlarını kıyas eder. Bunun neticesinde örgüte olan bağlılık seviyesi değişebilir (Kır Öztürk, 2018: 26).

Örgütle ilintili adaletin işgörenler tarafından nasıl algılandığı bu istikamette işgörenlerin ise ne gibi tepkiler gösterdiği örgütsel adalet ekinde tanımlanmaktadır (Greenberg, 1990; Akt., Yeşil ve diğerleri, 2020: 573). Yani örgütsel adaleti iş ortamındaki adil davranışlarla alakalı bir kavram olarak nitelemek mümkündür. Diğer yandan bu kavram işgörenlerin mensubu oldukları örgütlerinde adil muamele görüp görmediklerini saptama yöntemleri ve bunların başka iş ile alakalı davranışlara tesir etme seviyesiyle de ilgilenir (Yeşil ve diğerleri, 2020: 573).

“Adalet”, “hak” ve “hukuk” kavramlarına öncelik verilerek bu kavramlara özen göstermek ve doğru bir biçimde uygulamak manasına gelmektedir. İnsanların meydana getirdiği topluluklarının yaşamlarını bir arada idame ettirmesinin ilk ve en mühim şartı elbette ki adalettir (İyigün 2012: 50).

Kişiler, çevrelerinde cereyan eden hadiselerin ne derece adil olduğunu değerlendirmekte ve meydana gelen adaletsizliklere değişik biçimlerde reaksiyonlar göstermektedirler. Kişiler gündelik yaşantılarında adalet algılarını en fazla mensubu bulundukları örgüt ortamında değerlendirirler. Personel seçimi ile başlayan proseste buna bağlı olarak işgörenler mensubu bulundukları örgütlerinde “performans değerlendirme”, “ücretlendirme”, “ödüllendirme”, “yetkilendirme”, “görevlendirme”, “eğitim programları”, “iş araç-gereçlerinin tahsisi”, “terfi ve yükselme”, “iş feshi” gibi türlü karar, düzenleme ve uygulamalardan etki görmektedirler. İşgörenler, kendilerine verilen ücretin hangi oranda adil olduğunu, yöneticiler tarafından kendilerine adil davranılıp davranılmadığını yahut aldıkları mükâfatların adaletli olarak dağıtılıp, dağıtılmadığı hususundaki algılarından ötürü çevrelerine karşı birtakım davranış kalıpları geliştirmektedirler (İçerli, 2010: 68; Çöp, 2008: 1; Irak, 2004: 26). Başka bir ifadeyle; her bir karar safhasında ekseriyetle, kaynaklar kıt ve bu kaynaklara talepte bulunan kişi sayısı çok olduğu için, işgörenler mensubu oldukları örgütlerindeki kişilerarası münasebetleri, alınan kararları, kaynakların hangi biçimde dağıtıldığını, örgütsel işlevlerin yerine getirilmesi sırasında uygulanan kural ve metotları adalet penceresinden değerlendirmektedirler (Karaeminoğulları, 2006: 8-9).

Örgütsel kültür, örgütün asıl kimliğini şekillendiren ve işgörenleri biçimlendiren davranış kalıpları, inanç ve değerleri düzenlemeye işaret ederken, işgören bağlılığı da örgütün

değer ve hedeflerini kabul etme ve onlara ulaşmak için gayret gösterme arzusunu ifade eder. Örgütsel kültür, örgütü geliştirmek adına stratejik olarak bir araya gelen etkenlerden birisidir. Örgütsel kültür de insan kültürü gibi örgütün başarısı için gerekli olan insan sermayesinin en üst seviyedeki motivasyon değeridir (Agwu, 2013: 38).

Örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık, son senelerde en sık işlenen konulardan birisidir. Rekabet faktörünün işletmelerin geleceğinde bu düzeyde rol aldığı günümüzde, bir örgütün gaye ve hedeflerini sağlayabilmesi için, iş görenler ile örgütün gayelerinin örtüştüğü bir kültür yaratması çok önemlidir. Bu istikamette iş görenlerde meydana getirilecek bağlılık ve aidiyet hisleri vasıtasıyla motive edilmeleri de önemli öğelerden birisidir (Zorlu, 2017: 65).

Örgütsel kültür, örgüte bağlılık hissini besleyen bir etkidir ve aynı zamanda örgüte bağlılık üzerinde önemli manada bir tesire sahiptir. İşgörenlerin, örgüt kültürünü benimsemesi ve onaylaması durumunda bir örgüt kültüründen bahsedilebilir. Bununla birlikte kuvvetli bir örgütsel bağlılığın bulunduğu yerde, ortak gaye ve hedefleri olan kuvvetli bir örgüt kültürünün gelişmesi de kaçınılmazdır (Tamer ve diğerleri, 2014: 189). Takım, özel bir gayenin yerine getirilmesi için yapılan, işlerini yerine getirdikleri esnada birbirlerine bağlı ve koordinasyonlu olarak işgören iki yahut daha fazla kişinin meydana getirdiği bir birimdir (Atay, 2006: 70).

Geçmişe nazaran geleneksel ve yöneticiye bağlı yönetim şekillerinin yerine günümüzde daha demokratik, insancıl ve katılımcı yönetim anlayışları hâkimdir ve bu anlayışlar başarılı olmaktadır. Bu tarz yönetim anlayışları, işgörenlerin yönetime katılımını da desteklemektedir. Bunu temin etmenin en tesirli yolu ise takım çalışmalarıyla sağlanmaktadır. Takım çalışması kararı alan örgüt, esasen aynı zamanda stratejik bir karar da almış olur. Takım çalışmasından faydalanmanın şartı ise, bunu destekleyen ve teşvik eden bir örgüt yönetimidir (Demirci ve diğerleri, 2012: 4).

İnsan etkeni, örgütün en önemli sermaye faktörüdür. Bu sebeple, işgörenin performansını yükseltmek, kabiliyetlerini örgütsel gayeler istikametinde şekillendirebilmek için, bu en önemli sermaye ögesinin gereksinimlerini tespit edip, çalışmaya isteklendirmelidirler. Bunun temini için de motivasyon ögesi karşımıza çıkmaktadır. İşgörenlerin, örgüte bağlılıklarında mükâfat ve motivasyonun önemi yok sayılamaz ve bu noktada takım çalışması motivasyonu ve dolaylı olarak örgütsel bağlılığı da besleyen önemli bir değişken olarak karşımıza çıkar (Zorlu, 2017: 67).

Örgütte oluşturulan takım içerisinde, kararların alınış biçimi, örgütsel bağlılığa da tesir edecektir. Ortak olarak alınan kararlarla, bağlılık arasında pozitif bir etkileşim vardır. Ayrıca karar alınması sürecinde söz sahibi olduğunu anlayan işgören, yöneticileri tarafından da kendisine önem verildiğini hissedecek ve bu durumda bağlılık seviyesini yükseltecektir (Zorlu, 2017: 67).

Yine örgüt mensuplarının birbirleri ile olan münasebetleri de hem takım çalışmasına hem de örgütsel bağlılığa etki etmektedir. Örgüt mensuplarının yani çalışma arkadaşlarının pozitif ya da negatif münasebetleri, örgütsel bağlılığa da benzer biçimde etki edecektir (Gündoğan, 2009: 37).

1.3.3. Örgüt Dışı Faktörler

Kişilerin mensubu oldukları organizasyondaki birtakım olanakların yetersiz oluşu yahut örgütün benimsediği misyonunu kendine zıt görmesi halinde örgütsel bağlılık hali zayıflar ve alternatif iş olanaklarına yönelme fikri baş gösterir. Bu bağlamda; örgütsel bağlılığa tesir eden etkenler arasında örgütsel olanlar kadar örgüt dışı etkenler de önemli bir yer işgal etmektedir. Örgüt dışı etkenlerin en bilinenleri kişinin sahip olduğu alternatif iş olanakları ve profesyonelliktir (Varlı, 2014: 33).

İşgörenin işe başladıktan sonra örgütsel bağlılığına tesir eden en önemli örgüt dışı etken, yeni iş bulma olanaklarıdır. Bilhassa ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde işsizlik oranlarının yüksek olması bu etkeni daha da önemli hale getirmektedir. Şüphesiz istihdam sorunu yahut alternatif iş olanakları yalnızca işgörenlerin bireysel kabiliyetleri ile değil, örgütün bağlı bulunduğu sektör, globalleşme ve ülkenin sosyo-ekonomik durumu gibi ulusal ve uluslararası değişkenlerle de ilişkilidir. Örgütsel bağlılık yazınında, yeni iş bulma imkânlarının düşük olmasının örgütsel bağlılık seviyesini yükselttiği hususunda görüş birliği bulunmaktadır (Samadov, 2006: 113). Gerçekleştirilen irdelemeler, iş bulma imkânlarının düşük olması halinde örgütsel bağlılığın pozitif olduğu yönündedir. Daha az alternatifi olan işgörenlerin, örgütlerine bağlılık seviyelerinin yükseldiği gözlemlenirken, bilhassa ekonomik kriz gibi iş imkânlarının azaldığı dönemlerde işgörenlerin, mensubu bulundukları örgütlere bağlılık seviyelerinin yükseldiği gözlemlenmiştir (Gündoğan, 2009: 41).

Profesyonellik, bireyin şahsi kuralları, şahsi çalışma tarzı olup bunları uygulamaya koyması ve birlikte çalıştığı kişilerin de bu kuralları bilip ona göre hareket etmeleri şeklinde tanımlanabilmektedir (Atalay, 2010: 177).

Profesyonellik, kişinin mesleğine karşı olan bağlılığı, mesleki değerlerini içselleştirmesi ve mesleği ile özdeşleşmesi manasına gelmektedir. Profesyonel insanlar, şahsi kurallarını koyan, bağımsız, sosyal sorumluluk sahibi ve kendi alanlarında çok iyi yetişmiş bireyler olarak nitelendirilmektedir. Profesyonellikte mesleğe addedilen önem yüksek seviyededir. Dolayısıyla mesleğe addedilen önemin yüksek seviyede olduğu örgütlerde kişilerin mesleğe ve örgüte bağlılıklarının daha pozitif olacağı ortaya koyulmaktadır (Balay, 2000: 70).

1.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI

İşgörenler örgütlerinde geçirdikleri süreler boyunca az ya da çok, yani düşük, orta ya da yüksek seviyelerde bağlılığa sahip olurlar (Demirel, 2022: 132). Çeşitli zorluklar getiren günümüz koşulları toplumları ve çalışma şartlarını etkilemektedir. Çalışma şartlarını ve dolaylı da olsa işgörenleri etkileyen faktörler sonucunda insan gücünün etkili ve verimli kullanımı daha mühim hale gelmiştir. Mensubu olduğu örgüte bağlılık beslemeyen ya da mensubu olduğu örgüt ile kendisini özdeşleştirmeyen işgörenlerde sinizm ve işten ayrılma gibi olumsuz davranışlar gözlemlenebilmektedir (Özdemir ve İsmailçebi, 2020: 262).

Örgütün, yetkin bir takım ve liderlik nitelikleri barındıran yönetici yahut yöneticilerle idare edilmesi, örgüt mensuplarının örgütsel bağlılık oranının yüksek olmasında büyük bir faktördür (Balay, 2010: 51). Örgütsel bağlılığın belirli bir düzeyde ya da artan bir seyir halinde olması doğal olarak pozitif ve olumlu sonuçlar doğuracaktır (Demirel, 2022 :132). Bunun dışında örgütsel bağlılık düzeyini azaltan etkenler içerisinde, düşük ücret politikası ve kötü yönetim şekli de yer almaktadır. Örgütsel bağlılık oranının düşük olması halinde; örgüt mensubu her an örgütünden kopmayı düşünecek, alternatif iş imkânlarının varlığını irdeleyecek, işe geç gelme ve/veya devamsızlık davranışlarını gösterecek, bir müddet sonra da işten ayrılacaktır (Balay, 2010: 51).

Örgütsel bağlılığın yüksek ya da düşük seviyede olması örgütün hedeflerinin gerçeği yansıtması ve akılcı olarak gerçekleştirilmesi ile alakalıdır. Bu kavramların olumlu gelişimi sonucu da olumlu etkileyecektir. Aksi halde sonuç da olumsuz olacaktır (Kandemir, 2022: 38).

Örgütsel bağlılık seviyelerine bağlı olarak çıkan sonuçlar olumlu yahut olumsuz olabilmektedir (Göçer, 2022: 27). Örneğin; örgütsel bağlılık seviyeleri yüksek

işgörenlerin motivasyon seviyeleri de kendilerine göre düşük bağlılık sergileyen diğer işgörelere nazaran yüksektir (Taneri, 2022 :87). Buradan da anlaşılacağı üzere, örgütün geliştireceği ve işgörenler tarafından da benimsenen hedefler sayesinde işgörenlerin bağlılığı yükselecek, buna paralel olarak örgütün lehine yapılan çalışmalar da artacak ve İşgörenin örgütünden ayrılma isteği azalacaktır (Göçer, 2022: 28).



2. BÖLÜM

İŞ TATMİNİ (İŞ DOYUMU) KAVRAMI, ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE SONUÇLARI

Bu bölümde, İş Tatmini (İş Doyumu) kavramının tanımı, kapsamı ve özellikleri ile tarihsel gelişim aşamaları ele alınmış, bu kapsamda irdelenen kaynaklardan elde edilen bilgiler ışığında İş Tatmininin detayları ile bunlara etki eden faktörler ve sonuçları verilmiştir.

2.1. İŞ TATMİNİ (İŞ DOYUMU) KAVRAMI

İş, bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma ve/veya geçim sağlamak için herhangi bir alanda yapılan çalışma, meslek olarak tanımlanmıştır (TDK, 2020: 276). TDK tatmini ise, istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme, doyum olarak açıklamıştır. İş tatmini ise kelime manası olarak bu iki kavramın birleşmesinden meydana gelen ve 1930’lu yıllardan (Hawthorne Araştırmaları) itibaren hızlı bir şekilde irdelenmeye başlanan ve günümüzde de yoğun olarak incelenmeye devam eden örgütsel davranış konularından birisidir (Locke, 1969: 309; Kim ve diğerleri, 2009: 374; Zencirkıran ve Keser, 2018: 102). Konu hakkında ilgili literatürde inceleme yapıldığında, İşgörenlerin işlerinden duyumsadıkları memnuniyetin ifade edilmesinde “iş tatmini”, “iş doyum”, “mesleki doyum”, “mesleki tatmin” gibi farklı kavramların kabul edilip kullanıldığı görülmüştür (Demir, 2020: 26). Ayrıca araştırılmaya başlanıldığı tarihten bugüne kadar iş tatmini kavramı, farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır (Demirel, 1989: 12). Bu kapsamda, iş tatmini kavramının resmi olarak ilk tanımı ise 1931 yılında Fisher ve Hanna tarafından “düzenleyici olmayan ruh hali eğiliminin bir ürünü” şeklinde yapılmıştır (Zhu, 2013: 293). Gökçe (2021: 1) iş tatmini kavramını kişilerin mevcut iş yaşantısından duydukları memnuniyet seviyesi şeklinde ifade ederken, Karagöz (2021: 1) çalışanın çalıştığı işten elde ettiği maddi menfaatleri ve aynı örgüte mensup diğer çalışanlar ile çalışmaktan mutluluk duyması, birlikte çalıştığı örgüt mensupları ile ortak olarak meydana getirdikleri işten yahut eserden hoşlanmasıdır. Diğer bir ifade ile iş tatmini, bireyin işine karşı beslediği olumlu tüm duygulardır şeklinde betimlemiştir. Aşan ve Erenler (2008: 204) tarafından ise işgörenlerin, mensubu oldukları örgütlerine karşı

gösterdikleri reaksiyon olarak ele alınan iş tatmini, çalışma şartları ve işten edinilen kazanımlarına karşı kişisel normları, değerleri ve beklentileri istikametinde geliştirdiği tepki olarak tanımlanmaktadır. Davis (1984)' in yaptığı başka bir tanımda ise iş tatmini, işin nitelikleri ile işgörenin işten beklentilerinin uyumlu olup olmaması, bireyin işinden memnun olup olmaması olarak belirtilmiştir (Uzunbacak ve Akçakanat, 2018: 1694).

Öztürk (2020: 21)' e göre iş tatmini, çalışanların örgütleri bünyesinde mevcut işlerine karşı besledikleri pozitif ve negatif duyguların bütünüdür. İşgörenin işini ve işi ile ilişkili algıladığı çerçeveyi analiz etmesi sonucunda meydana gelen hisler pozitif ise tatmin, bu hisler negatif ise tatminsizlikten bahsetmek mümkündür. İş tatmini, İşgörenin iş yaşantısına dair hissettiği mutluluğu ve hazzı olarak söylenebilir. İşgörenin iş yaşantısından zevk alması durumunda iş tatmininin olduğu, buna zıt bir durumun söz konusu olması halinde ise iş tatmininin olmadığı kanısına varılabilir. Zira iş tatmini kavramının örgüte mensup çalışan ve örgüt yönünden önemi büyüktür. Çünkü insan kaynağı, günümüzde örgütlerin en önemli değerleri arasında yer almaktadır. Buna bağlı olarak değişimle birlikte gelişim de gösteren dünya düzeninde meydana gelen zorlu piyasa şartları içinde iş verimine tesir eden ve çalışanlarda meydana gelen tatminsizlik ile işten ayrılmalara söz konusu olabilmektedir (Büyükkaymakçı, 2020: 11).

Evrensel ölçekte yaşanan dönüşümler kişilerin hem sosyal yaşantılarında hem de iş yaşantılarında değişiklikler meydana getirmiştir. Kişilerin iş yaşantılarındaki beklentileri mensubu oldukları örgütler tarafından karşılanmadığında memnuniyetsizlik, isteksizlik ve bıkkınlık gibi olumsuz durumlar ortaya çıkmaktadır. Bu durumların ortaya çıkması kişilerin işlerinden ötürü duyduğu tatmin seviyesini etkilemektedir (Gökçe, 2021: 1). Bununla birlikte kişilerin hayatının çok büyük bir bölümü iş yeri içerisinde geçer. Bu nedenden ötürü kişinin iş yaşantısından duymak istediği tatmin olma seviyesinin, yaşantısını çok ciddi oranda etkilemiş olduğu görülmekle birlikte, iş yaşantısından kazanmış olduğu zevk duygusu ve bu duygunun kişinin hayatı üzerindeki pozitif olan etkileri kademeli bir biçimde kişinin ruhsal ya da vücut sağlığını olumlu bir biçimde tesir etmektedir. Böylece kişinin aile yaşantısının da mutlu, huzurlu yahut mensubu olduğu örgüt içerisinde randımanlı olmasını temin ettiği görülmektedir (Örücü ve diğerleri 2006: 39). Konuya dair yapılan araştırmalarda, ücret, yükselme, yöneticiler, işin sağladığı imkânlar, ödüller, işin yapılış süreçleri, iş arkadaşları, iletişim ve işin kendisi ve manası

ile alakalı ögelerin iş tatmini üzerinde direkt tesirinin varlığı ifade edilmektedir (Ergeneli ve Eryiğit, 2001: 167-168).

İş tatmini hakkında yapılan tanımlamalar ile kavramsal araştırmalara göre örgütlerin piyasadaki rakipleri içerisinde başarılı olabilmesi örgüt çalışanlarının bilgi, maharet ve kabiliyetlerinin neredeyse tümünü kullanarak üst düzey bir çaba sarf etmesine bağlıdır. Bu çabanın sağlanması da işgörenlerin işlerine karşı sergiledikleri tutumlarla yakından alakalıdır. Bir bireyin zevk duyduğu ve tatmin olduğu haller karşısında psikolojik olarak olumlu duruş sergileyeceği bilinmektedir (Mert ve Bekmezci, 2016: 49).

2.2. İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ TEORİLER

İş tatmini kavramı birçok araştırmanca ve çeşitli teorilerle açıklanmıştır. Bunlar; Maslow'un "İhtiyaçlar Hiyerarşisi", Herzberg'in "Çift Faktör Teorisi", Vroom'un "Beklenti Teorisi", Balu'nun "Sosyal Mübadele Kuramı", Hackman ve Oldham'ın "İşin Özellikleri Teorisi", Adams ve Bond'un "Farklılık Teorisi", "Eşitlik Teorisi" ve "Beklenti Teorisi" ve son olarak Lawyer'in "İş Görünüm Teorisi"dir (Bilmez, 2020: 30). İhtiyaçlar hiyerarşisi, kişilerin oluşturduğu toplumun refah seviyesi ile toplumu oluşturan kişilerin gereksinimlerinin karşılanmasıyla yakından ilgisi mevcuttur. Refahın temin edilebilmesi için gereksinimlerin karşılanması gereklidir. Toplum huzurunda özellikle belirli gereksinimlerin karşılanamaması refah düzeyine direkt olarak tesir etmektedir (Feinberg, 1973: 12).

Evrensel çapta kabul gören "ihtiyaçlar hiyerarşisi modeli" fenomenolojik (bireyin davranışlarını anlayabilmek için onun kendine özgü algılayışını ve yaşantısını bilmek) teorinin temelini teşkil etmektedir. Gelişiminden günümüze değin uzun bir süre geçmiş olsa bile güncelliğini yitirmemiştir ve özellikle eğitim, psikoloji ve rehberlik hizmetlerinde önemli bir yeri mevcuttur. Bu modele göre ana gereksinimlerin yerine getirilmesi sonrasında bir üst seviye olan psikolojik gereksinimlerin yerine getirilmesinin mümkün olduğu kabul edilir. Esasında bu model kişinin zaten doğasında var olan kendi olmak ve kendisini anlamak başka bir ifadeyle kendini gerçekleştirmek amacıyla ileri sürülen bir durumdur (Tekke, 2019: 1705). Maslow'un "ihtiyaçlar hiyerarşisinde" kişilerin sergilemiş olduğu bütün davranışlar birtakım ihtiyaçları karşılamak için hayat bulan davranışlardır. Bu davranışların sergilenme sebebi belirli bir sıralamaya tabi ihtiyaçları karşılamaya dairdir. Bu teoriye göre üst seviyedeki ihtiyaçlar için davranış

sergilenebilmesi için alt seviyedeki temel ihtiyaçların tatmin edilmesi gerekmektedir. Örgütlerde, işgörenlerin hangi ihtiyaçlarına dair tatmine ihtiyaç duyulduğu yöneticiler tarafından tespit olunursa o doğrultuda bir ortam temin edilip o ihtiyacın doyuma ulaşması sağlanabilir (Koçel,2010: 623).

Çift faktör teorisi, ünlü bir yönetim teorisyen olan Frederick Herzberg'in "Motivasyon Muhafaza Kuramı," Maslow'un teorisinden sonra en çok bilinen güdüleme teorisi olarak kabul edilmektedir Herzberg'in bu teorisi, "Çift Faktör Kuramı" / "Motivasyon – Hijyen Kuramı" olarak da adlandırılmaktadır (Gökçe ve diğerleri, 2010: 236-237).

Herzberg'in "Motivation to Work (1959) kitabında 200 mühendis ve muhasebeciye geliştirdiği araştırmalar ile birlikte ortaya çıkmıştır (Taş, 2012: 50-51). Herzberg yaptığı bu tatbik sonucunda iş niteliklerini "hijyen faktörleri" ve "motive edici faktörler" olarak iki başlık altında toplamıştır. Buna göre; hijyen faktörlerini "yönetimin politikası", teftişler, yöneticiler ile kurulan ilişkiler, bireyin şahsi hayatı, çalışma şart ve koşulları, ücret, iş arkadaşları ile kurduğu münasebetler, ast ve üst ilişkileri, statü, iş güvenliği kavramlar oluşturmaktadır (Can ve diğerleri, 2006: 106). Motive edici faktörler ise tanınma, başarı, iş, mesuliyet, gelişim gibi etkenlerdir ve bu etkenlerin aynı zamanda doyum hissini artırdığı kanaatine varmıştır. Bunlardan yalnızca hijyen etkenlerini geliştirmek kişinin iş tatmini üzerinde bir meydana getirmemektedir. Bunun aksine motive edici öğeleri geliştirmek ise iş tatmininin artmasını sağlamaktadır (Eren, 2008: 32-33).

Bekleyiş teorisi, bu teoriye göre kişinin bir iş için göstereceği gayreti geliştiren iki faktör mevcuttur. Bu faktörler kişinin ödülü arzu etme derecesi (Valens) ve bekleyiş (ödüllendirme olasılığı) (Taş, 2012: 53). Vroom bekleyiş teorisini "motivasyon= valens x bekleyiş" formüle etmiştir. Söz konusu ödülün, işgörenin gereksinimlerini hangi derecede tatmin ettiği de önemlidir (Koçel,2010: 632-633).

Sosyal mübadele kuramı, tarafların ödül beklentisi çerçevesinde bir ilişkide yer almaları ve bunu korumaları durumunu temel varsayım olarak alır. Bu kurama göre, taraflar karşılıklı olarak birbirleriyle bağlılık ve çıkar ilişkisi içindedir (Köksal, 2012: 6). Yönetim irdelemelerinin çoğu karşılıklı beklentilere konsantre olduğu için "Sosyal Mübadele Teorisi", örgütsel davranışta en tesirli konsept paradigmalardan birisi olarak görülmektedir. Bu bağlamda işgörenin işinin gereksinimlerini yerine getirmek için

ayırıldığı bilişsel, duygusal ve fiziksel kaynakların oranı, örgütlerden elde edilen “ekonomik ve sosyo-duygusal” kaynaklara bağlıdır (Güler, 2020: 189).

Bu kurama göre; kişiler örgüt içerisinde ortaya koydukları başarımlarını mükâfat yahut benzer pozitif çıktılarla değiştirirler. Bu nedenle işgörenlerin iş tatminlerinin geliştirmesi aşamasında gereksinimlerinin tatmin edilmesi çok önemlidir (Gürbüz, 2008: 59). Mensubu olduğu örgüt içerisinde arzu ettiği pozitif çıktıları edinemeyen ve olumsuz muameleye maruz kaldığını düşünen kişilerin sinirli, intikam almayı düşünen ve tatminsizlik eğilimlerinin diğer işgörelere oranla daha fazla olduğu tahmin edilmektedir. Buna bağlı olarak kişiler örgütlerinden ve yöneticilerinden beklentilerini elde edemedikleri aşamada işe geç gelme, işe devamsızlık, çalışma molalarında daha uzun zaman geçirme, işten erken çıkma gibi olumsuz davranışlar ortaya koyabilirler. (Mount ve diğerleri, 2006: 598).

İşin özellikleri teorisinde işin özelliklerinin, o işi yerine getiren kişileri hangi derece de etkilediğini açıklamaktadır. Kişi, yerine getirmiş olduğu işi anlamlı bulduğu zaman motive olur ve hoşlanarak daha iyi sonuçlar çıkarır. Böylece iş tatmini seviyesinde artış gerçekleşmesini sağlar (Gürbüz, 2008: 59). Bu durumun tam tersi cereyan etmesi halinde kişi gerçekleştirdiği işi anlamlı bulmaz ise buna bağlı performansta düşüklük ve tatmin olmama gibi olumsuzluklar ortaya çıkabilir (Bilmez, 2020: 31).

Farklılık, eşitlik ve beklenti teorileri ise Adams ve Bond (2000)’un yaptığı çalışmada iş tatmini 3 farklı başlık olarak ele alınmalarından ötürü ortaya çıkmıştır. Bunlardan farklılık teorisinde kişilerin gereksinimlerinin örgüt tarafından hangi derece de tatmin edildiği irdelenmiştir. Kişilerin demografik (nüfus bilimsel) özelliklerine göre beklentileri ve gayeleri farklılık gösterdiği için bunlara dikkat edilmesi gerektiği vurgulanmıştır. İşgörelerin gereksinimleri bu farklılıklara göre tatmin edilmelidir. Gereksinimi tatmin edilen işgörelinin iş tatmin derecesi artacak, arzu ettiğinden daha az seviyede ödüllendirilen işgörende ise iş tatminsizliği derecesi yüksek olacaktır. Eşitlik teorisi, örgütün kişilere vermiş olduğu ödüllerin analiz edilip sosyal olarak karşılaştırılması üzerinde durulmasıdır. Beklenti teorisi ise işgörelerin güdülenmelerine konsantre olunmasıdır (Gürbüz, 2007: 113-114).

İş Görünüm teorisi, Adams ve Bond (2000)’un Farklılık ve Eşitlik teorileri temel alınarak geliştirilmiştir. Bu teoride işgörel tarafından yerine getirilen iş, başarma, ilerleme, iş arkadaşları, ücret, otorite gibi alt kategorilere ayrılmış ve bahse konu kategorilerden elde

edilen tatmine odaklanılmıştır. Bu kurama göre işgören bu kategorilerin her birinden ayrı ayrı tatmin olmaktadır ve bunların tümü de iş tatminini meydana getirmektedir (Gürbüz, 2008: 60). Bir kategoride tatmin olmuş olan kişi diğer diğer kategorilerden aynı derece de tatmin olmamış olabilir. Kategoriler arasındaki tatmin olma dereceleri birbirinden bağımsızdır (Kalleberg, 1977: 124-126).

2.3. İŞ TATMİNİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Kişilerin iş tatminini sağlayan etmenler farklılıklar göstermektedir. İş tatminine etki eden bireysel ve örgütsel etmenler bulunmaktadır (Lu, While ve Barriball, 2005: 222). “Yaş”, “cinsiyet”, “eğitim”, “tecrübe”, “inançlar”, “değerler”, “kişisel özellikler”, “yetenek seviyesi” gibi etmenler bireysel, “çalışma şartları ve koşulları”, “ücret”, “parasal anlamdaki ödüller”, “iş ortamındaki arkadaşlar”, “yönetim”, “yönetici”, “işin yapısı”, “kariyer olanakları” gibi etmenler ise örgütsel etmenlerdir (Çetin ve Basım, 2011: 84).

2.3.1. Bireysel Faktörler

Kişinin yaşam şeklinin de belirleyicisi olan bireysel faktörler, beklentilerin karşılanmasında, İşgörenin örgütüne karşı takınacağı tutumun şekillenmesinde pozitif yahut negatif bir etki oluşturmaktadır (Özbek, 2019: 41). Örgütlerin gayelerini gerçekleştirmesinde iş tatmininin önemi büyüktür. Bu konuda gerçekleştirilen irdelemeler işgörenlerin birçok bireysel özelliklerinin farklı biçimlerde iş tatminine tesir ettiğini ortaya koymaktadır (Gökçe, 2021: 36). Örneğin Watson tarafından gerçekleştirilen bir irdelemede yaş ile medeni halin iş tatminine tesir ettiği tespit edilmiştir (Horman, 2010: 22).

Yaş iş tatminine tesir eden kişisel etkenlerden biridir. Gerçekleştirilen bazı irdelemelerde yaş kavramı ve iş tatmini arasında anlamlı bir münasebet bulunduğu sonucuna varılmıştır. Genç kişiler iş yaşantısında yaşlı kişilere nazaran daha fazla beklenti içerisindedir. Yeteri seviyede tecrübeye sahip olmamalarına karşın genç işgörenlerin hızlı terfi ve kariyer elde etme beklentilerinin giderilememesi iş tatminsizliğine sebep olmaktadır. İleri yaştaki işgörenlerin beklentileri kariyer yaşantıları süresince giderilmiş, maddi ve manevi doyum seviyesine ulaşmış olmalarından ötürü tatmin düzeyleri daha yüksektir (Urhan, 2014: 18). İrdemelerin büyük bir çoğunluğu kişinin tutum ve davranışlarını belirleyen en önemli etkenlerden birisinin yaş olduğunu göstermektedir. İrdemeler iş tatmini ile yaş arasında U biçiminde bir münasebet bulunduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre kişinin yaşı

arttıkça iş tatmin düzeyi de artış göstermektedir. Genç işgörenlerin iş tatmin seviyeleri ileri yaştakilere nazaran daha düşüktür. Bunun sebebi ileri yaştaki kişilerin iş yaşantısından beklentilerinin karşılanmış olmasıdır (Temel Eğinli, 2009: 38). İş yaşantısından beklentilerinin büyük çoğunluğu karşılanmış olan kişilerin iş tatmin seviyeleri de yüksek olacaktır (Gökçe, 2021: 37).

Cinsiyet, iş tatminine tesir eden kişisel etkenler içerisinde, hakkında en çok irdeleme gerçekleştirilen faktördür. Çünkü kadın ve erkeğin toplumsal rollerindeki farklılıklar beklentilerinin de farklı olmasına neden olmakta; bu durum ise değişik tatmin kaynakları ve tatmin düzeylerini ortaya çıkarmaktadır (Çarıkçı ve Oksay, 2004: 159). Öte yandan, A.B.D.’de çalışan kadınlara dair yapılan diğer irdelemelerde ise kadın örgüt mensuplarının “iş tatmin” seviyelerinin erkek örgüt mensuplarına nazaran düşük olduğu görülmüş ve bu durumun kadın örgüt mensuplarının düşük statüde çalışmalarına ve daha az ücret elde etmelerine bağlı olduğu öne sürülmüştür (Özdayı, 1990: 84).

Netice olarak iş tatmini ile ilgili kadınlar ve erkekler arasındaki farkları ortaya çıkarmak amacıyla gerçekleştirilen sonuçları tutarsızlık göstermektedir. Bazı irdelemelerde kadınların iş tatmin seviyelerinin daha yüksek olduğu (Karagöz, 2021: 44) sonucuna ulaşılırken, bazı irdelemelerde erkeklerin iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Piyal ve diğerleri, 2000; Karagöz, 2021: 44).

Medeni hal ve iş tatminine dair gerçekleştirilen çalışmalarda, bu iki değişken arasında çok etkin bir bağın olmamasına karşın, genel manada evli işgörenlerin bekâr olan işgörelere nispeten işlerinden daha fazla tatmin oldukları ileri sürülmektedir (Sarıkaya Erdoğan, 2020: 39). Buradan kasıt evli olan işgörenlerin bekar olan işgörelere nazaran daha düzenli bir hayat düşüncesi ile işyerinde de buna bağlı olarak daha rahat olacakları ve bu sayede iş tatmini seviyelerinin de yüksek olacağıdır. Bunun yanında evlenen işgörelere özellikle kadın işgörelere kurulan aile düzenine bağlı gelişen ve artan sorumluluklarından ötürü iş tatmini seviyelerinin düşmesi de söz konusu olabilmektedir (Erol, 2022: 12). Mano-Negrin ve Kirschenbaum ise işten ayrılma karar aşamasında eşin çalışma koşulları ile diğer ailevi ve ekonomik etkenlerin birbirine bağlı olduğunu belirtmişlerdir. Bununla birlikte Brough ve Frame’in irdelemesinde medeni halin iş tatmini ile işgücü devrine önemli oranda bağlı olmadığı ortaya çıkmıştır. Yalnız evli işgörelere daha az devamsızlık, daha az işten ayrılma ve bekâr olanlara nazaran daha çok tatminkâr oldukları da vurgulanmıştır (Öztekin, 2008: 38).

İş tatmini üzerinde bulunulan eğitim seviyesinin de önemli bir tesiri mevcuttur. Eğitim seviyesinin kişinin sahip olduğu bilgi ve kabiliyetinin yükselmesinden toplumsal yaşantıda belirli bir statü elde etmesine kadar tesiri oldukça fazladır. Örgütlerde gerçekleştirilen işlerin farklı bilgi ve uzmanlık istemesinin yanı sıra belirli bir eğitim gerektirmeyen işlerinde var olması örgütlerde farklı eğitim düzeyinde işgörenlerin varlığını gerektirmektedir. İşgörenlerin iş yaşantısında eğitim seviyesi beklentilerinin karşılanması yönünden etkindir. Eğitim düzeyi yüksek olan bir İşgörenin örgütten beklentisi ile eğitim düzeyi daha düşük olan bir işgörenin örgütten beklentileri farklı olacaktır. Eğitim düzeyinin iş tatmini üzerindeki tesirleri farklılık göstermektedir. Gerçekleştirilen bazı irdelemelerde eğitim düzeyi yüksek olan işgörenlerin daha az tatmin oldukları (Karakülle, 2020: 75) bazı irdelemelerde ise eğitim düzeyi yükseldikçe iş tatmininin oranının arttığı görülmektedir (Çolak Alsat, 2016; Baştemur, 2006; Karakülle, 2020: 75).

Eğitim düzeyinin yükselmesi işgörenlerin beklentilerinin eğitim seviyesi daha düşük olanlara nazaran yüksek olmasına sebep olmaktadır. Örgütlerin bu beklentileri karşılama seviyesinin iş tatmininin yükselmesine yahut düşmesine sebep olacağı düşünülmektedir. Beklentisi giderilen işgörenin iş tatmini daha fazla olacaktır (Karakülle, 2020: 76).

Örgütteki çalışma süresi ile iş tatmini arasında bir münasebetin varlığından söz edilmektedir (Tayfun, 2015: 35). Hizmet süresi aynı zamanda iş deneyiminin bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Özellikle aynı iş yerinde uzun süre çalışanların iş tatmini düzeyi de yükselmektedir. Bu durum İşgörenin mensubu olduğu örgütün çalışma şartlarını iyi bilmesi, örgüte bağlılığı, örgütte kazandığı tecrübeleri ve beklentileri arasında bir uyumun mevcut olması ile açıklanmaktadır (Karagöz, 2021: 46-47). Yaşı genç ve tecrübesi az olan işgörenlerin organizasyonda faaliyete başladıklarında iş tatmini seviyeleri düşüktür. Örgütte çalışma süresi yükseldikçe örgütün mevcut problemleri genelde çözüme ulaşmaktadır. Buna bağlı olarak var olan gelecek kaygısı zamanla azalmakta ve iş tatmini de olumlu yönde etkilenmektedir (Ayrancı, 2018: 35). Buradan hareketle uzun süreler boyunca aynı örgütte faaliyet sürdüren işgörenlerin bu süre zarfında tecrübe kazandığı bilinmektedir. Dolayısı ile tecrübeli işgörenlerin örgütlerinden daha memnun oldukları ve buna bağlı olarak örgütlerine bağlılık oranlarının da yüksek olduğu, böylece daha çok sorumluluk yüklenerek daha fazla inisiyatif kullandıkları söylenebilmektedir (Erol, 2022: 11).

2.3.2. Örgütsel Faktörler

Kişilerin demografik yahut kişilik özelliklerinin yanı sıra, örgütsel ve çevresel etkenler de iş tatmine tesir etmektedir (Mavi, 2020: 51). İş tatminine tesir eden kişisel özelliklere benzer şekilde, burada da işgören doyumunu ayrı ayrı organizasyonel özellikler değil, genel manada bütün değişkenlerin etkileşimi neticesinde meydana gelen bileşke tesir eder (Urhan, 2014: 21).

İş tatminine en çok tesir eden etken ücrettir. Ücret benzeri çevresel tesirlerin genel anlamda iş tatmininde yaşamsal bir rol aldığı düşünülmektedir. Ücretler yahut maaşlar yemek, barınma ve giyim gibi temel gereksinimlerin karşılanmasını ya da elde edilmesini kolaylaştırmakta, hatta bundan daha üst düzeyde mevcut gereksinimlerin giderilmesini de temin etmektedir (Aksoy, 2020: 47). Muhtelif zaman aralıklarında gerçekleştirilen ücret artışı, ikramiye ödenmesi ve yan hakların temin edilmesi gibi durumlar işgörenlerin motivasyon seviyelerinin yükselmesine etki etmektedir (Aydoğmuş, 2022: 54). Ancak bunun yanında yapılan ücret artışlarının işgörenin iş tatmini seviyesine olumlu yönde etki etmediği de gözlemlenmiştir (Kara, 2022: 19). Çalışan kendisi ile aynı statüde bulunan ya da aynı işi gerçekleştiren işgörenler ile aynı ücreti almak ister (Çetin, 2021: 405). İşgörenler aldıkları ve memnuniyet duymadıkları ücretleri aynı örgüte mensup olup benzer işleri yapan işgörenler ile mukayese ederler (Kara, 2022: 19). Böylece işgörenlerin ücretten doyuma ulaşma hususunda kendilerine verilen ücretin değil de aldıkları ücreti başka kişilerin aldığı ücretler ile mukayese etmeleri kıstas olarak değerlendirildiğinde anlamlı sonuçlar elde edildiğini göstermektedir (Başaran, 1991: 203). Ayrıca ücret yalnızca maddi bir gelir ögesi olarak algılanmamakta, İşgörenin örgütüne sunduğu katkıların karşılığı, yani emeğin sonucunda ortaya çıkan bir olgu olarak da değerlendirilmektedir. Buna bağlı olarak İşgörenin aldığı ücretin iş tatmini seviyesi ile yakinen alakalı olduğunu söylemek mümkündür (Küçük, 2022: 24).

İş tatmini yönünden ücretin tesirine nazaran kariyer imkânları ve yükselme fırsatlarının varlığının tesiri daha fazladır. Kişiler iş yaşantılarında başarılı olmayı ve bunun devamında da daha üst derecelere yükselmeyi arzu ederler. Çünkü terfi ederek yükselmek; kişinin ücret seviyesini arttırdığı gibi, sosyal statüsüne ve toplumdaki yerine de olumlu yönde tesir etmektedir (Acar, 2020: 46). İşgörenler faaliyet gösterdikleri işlerinde terfi imkânları isterler. Çünkü kişiler yaptıkları işleri kavrayıp tecrübe edindikçe, bu işler sıradan hale gelecek, işgal ettikleri konumun yetkilerini ve buna bağlı

sorumluluklarını yetersiz seviyede görmeye başlayacaklardır (Urhan, 2014: 26). Buna doğrultuda; uzun vadeli çalıştıkları işlerinde işgörenler, işlerinde yükselmek ve daha çok sorumluluk hakkına sahip olmak isteyeceklerdir. Terfi beklentisi karşılanan kişi buna bağlı olarak daha yüksek bir tatmin derecesine ulaşacaktır (Gözde, 2021: 40). Ayrıca işgörenler belirli bir rutin kapsamında ve uzun süreler boyunca aynı işi yerine getirmeyi istememektedir. Buradan da işgörenin yaptığı başarılı işin işveren tarafından ödüllendirilmesi, bu ödülün de işgörene terfi imkanları yönünde sunulması işgörende tatmin olma duygusunu artıracak, bu da iş tatmin seviyesini olumlu etkileyecektir sonucuna ulaşılmaktadır (Monus, 2022: 59).

Terfi olanaklarının örgüt içerisinde faaliyet yürüten işgörenler arasında gerçekleşecek rekabete bağlı olarak bazı etkileri olacağı da söylenebilmektedir. Bu durum işgörenler açısından ne kadar başarılı olurlarsa o kadar iyi pozisyonda çalışacakları algısını oluştururken örgüt açısından da başarılı ve verimli işgörenlerin tespiti, tespit edilen bu işgörenlerin örgütte kalmalarının temini ile örgüt dışında olup başarı göstermek isteyen adayların örgüte katılmalarını sağlaması açısından önem arz etmektedir (Rahmah, 2022: 26).

Yöneticiler işleri gereği yönetimleri altında bulunan işgörenlerini sürekli olarak kontrol eder, tutumlarını ve performanslarını izler ve buna göre işgörelere ikazlarda bulunurlar. Dolayısıyla yöneticilerin bu faaliyetleri işgörenlerin iş tatmin seviyesi üzerinde tesirlidir (Acar, 2020: 47). Buna bağlı olarak yapılan bazı araştırmalar motive edici, destek sağlayıcı, cesaret veren, takdir etmekten kaçınmayan vb. olumlu yönetici yaklaşımlarının iş tatminine de olumlu yönde etki ettiğini ortaya koymuştur (Monus, 2022: 64). Konuya dair gerçekleştirilen başka bilimsel irdelemelerde yönetim şekli ve politikalarının işgörenlerin iş tatmine iki şekilde tesir ettiği anlaşılmıştır. Birincisi, karar verme aşamasına işgörenlerin de dâhil olmalarını temin etmektir. Karar aşamasına sağlayacağı katılım, bireyin kendisine saygı duymasını ve tanıma gereksinimini giderecektir. Böylece İşgörenin tatmin düzeyi etkilenmiş olacaktır. İkincisi ise işgöreni merkezde bulundurmaktır. Yani, işgörelere yönelik bulunmak, onları destekleyici mahiyette münasebetler geliştirmektir (Tayfun, 2015: 38). Bu kapsamda iş tatmini seviyeleri yüksek olarak sağlanmış işgörenlerin örgütte bulunan diğer işgörelere de pozitif etkiler sunacağı ve böylece bundan etkilenen diğer işgörenlerin de iş tatmini seviyelerinin artacağı söylenebilmektedir (Gümüş, 2022: 27). Bunun yanında yöneticilerin sadece yöneticilik

değil liderlik özelliklerinin de mevcut olması gerekmekte, yöneticiler yönettikleri işgörenlere yol gösterme hususunda da başarılı olmalıdırlar. Zira yöneticilerin bu vasıfları taşımaları işgörenlerde olumlu olarak iş tatmin seviyesinin yükselmesine de etki etmektedir (Sönmez, 2022: 65).

İşin kendisi kavramı, kişilerin ilgilerini çeken, hoşlandıkları işi yerine getiriyor olmalarını ve yerine getirdikleri işlerden ötürü mesuliyet yüklenebilecekleri iş ortamının mevcudiyetini belirtmektedir. Bu durum, kimi işgörenlerin tatmin düzeyini arttırırken, bazılarının ise tatminsizlik duymasına sebep olabilmektedir (Ergeneli ve Eryiğit, 2001: 176).

Near, Rice ve Hunt gerçekleştirdikleri çalışmada, daha yüksek seviyede mesuliyet içeren işlere sahip işgörenlerin, genel yaşantılarında tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir (Aşan ve Erenler, 2008: 206). Bunun yanında işgörenlerin örgütlerinde gerçekleştirdikleri işleri anlamlı bulmaları ve işin kendilerinin gelişim sürecine katkı sağladığını hissetmeleri iş tatmini yönünden önem arz etmektedir. Zira işgörenlerin gerçekleştirdikleri işi anlamlı bulup bundan dolayı zevk almaları iş tatmini seviyesini arttırmaktadır (Kara, 2022: 19). Ayrıca İşgörenin sürekli aynı iş ile meşgul olması bir müddet sonra işgörende bir bıkkınlık durumunun ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. İşin sürekli monoton şekilde yürümesi işgörende psikolojik bazı sorunların çıkmasına da sebebiyet vermektedir. Bunun yerine değişkenlik gösteren ve zor olan işlerin işgörene yaptırılması bu işlerin tamamlanması sonrasında ortaya çıkacak başarı duygusu ile iş tatminine olumlu yönde etki etmektedir (Küçük, 2022: 23).

2.4. İŞ TATMİNİN SONUÇLARI

İşlerinden tatmin olmayan işgörenlerin yaşadığı bu tatminsizlik gerek örgüt gerek işgören gerekse örgütün müşterileri (Mazlum Kaya, 2022: 52) açısından birçok olumsuz sonucun ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Özgünay, 2022: 55). İşgörenin tatminsizliği ile ortaya çıkan olumsuz sonuçlar zamanla örgütün performansını ve buna bağlı olarak geleceğini de olumsuz yönde etkilemektedir (Mazlum Kaya, 2022: 53). Bu sonuçlar, işgörenin fiziksel ve ruhsal haline, örgütün iş düzenine ve verimine, toplumun huzuruna ve ekonomik gelişimine olumsuz tesir etmesi açısından göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Modern yönetim anlayışına göre, örgütlerin başarısı ve gösterdiği performans yalnızca kârlılığı, piyasa payı ve ödediği vergi miktarı gibi değişkenlere göre değil, insan

etkeni ile de ölçülmektedir. Yani örgütler için iş tatmini, her şeyden önce sosyal bir mükellefiyet ve etik bir gereklilik olmalıdır (Erdoğan, 1994: 378).

Bashor ve Purnama (2017), iş tatmininin sonuçlarına dair gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda iş tatmininin işgörenlerin performansına önemli ölçüde etki ederek çalıştıkları iş yerlerinin rekabet kabiliyetine katkıda bulunduklarını ortaya koymuştur (Seyhan, 2020: 39). Ayrıca iş tatmin seviyesi yüksek çalışanları istihdam eden örgütlerin buna uygun geliştirdikleri yönetim şekilleriyle birlikte emsallerine nazaran daha verimli bir imaja sahip olmaları söylenebilmektedir (Özgünay, 2022: 56). İş tatmini yüksek olan işgörenlerin performans, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık gibi olumlu sonuçlar sergilediği bilinmektedir (Ateş, 2022: 73). Bu kapsamda, rekabet içerisinde bulundukları pazara uyum sağlayarak başarılarını artırmak, devam ettirmek ve bu başarıyı sürekli hale getirmek isteyen örgütlerin geliştirecekleri çeşitli politikalar ile işgörenlerinin iş tatmini seviyelerini yükseltmeleri örgütün gelecek kaygısının ortadan kalması, sürekli başarılı olması ve devamlılığı açısından önem arz etmektedir (Mazlum Kaya, 2022: 54). Ayrıca kişisel manada iş tatmin seviyesi yüksek olan işgören işini severek yapacak, bu görevi tamamlamak üzere diğer işgörenler ile olumlu ilişkiler içerisinde olacaktır (Özpehlivan, 2015 :60).

Netice olarak kişilerin sosyal yaşamlarında önemli etkilere sahip olan iş doyumu örgütsel yönden ele alındığında işe devamsızlık, işten ayrılma niyeti, işgücü devir oranı gibi negatif sonuçların önüne geçebilir. Buna ek olarak, işgörenlerin “örgüte bağlılık” seviyelerini, örgütsel vatandaşlık tutumlarını ve bu tutumlara bağlı olarak iş performansını yükseltebilir (Mavi, 2020: 66).

3. BÖLÜM

İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMI, ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE SONUÇLARI

Bu bölümde, İşten Ayrılma Niyeti kavramının tanımı, kapsamı ve özellikleri ile tarihsel gelişim aşamaları ele alınmış, bu kapsamda irdelenen kaynaklardan elde edilen bilgiler ışığında İşten Ayrılma Niyetinin detayları ile bunlara etki eden faktörler ve sonuçları verilmiştir.

3.1. İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMI

Her geçen gün işgörenleri işletmede tutmak biraz daha zorlaşmaktadır. Özellikle kabiliyet oranları yüksek çalışanların işletmede tutulması örgütlerin başlıca sorunlarından biri haline gelmiş durumdadır (Ayçiçek, 2021: 21).

Yüksek olan işgücü devir oranı buna paralel olarak işletmelere yüksek maliyetler çıkarmaktadır. Buna bağlı olarak işletmeler kabiliyetleri yüksek olan çalışanları işletmede tutabilmek adına işten ayrılmaya neden olabilecek bütün faktörleri dikkate almaktadırlar (Sökmen, 2021: 51). Bunun yanında işgörenin işten ayrılması halinde iş yeri için sadece somut olan maliyet sonuçları değil imaj zedelenmesi gibi sonuçlar da doğurduğundan yetenekli işgörenlerin tercihi dışında kalması nedeniyle daha büyük ölçekli maliyetler de meydana getirmektedir (Yeni, 2020: 41). Mevcut piyasadaki rekabet işgörenlerde kıyaslama olgusu ile birlikte daha iyi olana ulaşma arzusunu da uyandırabilmektedir. Burada piyasadaki rekabet ortamı bir yarış olarak kabul edilmektedir (Özdemir, 2021: 21). Bu bağlamda; işten ayrılma niyetinin birdenbire ve kendiliğinden ortaya çıkması olası bir durum olarak görülmemektedir. Yani işten ayrılma niyetinin ortaya çıkması için işgörenin bu doğrultuda bir plan, arayış ve eğilim içerisinde olmasının gerektiği söylenmektedir (Tuaç, 2021: 35).

İşgören bireylerin davranış analizlerinin yapılabilmesi amacıyla sürdürülen araştırmalar sergilenen davranışların anlaşılmasının ve bu davranışların ifade edilmesinin karmaşık bir yapıda olduğunu ortaya koymuştur (Kaçmaz, 2021: 31). Ancak işgörenin değerlendirdiği çalışma koşullarının ardından tatmin olmaması halinde ortaya çıkan ve buna bağlı olarak gelişen eğilime işten ayrılma niyeti denilmektedir (Terzi, 2020: 5). Rusbelt, Farrell, Rogers ve Mainous (1988) ise işten ayrılma niyetini işgörenlerin

duydukları tatminsizlik durumunda sergiledikleri aktif ve yıkıcı bir eylem olarak değerlendirmişlerdir (Özer ve Yurdun, 2021: 73). Yani işgörenin mensubu olduğu oluşumdan ayrılma planlaması yapması yahut örgütten ayrılmayı düşünmesi durumu işten ayrılma niyeti olarak adlandırılır (Alat, 2021: 29).

İşten ayrılma işgörenin kendi isteğiyle yahut işgörenin isteği haricinde işveren tarafından örgüt ile ilişkisinin kesilmesi olarak da tanımlanmaktadır (Emül, 2021: 30). Buradan da anlaşılacağı üzere iki tür işten ayrılma durumu vardır. Birisi işgörenin yaşadığı motivasyonel ya da psikolojik sorunları nedeniyle kendi isteği doğrultusunda (gönüllü), diğeri ise yetersiz performans, verimsizlik, başarısızlık vb. sebeplerle işveren tarafından (gönülsüz) olarak işten ayrılmasıdır (Akkurt, 2021: 51).

3.2. İŞTEN AYRILMA NİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İşgörenlerde işten ayrılma niyeti ile birlikte buna dair davranışların meydana gelmesinde rol oynayan sebepler bireylere göre değişkenlik göstermektedir. Ancak genel anlamda işgörenler mevcut potansiyellerini daha verimli kullanmak, ücretlerini ve ödüllerini yükseltmek maksadıyla işlerinden ayrılırlar (Teoman, 2007: 34).

Sutherland ve Jordaan (2004), çalışanlarını bünyesinde tutması faktörünü örgütün hem mevcut hem de gelecekte gerçekleşecek başarısının kritik bir bileşeni olduğunu ifade etmektedir. Ongori (2007), bu sebeple, işgörenlerin örgütten işten ayrılmalarını önlemeyebilmeleri ve buna uygun stratejiler geliştirebilmeleri adına işten ayrılma niyetine etki eden etmenlerin işverenler tarafından bilinmesinin önemli olduğunu savunmaktadır (Özdemir, 2021: 25-26).

Stres, yetersiz ücret, medeni durum, yönetsel sorunlar, mobbing gibi birçok sebep işten ayrılma niyetine etki etmektedir (Akkurt, 2021: 51). Bunun yanında genel manada ise işten ayrılma niyetine etki eden faktörler; çevresel (Çam, 2021: 40; Yalçınkaya, 2021: 35), kurum içi ve kişisel etmenler olmak üzere üç başlık altında irdelenmektedir (Elmas Geçen, 2021: 46).

3.2.1. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Kişisel Faktörler

Neredeyse bütün bireysel özellikler işten ayrılma niyetine etki etmektedir. Ancak bu konuda 1982 yılında araştırma yapan Arnold ve Feldman, çalışma süresinin, mevcut statüye uyumun, statü değiştirme niyetinin ile mevcut işe alternatif bulunan iş olanakları ile ilgilenmenin işten ayrılma niyetine etki eden faktörlerden oldukları sonucuna

varmışlardır (Yanık, 2014: 124). Bunun yanında son yıllarda konu hakkında yapılan çalışmalara bakıldığında; yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi ve tecrübe gibi etkenlerin de işten ayrılma niyetine etki ettikleri anlaşılmıştır (Çimen, 2000: 55; Kılıç, 2004: 89-94; Sevinç Altaş, 2004: 44-45; Dünder Kavaklı, 2021: 16). Buradan da anlaşılabacağı üzere bireysel yaşam standartlarının oluşturduğu etmenler işten ayrılma niyetini etkileyen kişisel faktörlerden sayılmaktadır (Çağ, 2011: 100).

Örgütler için işgörenlerin yaş ortalamasının çok yüksek ya da düşük olması beklenmemektedir. Bunun temel sebepleri; küçük yaşta olan işgörenlerin oryantasyon sorunları yahut ilk iş deneyimlerinden ötürü meydana gelen tecrübesizlikten kaynaklı sorunları oluşturmaktadır. Bununla birlikte yaşlı işgörenlerin ise gelişen çağa (internet vb.) ayak uydurmakta sorun yaşamaları ve buna bağlı olarak kendilerini yetersiz hissetmeleri gibi sonuçlar da olumsuz etkiler ile karşımıza çıkmaktadır. Her iki durumda da işgörenler memnuniyetsizlik duymakta bu da işten ayrılma niyetine sebep olmaktadır (Karaoğlu, 2021: 46). Bu doğrultuda yapılan kimi araştırma sonuçlarına göre; çok küçük ve çok büyük yaşta çalışanlara oranla 25-30 yaş aralığında bulunan işgörenlerin işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Bunun nedeninin ise ilgili kitle tarafından yapılan işin benimsenmiş olması olduğu değerlendirilmiştir (Tuaç, 2021: 39). Ancak konu hakkında yapılan bazı araştırmalar da ilerleyen yaşa bağlı olarak artan tecrübeye paralel işten ayrılma niyetinde düşüş meydana geldiği gözlemlenmiştir (Anaç, 2021: 86). Goodman (1974), ileri yaşa sahip, deneyimli ve aile sorumluluğu taşıyan işgörelere sahip örgütlerin daha uzun ömürlü kadrolara sahip olduklarını savunmaktadır. Bu görüşe göre işgörenin yaşı ilerledikçe örgütten ayrılma isteği düşmektedir (Kılıç, 2004: 90). Buradan hareketle ilerleyen yaşa bağlı olarak örgütte kalma niyetinin de arttığı (Başoda, 2012: 90), genç işgörenlerin yaşlı işgörelere nazaran daha fazla işten ayrılma niyeti sergiledikleri söylenebilmektedir (Tezcan, 2022: 98).

Cinsiyetin işten ayrılma niyeti üzerindeki rolün tespiti amacıyla birçok çalışma yapılmıştır. Yapılan bu çalışmaların bazılarına göre kadın işgörenlerin erkek işgörelere oranla daha fazla işten ayrılma niyeti taşıdıkları gözlemlenmiştir (Şahverdioğlu, 2019: 62). Uzun (2011) kadınların ailevi sorumluluklarının fazla olması sebebiyle bu durumun ortaya çıktığını savunurken Onay (2009) ve Şahin (2011) ise bu durumun cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle meydana geldiğini değerlendirmiştir (Aras, 2016: 52). Şimşek ve diğerleri (2005) kadınların erkeklerden daha fazla işten ayrılma niyetine sahip olma

sebebini yaptıkları araştırma ile evlilik sonrasında çocuk sahibi olmaları ve çalışma saatlerinin düzensiz olması olarak tespit etmişlerdir (Keskin, 2019: 40). Ancak bu görüşlerin tersine konu hakkında Iverson ve Deery 1997 yılında yaptıkları çalışma ile erkeklerin kadınlardan daha fazla şen ayrılma niyeti beslediklerini savunmuşlardır (Altay, 2018: 103). Yine Cotton ve Tuttle (1986) kadınların erkek işgörenlere oranla daha fazla örgütte kalma isteğine sahip oldukları görüşünü benimsemişlerdir (Dirican, 2015: 67). Bu bulgulara göre cinsiyetin işten ayrılma niyetine olan etkisinin kesin bir sonucuna ulaşılammıştır. Ancak, baskın olan sonuçlara göre kadınların erkeklere oranla daha fazla işten ayrılma niyeti taşıdıkları söylenebilmektedir (Kartopu, 2016: 36).

İşten ayrılma niyetine etki eden önemli faktörlerden biri olarak ele alınan ve irdelenen medeni durum faktöründe, evli işgörenlerin bekar işgörenlere nazaran daha fazla sorumluluk altında olmalarını hissetmeleri nedeniyle işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu savunulmaktadır (Tezcan, 2022: 98). Örneğin; Maier ve Verser (1982), evliliğin işgörenlerde devir oranını düşürdüğünü, bunun sebebinin ise evlenen işgörenlerin belirli bir sorumluluk altına girmeleri sonucunda işlerinde sergiledikleri sabır olduğunu değerlendirmektedirler (Kılıç, 2004: 93). Jang (2008)' de konu hakkında gerçekleştirdiği araştırma ile bekâr olan işgörenlerin evli işgörenlere oranla daha çok işten ayrılma eğiliminde oldukları sonucuna ulaşmıştır (Başoda, 2012: 90). Yapılan bazı araştırmalar da bunları destekler nitelikte ve evli yahut nişanlı olan işgörenlerin bekâr işgörenlere nazaran işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu şeklinde sonuçlanmıştır (Koçoğlu, 2012: 94). Bunun yanında yapılan bazı araştırmalara göre, evli ve özellikle çocuklu olan kadın işgörenlerin yüklendikleri ailevi mesuliyetler nedeniyle işten ayrılma niyetlerinin fazla olduğu hatta bunun başka bir iş bulmak yerine tamamen çalışma hayatından ayrılmak şeklindedir. Yine benzer araştırmalar evli erkek işgörenlerin ise kadınların aksine yüklendikleri ailevi sorumluklar nedeniyle işten ayrılma eğilimlerinde düşüş olduğunu savunmaktadır. Ayrıca Karayalçın (1971)' e göre artan aile bireyine ters orantılı olarak iş gücü devri düşmektedir (Kılıç, 2004: 93-94).

Steers (1977), yaptığı çalışma sonucunda; örgütte çalışma bakımından geçirilen sürenin artması ile örgütten ayrılma isteğinin azaldığı yönünde bir bulgu elde etmiştir (Dadak, 2021: 31). Ucho ve diğerleri de 2012 yılında yaptıkları bir çalışma ile bu bulguya benzer yönde, çalışma manasında örgüte yeni dâhil olan işgörenlerin daha eski işgörenlere göre işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğunu savunmuşlardır (Çam, 2021: 39). Burada

işgörenlerin örgütte geçirdikleri süre boyunca sarf ettikleri emekleri ile elde ettikleri kazanımları kaybetme korkularının da etkili olduğu söylenebilir. Zira Mobley de 1982 yılında gerçekleştirdiği çalışma ile bu görüşü destekler yönde yeni işe başlayan işgörenlerin daha eski işgörelere nazaran işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır (Dadak, 2021: 31).

3.2.2. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Kurum İçi (Örgütsel) Faktörler

İşgörenin işten ayrılma niyetine kapılmasına sebep olan örgüt kaynaklı faktörlerin işletmelerde yönetim ve üretim aşamalarında meydana geldiği bilinmektedir (Küçüköglu, 2019: 33). İşgörenin işten ayrılma niyetine kapılmasına neden olan örgütsel faktörler engel olunabilecek nedenler olarak görülmekte olup (Alkan, 2019: 40) bu faktörlerin yönetim kademesi tarafından giderilmesi gerekmektedir (Küçüköglu, 2019: 33). Çünkü Carayon ve diğerlerine (2003) göre işgörenlerin davranışları çalışma hayatından etkilenir. Dolayısı ile etkilenen davranışlar da işten ayrılma niyetine negatif yahut pozitif yönde etki eder (Bektaş, 2019: 51). Örgüte bağlı gelişen ve işten ayrılma niyetine pozitif yahut negatif etki eden bu faktörler sonrasında süreç genel manada işgörenin gönüllü olarak işten ayrılması ile sonuçlanmaktadır (Alkan, 2019: 40).

İşgörenlerin işten ayrılma sebeplerinin tespiti amacıyla araştırmacılar tarafından olası öncüllerin tamamı incelenmiş, ancak tutarlılık oranı düşük seviyelerde kalmıştır (Özdemir, 2021: 26). Ayrıca örgütsel faktörler çoğaltılabileceği gibi bunların her biri ayrı olarak araştırılacak kadar değerli olarak görülmektedir (Terzi, 2020: 8). Yani işten ayrılma niyetine etki eden birçok örgütsel etmen bulunmakta olup (Çimen, 2000: 56; Sevinç Altaş, 2004: 44; Kılıç, 2004: 101-103; Böler, 2000: 45-46; İtişgen, 2019: 48-50; Emül, 2021: 36) bu bölümde; ücret, terfi olanakları ve stres faktörleri açıklanacaktır.

İşgören için işten ayrılma niyetini etkileyen en önemli etmen ücret etmenidir (Yalçınkaya, 2021: 36). Statü ayrımı olmaksızın her işgörenin hem sosyal hem de ekonomik olarak sürdürmek zorunda olduğu bir yaşantısı vardır. Bu yaşantının sağlıklı olarak devam ettirilebilmesi işgörenin elde ettiği gelir ile doğru orantılıdır. Dolayısı ile işgörenin hem sosyal hem de ekonomik yaşantısını devam ettirebilmesi açısından elde ettiği gelir ve yan hakları önem arz etmektedir (Özdemir, 2021: 26-27). Bu yönünden bakıldığında işgören ile örgütün arasında gelişen farklı etkileşimleri oluşturan ücret, ödül ve teşviklerin işgörenin yaşantısının devam ettirmesi için ve örgüt tarafından sağlanması gerekli olan kriterlerden olduğu görülmektedir (Kocaman, 2021: 53). Yani işgörenin örgüt için sarf

ettiği çabanın karşılığı olarak örgütünde işgören için bazı olanaklar sağlaması gerekmektedir (Karaoğlu, 2021: 47). Örgütü tarafından bu olanakların sağlanmadığını hisseden işgören bu olanakların daha iyi sağlandığını gördüğü başka bir örgütü tespit etmesi halinde işten ayrılma niyetinde artış olmaktadır (Yalçınkaya, 2021: 36).

Örgütün işgörenlerini tanınması, kabiliyetlerini doğru yönde değerlendirmesi, örgütün başarı sağlayabilmesi ve devamlılık gösteren bir işleyiş için önem arz etmektedir (Baytaş Özçelik, 2015: 31). Terfi, mevcuttan daha yüksek bir statü ve buna bağlı olarak yüksek maaş imkânı sunmaktadır (Eren, 2007: 28). Terfi sadece statü ve ücret olarak yarar sağlamakla kalmaz, işgörenin motivasyon ve kendisini geliştirme oranını da yükseltmektedir (Ak, 2011: 73). Ancak bunun aksine örgütlerinde terfi (yükselme) olanağı bulamayan işgörenlerin bu durumu işten ayrılma niyetinin artmasına sebebiyet vermektedir (Sevinç Altaş, 2004: 47).

İşgörene yüklenen olay, faaliyet ve durumlar neticesinde meydana gelen ve bireysel farklılıkları azaltan uyum tepkisi şeklinde adlandırılabilir (Alat, 2021: 51). Jewell ve Mylander (1998), ise stresi algılanan tehdit sonucunda kişilerde meydana gelen tepkilerin bütünü olarak tanımlamıştır. Cherniss (1980) ile Leka ve diğerleri de (2004) iş stresini işgörene yüklenen sorumluluklar ve örgütün işgörenden talepleri ile işgörenin becerilerinin birbirine uymaması sonucunda işgörenin sergilediği tepkiler olarak nitelemişlerdir (Yeni, 2020: 62-63).

Stres unsurunun tetiklenmesine etki eden etmenler kişiden kişiye farklılık göstermektedir (Özdemir, 2021: 23).

Yükselen stres seviyesi işgörenin işine karşı memnun olma durumunu pozitif ya da negatif olarak etkilemektedir (Kaçmaz, 2021: 41). Ancak işgörenlerde meydana gelen kişisel ya da örgütsel kaynaklı stres oranının örgüt tarafından sağlanacak destek sayesinde düşürülmesi ve daha mücadele edilebilir bir hale gelmesi mümkündür (Alat, 2021: 51). Stresten ötürü iş tatmini seviyesinin düşmesi ve buna bağlı olarak işten ayrılma durumunun arttığı göz önüne alındığında (Çakır, 2006: 3) stresin işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğunu söylemek mümkündür (Kaçmaz, 2021: 41).

3.2.3. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Çevresel Faktörler

İşten ayrılma niyetini etkileyen kişisel ve örgütsel faktörlerin devamında çevresel faktörler meseleye daha geniş açıdan bakılmasını sağlayan bir değişkendir (Özdemir, 2021: 29).

Ülke genelinde ekonomik refah seviyesinin yüksek olması ile bu durumun işgücü piyasasına etki etmesi halinde işgücü devrinde artışlar meydana gelecektir. Söz konusu ortamda işgörenlerin işlerinden ayrılması halinde yen bir iş imkânı bulmaları kolay olacaktır (Fındık, 2011: 101). Buna benzer şekilde ekonomik refah seviyesinin yüksek olduğu ortamda işgörenler zor şartlarda gerçekleştirdikleri işler için ya fazla ücret talep edecekler ya da gerçekleştirdikleri zor işlerde çalışmak istemeyeceklerdir (Eren, 2007: 24).

Ekonomik şartların yanı sıra teknolojik gelişmeler de işten ayrılma niyetine etki etmektedir. Buna el sanatlarının teknoloji karşısında yenik duruma düşmüş olması, el sanatları konusunda çalışacak işgören bulunamaması örnek olarak verilebilir (Yanık, 2014: 123). Bunun yanında sosyal kaynaklı ve makroekonomik olan bu nedenler işgörenlerin işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir. Ancak örgütler açısından karşılanamayan sebeplerden ötürü işten ayrılmaları önlemek bazen mümkün olmamaktadır (Etyemez, 2013: 55).

3.3. İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN SONUÇLARI

Genel manada, işten ayrılma niyeti işgörenin bireysel olarak geliştirdiği bir eylemdir (Saygılı, 2018: 40) ve hem örgüt hem de işgörenler açısından işten ayrılma niyetinin önemli birçok neticesi bulunmaktadır (Günay, 2016: 67). İşgörenlerin örgütlerinden ayrılmalarına neden olan etkenlerin bilinmesinin önemli olduğu gibi bu eylemin getireceği sonuçların da bilinmesi önemlidir (Yesirlili, 2022: 61). İşgörenlerin kendi istekleri doğrultusunda örgütlerini terk etmelerine sebep olan işten ayrılma niyetine etki eden faktörler için örgütler tarafından uygun zamanda tedbir alınmazsa eğer bu durum örgüte bazı maliyetler getirebilmektedir (Ocakoğlu, 2016: 21). Örneğin; Bibby (2008), yüksek işten ayrılma niyeti neticesinde yetenek oranı yüksek işgören kaybının yaşanması ile yeni ve tecrübesiz olan personele verilecek eğitim giderlerinin örgüte maliyet doğuracağını ve ayrıca çalışma arkadaşlarını kaybetmelerinden ötürü diğer işgörenlerin de üzüntüye kapılacaklarını, böylece de verimliliklerinin düşeceğini, bunun da rekabetin devamına olumsuz etki edeceğini belirtmiştir (Çiçek, 2016: 11). Yanadori ve Kato (2007)' ya göre yetenekli işgörenlerin bilgi ve tecrübe birikimlerini de kendileri ile birlikte götürmelerini örgütsel deneyimin de kaybedilmesine sebebiyet vereceğini, böylece bu kayıplara bağlı olarak örgütün performansı negatif yönde etkilenecektir

(Kaya, 2018: 50). Bunun yanında, işten ayrılma niyetinin örgütten ayrılma şeklinde neticelenmese bile örgütler açısından olumsuz sonuçlar doğurduğu kabul edilmektedir (Uranbey, 2018: 66). Örnek vermek gerekirse; işgören işten ayrılma niyeti beslemesi durumunda, kendisine tevdi edilen iş tanımlarına uygun ve verimli olarak çalışmayacaktır (Saltık, 2016: 62). Artan işten ayrılma niyetine sahip işgörenler, işlerine karşı olumsuz tutumlar geliştirebilecek, buna bağlı olarak davranışlarında değişiklikler olacak ve yeni iş imkanlarını aramaya başlayacaklardır (Can, 2022 :64). Ayrıca bu tür işgörenler artan işten ayrılma niyetine bağlı olarak kendilerine göre uygun olmayan durumlar için artan şekilde tepkiler gösterebilmekte, örgüt yöneticileri ve örgüte mensup diğer işgörenler ile ilişkilerinde sorumsuz tavırlar sergileyerek örgütün olumlu iklimine de zarar verebilecekler (Yesirlili, 2022: 61), hatta kimi zaman hastalık, yakın akraba vefatı vb. sebepleri öne sürerek işe ya gelmeyecek ya da geç gelerek zamanında işbaşı yapmayacaklardır (Can, 2022 :64).

İşgörenlerin işten ayrılma niyetine kapılmalarında etkili olan faktörlerin araştırılması, işgörenin örgütten ayrılacağı esnada yapılacak mülakatlar sonucunda hangi nedenlerle işten ayrılma niyetinin geliştiğinin ortaya çıkarılması örgütlerin başarılı olmasında önemli rol oynayacaktır. Bu sayede, işgörenlerin fikirleri değişmese bile işgöreni işten ayrılma niyetine iten sebepler tespit edilecek (Aydın, 2018: 39) dolayısı ile örgütler tarafından yeterli ve gerekli önlemlerin alınması halinde bu sürecin önüne geçilebilecektir (Saygılı, 2018: 40).

4. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ALAN ARAŞTIRMASI

Bu bölümde araştırmaya konu işletme hakkında bilgi verilerek Örgütsel Bağlılığın İş Tatmin ve İşten Ayrılma Niyeti üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik olarak yapılan alan araştırmasının amacı, önemi, araştırmanın yöntemi gibi bilgiler ile bu araştırmaya dair elde edilen verilerin analiz sonuçları paylaşılacaktır.

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Örgütlerin faaliyet gösterdikleri piyasada mevcut ve gelişen rekabet şartlarına uyum sağlamaları devamlılık göstermeleri açısından önem arz etmektedir. Sürekli gelişen ve buna bağlı olarak değişen rekabet koşulları örgütlerin de bu gelişim ve değişime ayak uydurmalarını gerektirmektedir. Rekabet koşullarına uyum sağlayan ve bunu değişime göre sürekli hale getiren örgütlerin başarı oranları da doğru orantılı olarak artacağı gibi piyasadaki varlıkları da aynı şekilde devam edecektir. Bunu sağlamak ve devamlı hale getirebilmek için örgütlerin takip ederek çeşitli tedbirler ile uygun hale getirmesi gereken bazı faktörler mevcuttur. Bu çalışmada bu faktörlerden Örgütsel Bağlılığın İş Tatmin ve İşten Ayrılma Niyeti üzerindeki etkisinin ortaya konulması amaçlanmaktadır.

Çalışmanın, işgörenlerin örgütlerine bağlılık ve örgütlerinden duydukları iş tatmini oranına bağlı olarak işten ayrılma niyetlerinde meydana gelen etkilenmeler sonucunda ortaya çıkabilecek olumlu ya da olumsuz sonuçların belirlenmesi yönünden literatüre katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca bu çalışma ile;

- “Örgütsel Bağlılığın” “İş Tatmini” üzerindeki etkisi nedir?
- “Örgütsel Bağlılığın” “İşten Ayrılma Niyeti” üzerindeki etkisi nedir?
- “Örgütsel Bağlılığın” alt boyutlarının (“duygusal”, “devam”, “normatif”) “İş Tatmini” üzerindeki etkisi nedir?
- “Örgütsel Bağlılığın” alt boyutlarının (“duygusal”, “devam”, “normatif”) “İşten Ayrılma Niyeti” üzerindeki etkisi nedir?

Soruları cevaplanmaya çalışılmıştır.

4.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ VE MODELİ

Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki etkisinin tespiti amacıyla gerçekleştirilen araştırmamızın hipotezlerinin belirlenmesi için literatürde tarama yapılarak benzer nitelikteki çalışmalar incelenmiş ve önce Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini üzerindeki, sonra da Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyeti üzerindeki etkilerini saptayan bu çalışmaların öz sonuçları aşağıya çıkarılmıştır.

Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini üzerindeki etkisinin tespiti amacıyla Şenergüç (2009) özel sektörde bir uygulama yapmış ve bu uygulama sonucunda Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini arasında pozitif yönlü bir etkinin bulunduğunu belirlemiştir. Benzer şekilde Ay ve diğerleri (2015), elektrik-elektronik ve telekomünikasyon hizmetleri sektöründe faaliyette bulunan işgörenlerin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada genel manada Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin varlığını saptamışlardır. Sosyal güvenlik denetmenlerinin üzerinde Demir (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırma ise diğer iki araştırmaya paralel olarak Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini arasında anlamlı ve aynı yönlü ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Bunların yanında ve yine benzer olarak Sökmen (2019) tarafından otel işletmelerindeki uygulama da Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu sonucu elde edilmiştir. Ayrıca Hülagu (2022), özel bir sağlık kuruluşunda gerçekleştirdiği araştırma sonucunda önceki çalışmaları destekler nitelikte olan Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır sonucunu saptamıştır.

Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyeti üzerindeki etkileri hakkında Sarıdede (2004) öğretmenlere dair yaptığı araştırmada Örgütsel Bağlılığın alt boyutları olan Duygusal Bağlılık ile Devam Bağlılığının İşten Ayrılma Niyetini negatif yönlü ve anlamlı olarak etkilediğini, Normatif Bağlılığın ise İşten Ayrılma Niyetini negatif yönlü ancak anlamsız olarak etkilediğini belirlemiştir. Alıca (2008) tarafından kamu bankası çalışanları üzerinde gerçekleştirilen çalışmada Örgütsel Bağlılık ile İşten Ayrılma Niyeti arasında ise doğrusal ve negatif yönlü bir etki bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Dalmış (2018), ise Ankara ilinde faaliyet gösteren yer hizmetleri çalışanları ile gerçekleştirdiği araştırma sonucunda Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetini negatif yönlü olarak etkilediğini belirlemiştir. Kaya (2019)' da lojistik sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede gerçekleştirdiği çalışma neticesinde “Örgütsel Bağlılığın” “İşten Ayrılma Niyetini” negatif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Havacılık sektöründe çalışanlar üzerinde Bal

(2020) tarafından gerçekleştirilen araştırma neticesinde Örgütsel Bağlılık ile İşten Ayrılma Niyeti arasında ilişki bulunduğu saptanmıştır. İnşaat sektöründe faaliyet gösteren işgörenlere dair Kumsar (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışmada Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde etkisinin bulunduğu sonucu elde edilmiştir. Yine benzer şekilde Öcal (2021) otel işletmeleri işgörenleri üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyeti üzerinde anlamlı etkisinin mevcut olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Örgütsel Bağlılığın İş Tatmin ve İşten Ayrılma Niyeti üzerindeki etkisinin tespiti amacıyla daha önce konu hakkında yukarıda açıklanan ve benzer değişkenler ile yapılan çalışmalar araştırılarak bunlardan elde edilen bilgiler ışığında araştırmanın hipotezleri aşağıda gösterildiği gibi belirlenmiştir.

H₁: “Örgütsel Bağlılık İş Tatminini anlamlı ve pozitif etkiler.”

H_{1a}: “Duygusal Bağlılık İş Tatminini anlamlı ve pozitif etkiler.”

H_{1b}: “Duygusal Bağlılık İşten Ayrılma Niyetini anlamlı ve negatif etkiler.”

H_{1c}: “Devam Bağlılığı İş Tatminini anlamlı ve pozitif etkiler.”

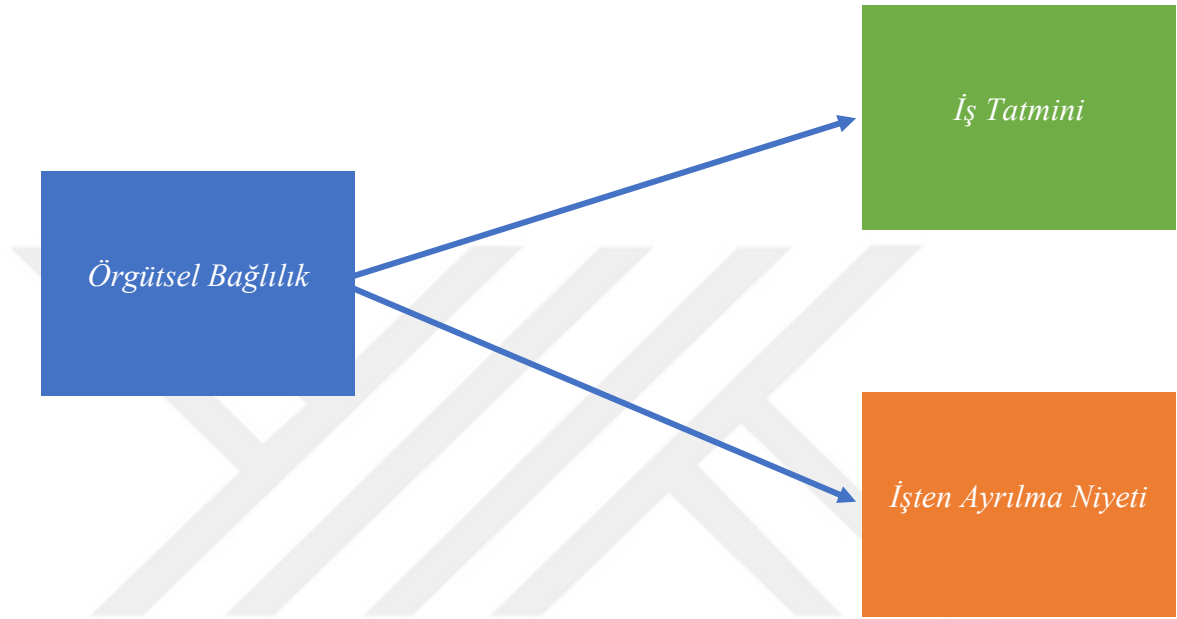
H_{1d}: “Devam Bağlılığı İşten Ayrılma Niyetini anlamlı ve negatif etkiler.”

H_{1e}: “Normatif Bağlılık İş Tatminini anlamlı ve pozitif etkiler.”

H_{1f}: “Normatif Bağlılık İşten Ayrılma Niyetini arasında anlamlı ve negatif etkiler.”

H₂: “Örgütsel Bağlılık İşten Ayrılma Niyetini anlamlı ve negatif etkiler.”

Örgütsel Bağlılığın İş Tatmin ve İşten Ayrılma Niyeti üzerindeki etkisinin tespiti amacıyla araştırmaya konu işletmede gerçekleştirilen ve nicel özellikli uygulamanın modeli Şekil 2.’ de gösterildiği gibidir.



Şekil 2. Araştırma modeli

4.3. ARAŞTIRMANIN ÖN KABULLERİ VE SINIRLILIKLARI

Her ne kadar araştırma verilerinin doğruluk ve güvenilirlik testleri yapılarak bu konuda bir sorun teşkil etmedikleri bilinse de bu verilerin araştırmaya konu örneklemin dâhilinde sınırlı olduğu unutulmamalıdır. Bu nedenle bu araştırma sonucunda elde edilen verilerin farklı bir örneklem grubuna uygulanması sonucunda farklı neticelerin elde edilmesi muhtemeldir. Ayrıca araştırmanın yürütüldüğü dönemde dünya geneli ile birlikte ülkemizde de devam eden Covid-19 pandemi koşulları nedeniyle örneklemi oluşturan bir kısım çalışanlara ile maddi imkân, zaman, ulaşım vb. ve diğer muhtelif imkânsızlıklar nedeniyle ülke geneline ulaşılamamış olması, sadece anketlerden alınan veriler ile analiz yapılmış olması da sınırlılık olarak görülmektedir. Tüm bunların yanında sosyal bilimler alanında gerçekleştirilen araştırmalar sonucunda elde edilen genel sınırlılık unsurları bu

araştırma için de geçerlidir. Bu kapsamda, arattırmada yansıtılan sayısal verilerin güvenilirlik durumları bu verilerin elde edilmesi amacıyla gerçekleştirilen anket yönteminin özellikleriyle sınırlıdır.

Anketlerde bulunan ifadelerin tamamı tam ve doğru olarak verilmiş olup araştırmacılara kişisel bilgileri, kendileri tarafından verilecek cevapların üçüncü şahıslar ile paylaşılmayacağı vb. hususlarda güven tesis edilmiştir. Ayrıca katılımcıların ifadeleri cevaplamaları için kendilerine yeteri kadar süre tanınmıştır.

4.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Örgütsel Bağlılığın İş Tatmin ve İşten Ayrılma Niyeti üzerindeki etkisinin tespit edilebilmesi amacıyla; alana uygun bir işletmede çalışan işgörenlere uygulanan ve nicel özellikte olan anket formunun oluşturulmasında, daha evvel benzer türde gerçekleştirilen çalışmalarda “geçerlilik” ve “güvenilirlik” analizleri sağlanmış ölçeklerden yararlanılmıştır. Örgütsel bağlılık için, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen, Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından Türkçe’ ye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık seviyesinin tespiti amacıyla hazırlanan ve daha önce benzer çalışmalarda kullanılan bu ölçek duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyuttan ibarettir. Örgütsel bağlılık ölçek ifadelerinden 1.-6. arasındaki ifadeler duygusal bağlılığı, 7.-12. arasındaki ifadeler devam bağlılığını ve 13.-18. arasındaki ifadeler ise normatif bağlılığı temsil etmektedir.

İş tatmini için Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilen Basım ve Şeşen (2009) tarafından Türkçe’ ye uyarlanan ölçek kullanılmıştır ve toplamda 5 ifadeden oluşmaktadır. Kullanılan ölçek tek boyutludur.

İşten ayrılma niyeti için ise Rosin ve Korabik (1991) tarafından geliştirilen ve Elmas (2012) tarafından da faydalanılan, benzer çalışmalarda çokça yararlanılan ölçek kullanılmıştır ve ölçek 4 ifadeden oluşmaktadır. Kullanılan ölçek tek boyutludur.

Anketin uygulandığı işletmede anket uygulama döneminde yönetici ve yönetici olmayan toplam 170 çalışan bulunduğu görülmüş ve bu doğrultuda 170 adet anket formu dağıtılmak üzere planlama yapılmıştır. Ancak anketin uygulandığı dönemde gerek dünyada gerekse ülkemizde Covid-19 pandemisi ile ilgili alınan önlemlerin devam ediyor olması nedeniyle tüm çalışanlar ile konu hakkında yüz yüze görüşme imkânı bulunamamıştır. Bu nedenle ve imkânlar dâhilinde yüz yüze görüşme gerçekleştirilebilen

çalışanlara konu hakkında ön bilgilendirme yapılarak (anketin amacı, verilerin üçüncü şahıslar ile paylaşılmayacağı, anketin tüm bölümlerinin içtenlikle ve eksiksiz doldurulmasının önemi vb.) verilerin sağlıklı şekilde toplanılması amaçlanmıştır. İşletmede çalışanlardan çeşitli sebeplerle işyerinde olmayanların bulunması nedeniyle 165 kişiye anket dağıtımı yapılmış, 160 geri dönüş olmuş ve bunlardan analize uygun olmayan 3 adet anket formu değerlendirme dışı bırakılarak 157 anket formu değerlendirilmeye alınmıştır.

4.4.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Örgütsel Bağlılığın İş Tatmin ve İşten Ayrılma Niyeti üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik olarak yapılan araştırma İstanbul ilinde consumer, fiber optik, aydınlatma, medikal tasarım ve enerji teknolojileri olmak üzere 6 ana dalda faaliyet gösteren bir işletmede yürütülmüştür. Araştırma kapsamında yapılan literatür incelemesi sonucunda, elektrik elektronik sektöründe üretim yapan işletmelerde benzer çalışmaların olmadığı ya da çok az sayıda olduğu, bu sektörde çalışanların diğer çoğu sektörlerde çalışanlara nazaran gelişen teknolojiye bağlı olarak daha yoğun ve değişken mesaiye sahip oldukları gibi konuların varlığı görüldüğünden bu sektörde bir araştırma yapılmasının literatüre katkı sağlayacağı değerlendirilmiştir.

İlgili işletmenin talebi doğrultusunda açık isim ve unvan bilgileri paylaşılmamış, bunun yanında aşağıda işletmeye dair bazı bilgiler işlenmiştir.

İşletme, 2001 yılında ilk etapta aydınlatma elemanları üreten bir işletme olarak kurulmuş, zamanla ihtiyaçlar kapsamında yukarıda belirtilen alanlarda faaliyet gösteren 4 şirket ile büyüyerek ilgili sektörlerde faaliyetlerine devam etmektedir.

Araştırmanın gerçekleştirildiği zaman aralığında dünyada ve ülkemizde devam eden Covid-19 pandemi koşulları nedeniyle işletme araştırmanın yalnızca aydınlatma elemanları üretim tesisinde çalışanlara uygulanması hususunda talepte bulunmuş, bu nedenle araştırmaya konu anket formu aydınlatma elemanları üreten gruba uygulanmıştır. Örneklemi anketin uygulandığı dönemde işletmeye ait aydınlatma elemanları üretim yerleşkesinde yönetici ve yönetici olmayan şeklinde tanımladığımız 170 kişi oluşturmaktadır.

Örneklem büyüklüğünün tespiti amacıyla “Örnek Büyüklüğü Eşitliği Formülü” nden faydalanılmıştır. İlgili evrendeki popülasyonun bilinmesi halinde formül aşağıdaki gibi olmalıdır;

$$“n” = \frac{“N.Z^2.P.Q”}{“d^2.(N-1)+ Z^2.P.Q”}$$

Formülde bulunan simgelerden;

“n” = “Örneklem büyüklüğünü”,

“N” = “Ana kütle hacmini”,

“Z” = “Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde z tablosunda bulunan teorik değeri”,

“P” = “Gerçekleşme olasılığını”,

“Q” = “Gerçekleşme oranını”,

“d” = “Hata payını” göstermektedir. (Kalaycı, 2010: 69; Çalışkan, 2017: 58). Tüm bu hesaplamalar ışığında yapılan çalışmaya konu örneklem büyüklüğünün;

$$\frac{170.(1,96)^2.(0,5).(0,5)}{(0,05)^2.(170-1)+(1,96)^2.(0,5).(0,5)} \cong 118$$

şeklinde olması gerektiği tespit edilmiştir. Örneklem büyüklüğü hesabı ayrıca <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm> adresinde mevcut hesaplama aracından da yararlanılarak doğruluğu teyit edilmiştir. Her iki sonuca göre anket uygulamasının en az 118 kişiye yapılması gerektiği tespit edilmiştir. Yapılan çalışma sonucunda 160 anketin geri döndüğü bilindiğinden bu sayının yeterli oranda ana kütleyle temsil edeceği görülmüştür.

Elektrik ve üretim sektöründe faaliyet gösteren bu işletmenin seçilmesindeki ana amaç özellikle verilerin toplandığı COVID-19 sürecinde bu sektörlerin kapanmalar olmasına rağmen fabrikada işyerinde çalışmalarına devam etmelerinden (Serinikli, 2021: 283; Deloitte, 2020: 411) kaynaklanmaktadır. Bu durumun da çalışanların örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetleri ya da iş tatminleri açısından farklılık arz edeceği düşünülmektedir.

4.4.2. Anket Formlarının Oluşturulması

Yapılan literatür taraması sonucunda araştırma konusuna uygun olan değişkenlerin en sağlıklı biçimde ortaya çıkarak ölçeklerden faydalanılmaya gayret gösterilmiştir.

Anket ifadelerinin ölçülebilmesi amacıyla Likert tipi olan ve beş ifadeden oluşan (5'li Likert) ölçekten yararlanılmıştır. İlgili ölçeği;

1. “Kesinlikle Katılmıyorum”
2. “Katılmıyorum”
3. “Kararsızım”
4. “Katılıyorum”
5. “Kesinlikle Katılıyorum” ifadeleri oluşturmaktadır.

Kullanılan ölçeğin amacı; örgüte mensup işgörenlerin, görüşlerini geniş çaplı olarak bir sınıflandırmaya ya da derecelendirmeye tabi tutmaktır.

Araştırmada veri elde edilmesini temin edecek olan anket formlarının oluşturulmasında genel kabul edilmiş olan kurallar ile formatlara uygun hareket edilmeye çalışılmıştır.

Anket formu toplamda dört ana bölümden oluşmaktadır. Bunlardan ilki; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, toplam çalışma süresi, mevcut işletmede çalışma süresi, aylık gelir ve kurumdaki pozisyon gibi bilgilerin belirlenmesine yönelik olarak düzenlenen demografik değişkenlerden oluşurken, ikincisi 18 ifadeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeğini, üçüncüsü 5 ifadeden oluşan iş tatmini ölçeğini ve dördüncüsü de 4 ifadeden oluşan işten ayrılma niyeti ölçeğini ihtiva eden toplam 27 ifadeden meydana gelmektedir.

4.4.3. Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi (AFA) Sonuçları

Zekâ testlerine dair gerçekleştirilen bir çalışma neticesinde geliştirilen Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ilk defa Karl Pearson ve Charles Spearman tarafından hayata geçirilmiş ve geniş kitleler tarafından kullanılması bilgisayar teknolojisine paralel olarak 1970' li yıllarda mümkün hale gelmiştir (Erdoğan, 2019: 15). Kapsam geçerlilik durumunun ilk şartını ölçülmek istenilen değişkenin yapısı ile alt boyutlarının belirlenmesi oluşturmaktadır (Ekici, 2020: 41). Faktör analizinin bir türü olan Açıklayıcı Faktör Analizi; gözlenebilen değişken örgüler arasındaki ilişkiler içerisinde faktör yapısını ortaya koymaya çalışan çok değişkenli bir analiz yöntemidir (Türkmen, 2019: 7). Başka bir deyişle; ölçme aracı ile ölçümü yapılan faktörlerin sayısının araştırmacı tarafından bilinmediği, hakkında bilgi sahibi olunan hipotezleri test etmek yerine ölçme aracı ile ölçümü yapılan faktörlerin doğal yapıları hakkında bilgi elde edilmeye gayret gösterilmesi suretiyle gerçekleştirilen analiz türüne Açıklayıcı Faktör Analizi denilmektedir (Albayrak, 2018: 71).

İşaret edilen temel bileşenlerin belirlenmesi, arka planda bulunan örtülü yapının ya da örtülü değişkenlerin meydana çıkarılması, değişkenler ile faktörler arasındaki ilintilerin saptanabilmesi amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) kullanılır (Erdoğan, 2019: 16). Analiz tabi tutulacak bütün veri setleri analiz için uygun şartları taşımayabilmektedir (Ekici, 2020: 41). Analize tabi tutulacak olan verilerin yapılacak analizler için uygun olup olmama durumları “Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett” testleri aracılığıyla tespit edilmektedir (Kaya, 2011: 6; Ekici, 2020: 41).

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ile araştırmaya konu örneklem büyüklüğünün elde edilen veri adedinin uygun olup olmadığı sınımlanmaktadır (İnceoğlu, 2019: 61).

Analize tabi tutulacak verilerin gerçekleştirilecek faktör analizine uygun olup olmadığının tespiti amacıyla dikkate alınması gereken KMO değerleri (İnceoğlu, 2019: 62; Ekici, 2020: 42) Tablo 1.’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) referans değerleri

Referans Değeri	Örneklem Yeterlilik Durumu
0,00-0,49	Kabul Edilemez
0,50-0,59	Zayıf
0,60-0,69	Orta
0,70-0,79	İyi
0,80-0,89	Çok İyi
0,90-1,00	Mükemmel

Örgütsel bağlılık seviyesinin tespitine yönelik olarak hazırlanan ve asıl kaynağında üç boyuttan oluşan ölçeğe Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanması gerektiğinden ölçeğin buna uygun olup olmadığının tespiti amacıyla evvela Barlett Küresel Testi uygulanmış ve sonucuna göre faktör analizine alınan değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($p=0.000<0.05$). Ardından yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sonucunda ise örneklem büyüklüğünün faktör analizi uygulamak için yeterli olduğu anlaşılmıştır ($KMO= 0.889>0.70$). İlgili değerlerin Açıklayıcı Faktör Analizi için uygun olduğu görüldüğünden elde edilen bu sonuçlardan sonra örgütsel bağlılık ölçeğine

Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)’ uygulanmış ve bu analize dair bilgiler Tablo 2.’ de sunulmuştur.

Tablo 2. Örgütsel bağlılık ölçeğine dair faktör analiz sonuçları

Döndürme İşleminden Önceki Sonuçlar				Döndürme İşleminden Sonraki Sonuçlar		
Faktör	Toplam	Varyans Açıklama Oranı	Kümülatif Varyans Açıklama Oranı	Toplam	Varyans Açıklama Oranı	Kümülatif Varyans Açıklama Oranı
Duygusal Bağlılık	7,472	41,513	41,513	5,537	30,763	30,763
Devam Bağlılığı	4,664	25,910	67,423	5,353	29,737	60,501
Normatif Bağlılık	3,880	21,557	88,980	5,126	28,480	88,980

Tablo 2.’ de sunulan verilerden de anlaşılaçağı üzere örgütsel bağlılık ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda; 18 ifadeden meydana gelen örgütsel bağlılık ölçeğinin 3 boyutlu olduğı görülmüştür. Bu sonuca göre boyutların asıl kaynağına uygun olduğı anlaşılmıştır. Analiz sonucunda çıkan 3 boyutlu yapının toplam olarak %88,980 oranında yüksek oranda açıklama gücüne sahip olduğı tespit edilmiştir. Bu değerin birim bazında; “Duygusal Bağlılık Boyutu:” %30,763, “Devam Bağlılığı Boyutu:” %29,737 ve “Normatif Bağlılık Boyutu:” %28,480 şeklinde dağıldığı görülmektedir.

Örgütsel bağlılık ölçeğı için gerçekleştirilen faktör analiz sonucunda elde edilen faktör yük değerleri Tablo 3.’ de gösterilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel bağlılık ölçeğine dair faktör yük değerleri

Örgütsel Bağlılık Ölçeğı Boyutları			
İfadeler	Devam Bağlılığı	Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık

ORG7	,958	
ORG8	,953	
ORG10	,947	
ORG9	,945	
ORG11	,940	
ORG12	,936	
ORG2		,948
ORG1		,945
ORG3		,942
ORG4		,933
ORG6		,930
ORG5		,922
ORG15		,948
ORG14		,943
ORG17		,930
ORG18		,929
ORG16		,928
ORG13		,800

Tablo 3.' de sunulan verilerden de görüleceği üzere, örgütsel bağlılık ölçeği 18 ifadeden oluşmakta olup bunlar; 1-6. ifadeler duygusal, 7-12. ifadeler devam ve 13-18. ifadeler normatif bağlılık şeklinde dağılmaktadır. Faktör analizine başlamadan önce örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutundan 3, 4 ve 5. ile normatif bağlılık boyutundan 13. İfadeler ters uçlu oldukları için ters kodlanmıştır. Yapılan analizden sonra devam bağlılığı boyutunu oluşturan ifadelerin faktör yüklerinin ,936-,958 değerleri arasında ve mükemmel düzeyde olduğu, duygusal bağlılık boyutunu oluşturan ifadelerin faktör

yüklerinin ,922-,948 arasında ve mükemmel düzeyde olduğu, normatif bağıllık boyutunu oluşturan soruların faktör yüklerinin ,800-,948 arasında ve mükemmel düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

İş tatmini seviyesinin tespitine yönelik olarak hazırlanan ve asıl kaynağında tek boyuttan oluşan ölçeğe Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanması gerektiğinden ölçeğin buna uygun olup olmadığının tespiti amacıyla evvela Barlett Küresel Testi uygulanmış ve sonucuna göre faktör analizine alınan değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($p=0.000<0.05$). Ardından yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sonucunda ise örneklem büyüklüğünün faktör analizi uygulamak için yeterli olduğu anlaşılmıştır ($KMO= 0.859>0.70$). İlgili değerlerin Açıklayıcı Faktör Analizi için uygun olduğu görüldüğünden elde edilen bu sonuçlardan sonra iş tatmini ölçeğine Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)' uygulanmış ve bu analize dair bilgiler Tablo 4.' de sunulmuştur.

Tablo 4. İş tatmini ölçeğine dair faktör analiz sonuçları

Döndürme İşleminde Önceki Sonuçlar				Döndürme İşleminde Sonraki Sonuçlar		
Faktör	Toplam	Varyans Açıklama Oranı	Kümülatif Varyans Açıklama Oranı	Toplam	Varyans Açıklama Oranı	Kümülatif Varyans Açıklama Oranı
İş Tatmini	4,597	91,935	91,935	4,597	91,935	91,935

Tablo 4.' de sunulan verilerden de anlaşılacağı üzere iş tatmini ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda; 5 ifadeden meydana gelen iş tatmini ölçeğinin tek boyutlu olduğu ve bu sonuca göre boyutların asıl kaynağına uygun olduğu anlaşılmıştır. Analiz sonucunda çıkan tek boyutlu yapının toplam olarak %91,935 oranında yüksek oranda açıklama gücüne sahip olduğu tespit edilmiştir.

İş tatmini ölçeği için gerçekleştirilen faktör analiz sonucunda elde edilen faktör yük değerleri Tablo 5.' de gösterilmiştir.

Tablo 5. İş tatmini ölçeğine dair faktör yük değerleri

İfadeler	İş Tatmini
TAT2	,968
TAT1	,967
TAT5	,957
TAT4	,952
TAT3	,950

İş tatmini ölçeği için uygulanan AFA' dan sonra çıkan faktör yükü değerlerinin ,950-,968 arasında ve mükemmel düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

İşten ayrılma niyeti seviyesinin tespitine yönelik olarak hazırlanan ve asıl kaynağında tek boyuttan oluşan ölçeğe Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanması gerektiğinden ölçeğin buna uygun olup olmadığının tespiti amacıyla evvela Barlett Küresel Testi uygulanmış ve sonucuna göre faktör analizine alınan değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($p=0.000<0.05$). Ardından yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sonucunda ise örneklem büyüklüğünün faktör analizi uygulamak için yeterli olduğu anlaşılmıştır ($KMO= 0.850>0.70$). İlgili değerlerin Açıklayıcı Faktör Analizi için uygun olduğu görüldüğünden elde edilen bu sonuçlardan sonra işten ayrılma niyeti ölçeğine Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)' uygulanmış ve bu analize dair bilgiler Tablo 6.' da sunulmuştur.

Tablo 6. İşten ayrılma niyeti ölçeğine dair faktör analiz sonuçları

Döndürme İşleminde Önceki Sonuçlar	Döndürme İşleminde Sonraki Sonuçlar
------------------------------------	-------------------------------------

Faktör	Toplam	Varyans Açıklama Oranı	Kümülatif Varyans Açıklama Oranı	Toplam	Varyans Açıklama Oranı	Kümülatif Varyans Açıklama Oranı
İşten Ayrılma Niyeti	3,609	90,227	90,227	3,609	90,227	90,227

Tablo 6.' da sunulan verilerden de anlaşılacağı üzere işten ayrılma niyeti ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda; 4 ifadeden meydana gelen işten ayrılma niyeti ölçeğinin tek boyutlu olduğu ve bu sonuca göre boyutun asıl kaynağına uygun olduğu anlaşılmıştır. Analiz sonucunda çıkan tek boyutlu yapının toplam olarak %90,227 oranında yüksek düzeyde açıklama gücüne sahip olduğu tespit edilmiştir.

İş tatmini ölçeği için gerçekleştirilen faktör analiz sonucunda elde edilen faktör yük değerleri Tablo 7.' de gösterilmiştir.

Tablo 7. İşten ayrılma niyeti ölçeğine dair faktör yük değerleri

İfadeler	İşten Ayrılma Niyeti
AYR2	,961
AYR4	,955
AYR3	,946
AYR1	,938

İşten ayrılma niyeti ölçeği için uygulanan AFA' dan sonra çıkan faktör yükü değerlerinin ,938-,961 arasında ve mükemmel düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

4.4.4. Ölçeklere İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Araştırmalarda kullanılan anketler sonucunda elde edilen verilerin güvenilirlik analizine tabi tutulması önemlidir. Veriler için uygulanan güvenilirlik analizi ile Cronbach Alpha (α) değeri bulunur ve böylece verilerin güvenilirlik seviyesi tespit edilir (Ateş, 2019: 70). Uygulanan analizi sonucunda verilerin güvenilir sayılabilmesi için (α) katsayı değerinin 0.70' den büyük olması gerekmektedir (Eren, 2007: 86). (α) katsayı değerleri Tablo 8.' de gösterilmiştir (İnce, 2018: 58).

Tablo 8. (α) katsayısının güvenilirlik referans seviyeleri

Katsayı Değerleri	Güvenilirlik Dereceleri
0,01-0,20	Hiç Güvenilmez
0,21-0,40	Güvenilmez
0,41-0,60	Nispeten Güvenilir
0,61-0,80	Güvenilir
0,81-1,00	Çok Güvenilir

Örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarını oluşturan; duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılığa dair yapılan güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 9.' da gösterilmiştir.

Tablo 9. Örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçları

Alt Boyutlar	İfade Sayıları	İç Tutarlılık Katsayıları
Duygusal Bağlılık	6	,975
Devam Bağlılığı	6	,983
Normatif Bağlılık	6	,965

Güvenirlilik analizi ile bulunan Cronbach Alpha (α) değerinin 0,70' den büyük olması halinde ölçeğin güvenilir olduğunun kanaat edilebileceği bilindiğinden sonuçlar bu doğrultuda değerlendirilmiştir. Tablo 9.' dan da anlaşılacağı üzere duygusal bağlılık boyutu: ,975, devam bağlılığı boyutu: ,983 ve normatif bağlılık boyutu: ,965 şeklinde sonuçlanmıştır. Tablo 8.' de belirtilen değerler ile kıyaslandığında elde edilen sonuçların

0,81-1,00 arasında olduğu ve böylece örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarının tamamının çok güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

İş tatmini ölçeği tek boyuttan oluştuğu için güvenilirlik analizi de bu şekilde yapılmıştır. İş tatmini ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 10.' da gösterilmiştir.

Tablo 10. İş tatmini ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçlar

Değişken	İfade Sayıları	İç Tutarlılık Katsayıları
İş Tatmini	5	,978

Güvenilirlik analizi ile bulunan Cronbach Alpha (α) değerinin 0,70' den büyük olması halinde ölçeğin güvenilir olduğunun kanaat edilebileceği bilindiğinden sonuçlar bu doğrultuda değerlendirilmiştir. Tablo 10.' dan da anlaşılabileceği üzere tek boyutlu İş tatmini ölçeği ,978 şeklinde sonuçlanmıştır. Tablo 8.' de belirtilen değerler ile kıyaslandığında elde edilen sonuçların 0,81-1,00 arasında olduğu ve böylece iş tatmini ölçeğinin çok güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

İşten ayrılma niyeti ölçeği tek boyuttan oluştuğu için güvenilirlik analizi de bu şekilde yapılmıştır. İşten ayrılma niyeti ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 11.' de gösterilmiştir.

Tablo 11. İşten ayrılma niyeti ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçlar

Değişken	İfade Sayıları	İç Tutarlılık Katsayıları
İşten Ayrılma Niyeti	4	,964

Güvenilirlik analizi ile bulunan Cronbach Alpha (α) değerinin 0,70' den büyük olması halinde ölçeğin güvenilir olduğunun kanaat edilebileceği bilindiğinden sonuçlar bu doğrultuda değerlendirilmiştir. Tablo 11.' den de anlaşılabileceği üzere tek boyutlu İşten ayrılma niyeti ölçeği ,964 şeklinde sonuçlanmıştır. Tablo 8.' de belirtilen değerler ile kıyaslandığında elde edilen sonuçların 0,81-1,00 arasında olduğu ve böylece işten ayrılma niyeti ölçeğinin çok güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

4.4.5. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Örgütsel Bağlılığın İş Tatmin ve İşten Ayrılma Niyeti üzerindeki etkisinin tespiti amacıyla işletmeye gerçekleştirilen uygulamaya dair anket ölçeklerinin IBM SPSS ve IBM AMOS paket programları kullanılarak analizleri yapılmıştır. Bu kapsamda sırasıyla, demografik değişkenlere dair istatistiki bilgiler, ölçeklere dair tanımlayıcı bulgular, demografik değişkenlere dair algı karşılaştırma tabloları, korelasyon ve doğrulayıcı faktör analizleri ile model ve hipotez testlerini gösterir analizlere yer verilmiştir.

4.5. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde Örgütsel Bağlılığın İş Tatmin ve İşten Ayrılma Niyeti üzerindeki etkisinin tespiti amacıyla işletmede gerçekleştirilen uygulamaya kapsamında elde edilen verilerin analiz sonuçları ve yorumları paylaşılmıştır.

4.5.1. Demografik Değişkenlere Dair Frekans Tabloları

İşletmede çalışan ve araştırmaya katılanların demografik özelliklerine dair elde edilen bulgular Tablo 12.' de gösterilmiştir.

Tablo 12. Demografik değişkenlere dair istatistik sonuçları

DEĞİŞKEN	ÖZELLİK/ARALIK	KİŞİ SAYISI	DAĞILIM (%)
CİNSİYET	Kadın	71	45,2
	Erkek	86	54,8
	TOPLAM	157	100
YAŞ	18-23	7	4,5
	24-29	18	11,5
	30-35	30	19,1
	36-41	28	17,8
	42-47	55	35,0
	48 ve Üzeri	19	12,1
	TOPLAM	157	100
MEDENİ DURUM	Bekar	45	28,7
	Evli	112	71,3
	TOPLAM	157	100

Tablo 13. (Devam) Demografik değişkenlere dair istatistik sonuçları

EĞİTİM DURUMU	İlköğretim	60	38,2
	Lise	69	43,9
	Ön Lisans	11	7,0
	Lisans	17	10,8
	TOPLAM	157	100
TOPLAM ÇALIŞMA SÜRESİ	1-5 Yıl	29	18,4
	6-10 Yıl	39	24,8
	11-15 Yıl	24	15,3
	16-20 Yıl	23	14,6
	21 Yıl ve Üzeri	42	26,8
KURUMDA ÇALIŞMA SÜRESİ	TOPLAM	157	100
	1 Yıldan Az	15	9,6
	1-5 Yıl	57	36,3
	6-10 Yıl	48	30,6
	11-15 Yıl	12	7,6
GELİR DURUMU	16-20 Yıl	18	11,5
	21 Yıl ve Üzeri	7	4,5
	TOPLAM	157	100
	4,253 TL.-4.500 TL.	10	6,4
	4.501 TL.-5.000 TL.	27	17,2
POZİSYON	5.001 TL.-5.500 TL.	62	39,5
	5.501 TL.-6.000 TL.	26	16,6
	6.001 TL.-6.500 TL.	14	8,9
	6.501 TL.-7.000 TL.	5	3,2
	7.001 TL. ve Üzeri	13	8,3
POZİSYON	TOPLAM	157	100
	Yönetici	17	10,8
	Yönetici Olmayan	140	89,2
	TOPLAM	157	100

İşletmede çalışan ve araştırmaya katılanların demografik özelliklerine dair elde edilen bulgular Tablo 16 incelendiğinde; işletmede çalışanların %45,2' si kadın, %54,8' i erkek olduğu, %4,5' inin 18-23, %11,5' inin 25-29, %19,1' ini 30-35, %17,8 36-41, %35' inin 42-47, %12,1' inin 48 ve üzeri yaş aralığında bulunduğu, %28,7' sinin bekar, %71,3' ünün evli olduğu, %38,2' sinin ilköğretim, 439,' unun lise, %7' sinin ön lisansa, %10,8' inin lisans, %18,4' ünün 1-5 yıl, %24,8' inin 6-10 yıl, %15,3' ünün 11-15 yıl, %14,6' sının 16-20 yıl, %26,8' inin 21 yıl ve üzeri toplam çalışma süresine sahip olduğu, %9,6' sının 1 yıldan az, %36,3' ünün 1-5 yıl, %30,6' sının 6-10 yıl, %7,6' sının 11-15 yıl, %11,5' inin 16-20 yıl ve %4,5' inin 21 yıl ve üzeri süredir işletmede çalıştığı, %6,4' ünün 4.253 TL.-4.500 TL., %17,2' sinin 4.501 TL.-5.000 TL., %39,5' inin 5.001 TL.-5000 TL., 16,6' sının 5.501 TL.-6.000 TL., %8,9' unun 6.001 TL.-6.500 TL., %3,2' sinin 6.501 TL.-7.000 TL. %8,3' ünün 7.001 TL. ve üzerinde gelire sahip olduğu, %10,8' inin yönetici, %89,2' sinin ise yönetici olmayan konumunda görev yaptığı görülmektedir.

4.5.2. Ölçeklere Dair Tanımlayıcı Bulgular

İşletmede çalışan ve araştırmaya katılanların Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Duygusal Bağlılık Boyutuna dair elde edilen bulgular Tablo 13.' de gösterilmiştir.

Tablo 14. Duygusal bağlılık boyutu tanımlayıcı bulgular

İFADE	ORT.	STD. SP.	1		2		3		4		5	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu işletmede geçirmek beni çok mutlu eder.	3,56	1,65	34	21,7	16	10,2	11	7,0	20	12,7	76	48,4
Bu işletmenin problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.	3,55	1,62	32	20,4	18	11,5	11	7,0	23	14,6	73	46,5

Tablo 15. (Devam) Duygusal bağıllık boyutu tanımlayıcı bulgular

Bu işletmeye karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyoru m.	3,50	1,46	24	15,3	22	14,0	15	9,6	43	27,4	53	33,8
Bu işletmeye karşı duygusal bağıllık hissetmiyoru m.	3,46	1,46	27	17,2	19	12,1	14	8,9	48	30,6	49	31,2
Bu işletmede kendimi “ailenin bir parçası” gibi görmüyorum	3,53	1,52	28	17,8	18	11,5	12	7,6	40	25,5	59	37,6
Bu işletmenin benim için çok özel bir yeri vardır.	3,45	1,64	37	23,6	15	9,6	9	5,7	31	19,7	65	41,4
TOPLAM	3,54	1,56	182	19,33	108	11,48	72	7,63	205	21,75	375	39,81

Tablo 13.’ de gösterilen veriler incelendiğinde; 1’ in Kesinlikle Katılmıyorum, 2’ nin Katılmıyorum, 3’ ün Kararsızım, 4’ ün Katılıyorum, 5’ in Kesinlikle Katılıyorum şeklinde temsil edildiği, ifadelerle ait ortalama değerlerden en düşüğünün 3,458 ile “Bu işletmenin benim için çok özel bir yeri vardır.” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların %61,1 gibi bir oranla olumlu görüş bildirdiği, en yüksek değerin ise 3,560 ile “Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu işletmede geçirmek beni çok mutlu eder.” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların ait olduğu %61,1 gibi bir oranla olumlu görüş bildirdiği görülmektedir.

İşletmede çalışan ve araştırmaya katılanların Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Devam Bağlılığı Boyutuna dair elde edilen bulgular Tablo 14.’ de gösterilmiştir.

Tablo 16. Devam bağıllığı boyutu tanımlayıcı bulgular

İFADE	ORT.	STD. SP.	1		2		3		4		5	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Şu anda bu işletmede çalışıyor olmam hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirme sindendir.	2,52	1,59	61	38,8	35	22,2	15	9,6	10	6,4	36	22,9
Bu işletmeden ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.	2,54	1,58	58	36,9	38	24,2	15	9,6	10	6,4	36	22,9
Şu anda bu işletmeden ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.	2,44	1,61	69	43,9	30	19,1	12	7,6	11	7,0	35	22,3
Bu işletmeden ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.	2,43	1,58	66	42,0	35	22,3	11	7,0	12	7,6	33	21,0

Tablo 17. (Devam) Devam bağlılığı boyutu tanımlayıcı bulgular

Eğer bu işletmeye kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	2,40	1,53	66	42,0	34	21,7	11	7,0	19	12,1	27	17,2
Bu işletmeden ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.	2,51	1,59	62	39,5	33	21,0	16	10,2	11	7,0	35	22,3
TOP.	2,47	1,58	382	40,5	205	21,7	80	8,5	73	7,7	202	21,43

Tablo 14.' de gösterilen veriler incelendiğinde; 1' in Kesinlikle Katılmıyorum, 2' nin Katılmıyorum, 3' ün Kararsızım, 4' ün Katılıyorum, 5' in Kesinlikle Katılıyorum şeklinde temsil edildiği, ifadelerine ait ortalama değerlerden en düşüğünün 2,407 ile “Eğer bu işletmeye kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların %29,3 gibi bir oranla olumlu görüş bildirdiği, en yüksek değerin ise 2,541 ile “Bu işletmeden ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların ait olduğu %29,3 gibi bir oranla olumlu görüş bildirdiği görülmektedir. İşletmede çalışan ve araştırmaya katılanların Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Normatif Bağlılık Boyutuna dair elde edilen bulgular Tablo 15.' de gösterilmiştir.

Tablo 18. Normatif bağıllık boyutu tanımlayıcı bulgular

İFADE	ORT.	STD. SP.	1		2		3		4		5	
			K	%	K	%	K	%	K	%	K	%
Bu işletmede çalışmaya devam etmek için yöneticileri me karşı bir minnet borcu/sorum luluk <u>hissetmiyorum</u> m.	2,31	1,50	67	42,7	41	26,1	6	3,8	18	11,5	25	15,9
Eğer bu işletmeden ayrılmak benim yararıma olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum. m.	2,36	1,51	66	42	37	23,6	12	7,6	15	9,6	27	17,2
Bu işletmeden şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim	2,46	1,56	61	38,9	38	24,2	16	10,2	8	5,1	34	21,7

Tablo 19. (Devam) Normatif bağıllık boyutu tanımlayıcı bulgular

Bu işletme benim												
sadakatimi (bağıllığımı)	2,47	1,5	61	38,9	35	22,3	19	12,1	9	5,7	33	21,0
hak ediyor.												
Bu işletmedeki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk	2,43	1,54	62	39,5	39	24,8	14	8,9	10	6,4	32	20,4
hissettiğim için şu anda bu işletmeden ayrılmam.												
Bu işletmeye çok şey borçluyum.	2,38	1,52	67	42,7	32	20,4	16	10,2	15	9,6	27	17,2
TOPLAM	2,40	1,53	384	40,7	222	23,5	83	8,80	75	7,9	178	18,9

Tablo 15.' de gösterilen veriler incelendiğinde; 1' in Kesinlikle Katılmıyorum, 2' nin Katılmıyorum, 3' ün Kararsızım, 4' ün Katılıyorum, 5' in Kesinlikle Katılıyorum şeklinde temsil edildiği, ifadelerle ait ortalama değerlerden en düşüğünün 2,318 ile “Bu işletmede çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum.” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların %27,4 gibi bir oranla olumlu görüş bildirdiği, en yüksek değerin ise 2,477 ile “Bu işletme benim sadakatimi (bağıllığımı) hak ediyor.” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların ait olduğu %26,7 gibi bir oranla olumlu görüş bildirdiği görülmektedir.

İşletmede çalışan ve araştırmaya katılanların İş Tatmini Ölçeğine dair elde edilen bulgular Tablo 16.' da gösterilmiştir.

Tablo 20. İş tatmini ölçeği tanımlayıcı bulgular

İFADE	ORT.	STD. SP.	1		2		3		4		5	
			K	%	K	%	K	%	K	%	K	%
İşim benim için hobi gibidir.	4,40	1,03	10	6,4	1	0,6	1	0,6	48	30,6	97	61,8
İşimde, diğer birçok insandan daha mutlu olduğumu düşünüyorum.	4,47	1,02	10	6,4	0	0,0	2	1,3	39	24,8	106	67,5
Mevcut işimin, bulabileceğim diğer işlerden daha ilgi çekici olduğunu düşünüyorum.	4,48	1,01	9	5,7	1	0,6	3	1,9	36	22,9	108	68,8
İşimden çok keyif alıyorum.	4,43	1,03	10	6,4	1	0,6	2	1,3	42	26,8	102	65,0
Genel olarak işim beni tatmin ediyor.	4,45	0,98	8	5,1	2	1,3	2	1,3	43	27,4	102	65,0
TOPLAM	3,70	0,84	47	5,0	5	0,51	10	1,06	208	22,0	515	54,6

Tablo 16’ da gösterilen veriler incelendiğinde; 1’ in Kesinlikle Katılmıyorum, 2’ nin Katılmıyorum, 3’ ün Kararsızım, 4’ ün Katılıyorum, 5’ in Kesinlikle Katılıyorum şeklinde temsil edildiği, ifadelere ait ortalama değerlerden en düşüğünün 4,407 ile “İşim benim

için hobi gibidir.” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların %92,4 gibi bir oranla olumlu görüş bildirdiği, en yüksek değerin ise 4,484 ile “Mevcut işimin, bulabileceğim diğer işlerden daha ilgi çekici olduğunu düşünüyorum.” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların %91,7 gibi bir oranla olumlu görüş bildirdiği, aynı ölçeği oluşturan “İşimde, diğer birçok insandan daha mutlu olduğumu düşünüyorum.” ifadesine “Katılmıyorum” şeklinde kanaat bildiren katılımcının bulunmadığı görülmektedir. İşletmede çalışan ve araştırmaya katılanların İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine dair elde edilen bulgular Tablo 17.’ de gösterilmiştir.

Tablo 21. İşten ayrılma niyeti ölçeği tanımlayıcı bulgular

İFADE	ORT.	STD. SP.	1		2		3		4		5	
			K	%	K	%	K	%	K	%	K	%
Eğer imkânım olsaydı işimden ayrılırdım.	1,54	1,01	105	66,9	37	23,6	4	2,5	3	1,9	8	5,1
Son zamanlarda işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım.	1,63	1,04	96	61,1	43	27,4	7	4,5	2	1,3	9	5,7
Aktif olarak yeni bir iş arıyorum.	1,61	1,07	101	64,3	36	22,9	9	5,7	1	0,6	10	6,4
İşimden ayrılmayı düşünüyorum.	1,57	1,02	102	65,0	39	24,8	5	3,2	3	1,9	8	5,1
TOPLAM	1,06	0,69	404	42,8	155	16,4	25	2,6	9	0,95	35	3,71

Tablo 17’ de gösterilen veriler incelendiğinde; 1’ in Kesinlikle Katılmıyorum, 2’ nin Katılmıyorum, 3’ ün Kararsızım, 4’ ün Katılıyorum, 5’ in Kesinlikle Katılıyorum şeklinde temsil edildiği, ifadelere ait ortalama değerlerden en düşüğünün 1,547 ile “Eğer imkânım olsaydı işimden ayrılırdım.” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların %7,0 gibi

bir oranla olumlu görüş bildirdiği, en yüksek değerin ise 1,630 ile “Son zamanlarda işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım.” ifadesine ait olduğu ve bu ifadeye katılımcıların %88,5 gibi bir oranla olumlu görüş bildirdiği görülmektedir.

4.5.3. Demografik Değişkenlere Dair Algı Karşılaştırma Tabloları

Bu bölümde araştırmaya katılan araştırmaya konu işletmede faaliyet gösteren işgörenlerin demografik değişkenler olan cinsiyet, yaş, medeni durum, işletmede çalışma süresi, toplam çalışma süresi, gelir durumu ve pozisyon yönünden Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine karşı algılarında farklılık olup olmadığının tespiti amacıyla uygulanan tek yönlü varyans (ANOVA) analizi ile t testi sonuçları paylaşılmıştır.

Tablo 18.’ de cinsiyet değişkeni yönünden işletmede çalışanların Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti boyutlarına dair gerçekleştirilen “bağımsız t testi” sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 22. Cinsiyet değişkeni yönünden “bağımsız t testi sonuçları”

CİNSİYET	ÖLÇEKLER	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	İŞ TATMİNİ	İŞTEN AYRILMA NİYETİ
Erkek	Ortalama	2,832	4,411	1,712
	Standart Sapma	,917	1,062	1,121
Kadın	Ortalama	2,759	4,498	1,447
	Standart Sapma	,699	,863	,779
Önem Seviyesi (p)		,582	,580	,094

Tablo 18.' den de anlaşılabacağı üzere; cinsiyet değişkeni yönünden işletmede çalışanların Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti boyutlarına dair ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 19.' da medeni durum değişkeni yönünden işletmede çalışanların Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti boyutlarına dair gerçekleştirilen “bağımsız t testi” sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 23. Medeni durum değişkeni yönünden “bağımsız t testi” sonuçları

MEDENİ DURUM	BOYUTLAR	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	İŞ TATMİNİ	İŞTEN AYRILMA NİYETİ
Bekar	Ortalama	2,640	4,391	1,644
	Standart Sapma	,724	1,029	1,046
Evli	Ortalama	2,862	4,475	1,571
	Standart Sapma	,855	,956	,967
Önem Seviyesi (p)		,128	,628	,677

Tablo 19.' dan da anlaşılabacağı üzere; medeni durum değişkeni yönünden işletmede çalışanların Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti boyutlarına dair ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 20.' de pozisyon değişkeni yönünden işletmede çalışanların Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti boyutlarına dair gerçekleştirilen “bağımsız t testi” sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 24. Pozisyon değişkeni yönünden “bağımsız t testi” sonuçları

POZİSYON	BOYUTLAR	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	İŞ TATMİNİ	İŞTEN AYRILMA NİYETİ
Yönetici	Ortalama	2,647	4,223	1,720
	Standart Sapma	,411	1,226	1,134
	Ortalama	2,817	4,478	1,576
Yönetici Olmayan	Standart Sapma	,860	,942	,971
	Ortalama	2,817	4,478	1,576
	Standart Sapma	,860	,942	,971
Önem Seviyesi (p)		,423	,310	,572

Tablo 20.’ den de anlaşılacağı üzere; pozisyon değişkeni yönünden işletmede çalışanların Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti boyutlarına dair ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 21.’ de yaş değişkeni yönünden işletmede çalışanların Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti boyutlarına dair gerçekleştirilen “tek yönlü varyans analizi” sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 25. Yaş değişkeni yönünden “tek yönlü varyans” analizi sonuçları

YAŞ	BOYUTLAR	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	İŞ TATMİNİ	İŞTEN AYRILMA NİYETİ

	Ortalama	2,500	4,800	1,357
18-23				
	Standart Sapma	,120	,258	,377
	Ortalama	2,845	4,588	1,541
24-29				
	Standart Sapma	,835	,694	,896
	Ortalama	2,953	4,386	1,675
30-35				
	Standart Sapma	,875	1,007	,933
	Ortalama	2,718	4,500	1,428
36-41				
	Standart Sapma	,515	,674	,450
	Ortalama	2,871	4,374	1,681
42-47				
	Standart Sapma	1,021	1,126	1,193

Tablo 26. (Devam) Yaş değişkeni yönünden “tek yönlü varyans” analizi sonuçları

Ortalama	2,529	4,442	1,578
47 ve Üzeri			
Standart Sapma	,528	1,244	1,250
F	,952	,352	,368
Önem Seviyesi (p)	,449	,881	,870

Tablo 21.’ den de anlaşılacağı üzere; yaş değişkeni yönünden işletmede çalışanların Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti boyutlarına dair ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 22.’ de eğitim durumu değişkeni yönünden işletmede çalışanların Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti boyutlarına dair gerçekleştirilen “tek yönlü varyans analizi” sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 27. Eğitim durumu değişkeni yönünden “tek yönlü varyans analizi” sonuçları

EĞİTİM DURUMU	BOYUTLAR	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	İŞ TATMİNİ	İŞTEN AYRILMA NİYETİ
	Ortalama	2,722	4,393	1,612
İlköğretim				
	Standart Sapma	,783	1,051	1,072

Tablo 28. (Devam) Eğitim durumu değişkeni yönünden “tek yönlü varyans analizi” sonuçları

	Ortalama	2,880	4,579	1,496
	Standart Sapma	,923	,839	,896
Lise				
	Ortalama	2,949	4,200	1,954
	Standart Sapma	,738	,885	,765
Ön Lisans				
	Ortalama	2,652	4,300	1,671
	Standart Sapma	,572	1,289	1,199
Lisans				
	Ortalama	2,500	4,200	1,750
	Standart Sapma	0,000	0,000	0,000
Yüksek Lisans				
F		,541	,641	,565
Önem Seviyesi (p)		,706	,634	,688

Tablo 22.' den de anlaşılacağı üzere; eğitim durumu değişkeni yönünden işletmede çalışanların Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti boyutlarına dair ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 23.' de toplam çalışma süreleri değişkeni yönünden işletmede çalışanların Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti boyutlarına dair gerçekleştirilen “tek yönlü varyans analizi sonuçları” gösterilmiştir.

Tablo 29. Toplam çalışma süreleri değişkeni yönünden “tek yönlü varyans analizi sonuçları”

TOPLAM ÇALIŞMA SÜRELERİ	BOYUTLAR	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	İŞ TATMİNİ	İŞTEN AYRILMA NİYETİ
1 Yıldan Az	Ortalama	2,444	4,400	1,750
	Standart Sapma	0,000	0,000	0,000
1-5 Yıl	Ortalama	2,769	4,342	1,705
	Standart Sapma	,8717	1,101	1,105
6-10 Yıl	Ortalama	2,891	4,543	1,487
	Standart Sapma	,6806	,638	,620

Tablo 30. (Devam) Toplam çalışma süreleri değişkeni yönünden “tek yönlü varyans analizi sonuçları”

	Ortalama	2,907	4,733	1,281
11-15 Yıl				
	Standart Sapma	,8674	,810	,708
	Ortalama	2,613	4,504	1,554
16-20 Yıl				
	Standart Sapma	,5477	,839	,832
	Ortalama	2,780	4,247	1,809
21 Yıl ve Üzeri				
	Standart Sapma	1,016	1,260	1,330
F		,455	,918	1,058
Önem Seviyesi (p)		,809	,471	,386

Tablo 23.’ den de anlaşılacağı üzere; toplam çalışma süreleri değişkeni yönünden işletmede çalışanların Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti boyutlarına dair ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 24.’ de kurumda çalışma süreleri değişkeni yönünden işletmede çalışanların Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti boyutlarına dair gerçekleştirilen “tek yönlü varyans analizi sonuçları” gösterilmiştir.

Tablo 31. Kurumda çalışma süreleri değişkeni yönünden “tek yönlü varyans analizi sonuçları”

KURUMDA ÇALIŞMA SÜRELERİ	BOYUTLAR	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	İŞ TATMİNİ	İŞTEN AYRILMA NİYETİ
1 Yıldan Az	Ortalama	2,651	4,466	1,450
	Standart Sapma	,743	1,018	1,031
1-5 Yıl	Ortalama	2,828	4,477	1,574
	Standart Sapma	,893	,953	1,007
6-10 Yıl	Ortalama	2,761	4,333	1,682
	Standart Sapma	,765	1,060	,972
11-15 Yıl	Ortalama	2,736	4,516	1,562
	Standart Sapma	,725	1,076	,911

Tablo 32. (Devam) Kurumda çalışma süreleri değişkeni yönünden “tek yönlü varyans analizi sonuçları”

	Ortalama	2,722	4,488	1,638
16-20 Yıl				
	Standart Sapma	,748	,948	1,191
	Ortalama	3,436	4,800	1,357
21 Yıl ve Üzeri				
	Standart Sapma	1,100	,282	,497
	F	1,103	,337	,229
	Önem Seviyesi (p)	,412	,890	,949

Tablo 24.’ den de anlaşılacağı üzere; kurumda çalışma süreleri değişkeni yönünden işletmede çalışanların Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti boyutlarına dair ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 25.’ de gelir durumu değişkeni yönünden işletmede çalışanların Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti boyutlarına dair gerçekleştirilen “tek yönlü varyans analizi sonuçları” gösterilmiştir.

Tablo 33. Gelir durumu değişkeni yönünden “tek yönlü varyans analizi sonuçları”

GELİR DURUMU	BOYUTLAR	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	İŞ TATMİNİ	İŞTEN AYRILMA NİYETİ
--------------	----------	-------------------	------------	----------------------

	Ortalama	3,211	4,560	1,700
4.253-4.500	Standart Sapma	,999	,374	,926
	Ortalama	2,880	4,437	1,490
4.501-5.000	Standart Sapma	,994	1,051	1,073
	Ortalama	2,713	4,467	1,560
5.001-5.500	Standart Sapma	,710	,991	,917
	Ortalama	2,987	4,553	1,500
5.501-6.000	Standart Sapma	,987	,818	,818
	Ortalama	2,424	4,528	1,571
6.001-6.500	Standart Sapma	,502	1,048	1,044

Tablo 34. (Devam) Gelir durumu değişkeni yönünden “tek yönlü varyans analizi sonuçları”

6.501-7.000	Ortalama	2,822	4,240	1,650
	Standart Sapma	,420	,829	,821
	F	1,307	,386	,592
7.001 ve Üzeri	Ortalama	2,739	4,107	2,057
	Standart Sapma	,759	1,367	1,472
	F	1,307	,386	,592
Önem Seviyesi (p)		,257	,887	,737

Tablo 25.’ den de anlaşılacağı üzere; gelir durumu değişkeni yönünden işletmede çalışanların Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti boyutlarına dair ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

4.5.4. Korelasyon Analizi Sonuçları

Analize tabi tutulan iki değişken arasında bulunan ilintinin büyüklüğünün, bu ilintinin yönünün ve ehemmiyetinin ortaya konulabilmesi amacıyla gerçekleştirilen işleme (yönteme) korelasyon denir. Pearson Korelasyon katsayısından analize tabi tutulan değişkenler arasında ilintinin var olup olmadığının tespit edilmesi amacıyla faydalanılmaktadır (Yıldız, 2015: 142). Bunun yanında değişkenler arasında ilintinin tespit edilmesi bu ilintiye bağlı olarak neden-sonuç olması anlamına gelmemektedir (Taş, 2017: 105). Analizlerin raporlanması esnasında Pearson Korelasyon katsayısı “r” sembolü ile belirtilmektedir. Pearson Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında olmak üzere

değişkenlik göstermekte olup bu değer 1'e yakın olması halinde değişkenler arasındaki ilintinin gücü artmaktadır (Aykanat, 2010: 148; Yıldız, 2015: 142; Taş, 2017: 105).

Genel manada, analiz sonucunda Pearson Korelasyon katsayıları raporlanırken, elde edilen değerlerin nitelemesi Tablo 35.'de olduğu şekilde gerçekleşmektedir (Sökmen, 2000: 85; Aykanat, 2010: 148; Yıldız, 2015: 142). Ayrıca "p" harfi ile sembolize edilen değer mevcut ilintinin anlamlılık durumu göstermekte ve genel anlamda 0,05' den küçük olması gerekmektedir (Gülbüz ve Şahin, 2015: 255-256; Taş, 2017: 105).

Tablo 35. r katsayısı referans değerleri

	(-) Güçlü	(-) Orta	(-) Zayıf	(+) Zayıf	(+) Orta	(+) Güçlü
r katsayısı	$1,0 \leq r < 0,70$	$0,70 \leq r < 0,30$	$0,30 \leq r < 0$	$0 \leq r < 0,30$	$0,30 \leq r < 0,70$	$0,70 \leq r < 1,0$
Anlamlılık	$p < 0,05$					

Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti üzerindeki etkisinin tespiti amacıyla katılımcılara uygulanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği ($ort=2.799$, $SS=.824$) ile bu ölçeğe ait olan ve bu ölçeğin 3 alt boyutunu oluşturan Duygusal Bağlılık Ölçeği ($ort=3.512$, $SS=1.474$), Devam Bağlılığı Ölçeği ($ort=2.477$, $SS=1.521$), Normatif Bağlılık Ölçeği ($ort=2.406$, $SS=1.417$), uygulamanın diğer iki değişkenini oluşturan İş Tatmini Ölçeği ($ort=4.451$, $SS=.975$) ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ($ort=5.189$, $SS=3.228$) arasındaki ilinti Pearson Korelasyon analizi ile ölçülmüştür. Ölçeklere dair gerçekleştirilen Pearson Korelasyon analizi sonuçları Tablo 27.'de gösterilmiştir.

Tablo 36. Korelasyon analizi sonuçları

DEĞİŞKEN	K. SAYISI	ORT.	STD. SAPMA	ÖR.BAĞ	DUY. BAĞ.	DEV. BAĞ.	NOR. BAĞ.	TATMİN	AYRILMA
ÖR.BAĞ.	157	2.779	.824	1					
DUY. BAĞ.	157	3.512	1.474	.397	1				
DEV. BAĞ.	157	2.477	1.521	.629	-.216	1			
NOR. BAĞ.	157	2.406	1.417	.657	-.116	.249	1		
TATMİN	157	4.451	.975	.433	.375	.208	.142	1	
AYRILMA	157	1.592	.987	-.428	-.387	-.198	-.130	-.897	1

**** $p < 0.01$ düzeyinde anlamlı; K. SAYISI:** Katılımcı Sayısı; **STD. SAPMA:** Standart Sapma;

**** $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı; DUY.BAĞ:** Duygusal Bağlılık; **DEV.BAĞ:** Devam Bağlılığı; **NOR.BAĞ:** Normatif Bağlılık.

Pearson Korelasyon analizi sonucunda; Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti üzerindeki etkisinin tespiti amacıyla katılımcılara uygulanan ölçekler için gerçekleştirilen Pearson Korelasyon analizi sonucunda; Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini arasında orta seviyede, pozitif yönlü ve anlamlı ($r = .433$, $p = 0,000$), Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin alt boyutları olan Duygusal Bağlılık ile İş Tatmini arasında orta seviyede, pozitif yönlü ve anlamlı ($r = .375$, $p = 0,000$), Devam Bağlılığı ile İş Tatmini arasında zayıf seviyede, pozitif yönlü ve anlamlı ($r = .208$, $p = 0,009$) ve Normatif Bağlılık ile İş Tatmini arasında orta seviyede, pozitif yönlü ve anlamlı ($r = .375$, $p = 0,000$) bir ilintinin bulunduğu saptanmıştır.

Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti üzerindeki etkisinin tespiti amacıyla katılımcılara uygulanan ölçekler için gerçekleştirilen Pearson Korelasyon analizi sonucunda; Örgütsel Bağlılık ile İşten Ayrılma Niyeti arasında orta seviyede, negatif yönlü ve anlamlı ($r = -.428$, $p = 0,000$), Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin alt boyutları olan Duygusal Bağlılık ile İşten Ayrılma Niyeti arasında orta seviyede, negatif yönlü ve anlamlı ($r = -.387$, $p = 0,000$), Devam Bağlılığı ile İşten Ayrılma Niyeti arasında zayıf seviyede, negatif yönlü ve anlamlı ($r = -.198$, $p = 0,013$) ve Normatif Bağlılık ile İşten

Ayrılma Niyeti arasında zayıf seviyede, negatif yönlü ve anlamsız ($r=-.137, p=0,104$) bir ilintinin bulunduğu saptanmıştır.

4.5.5. Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları

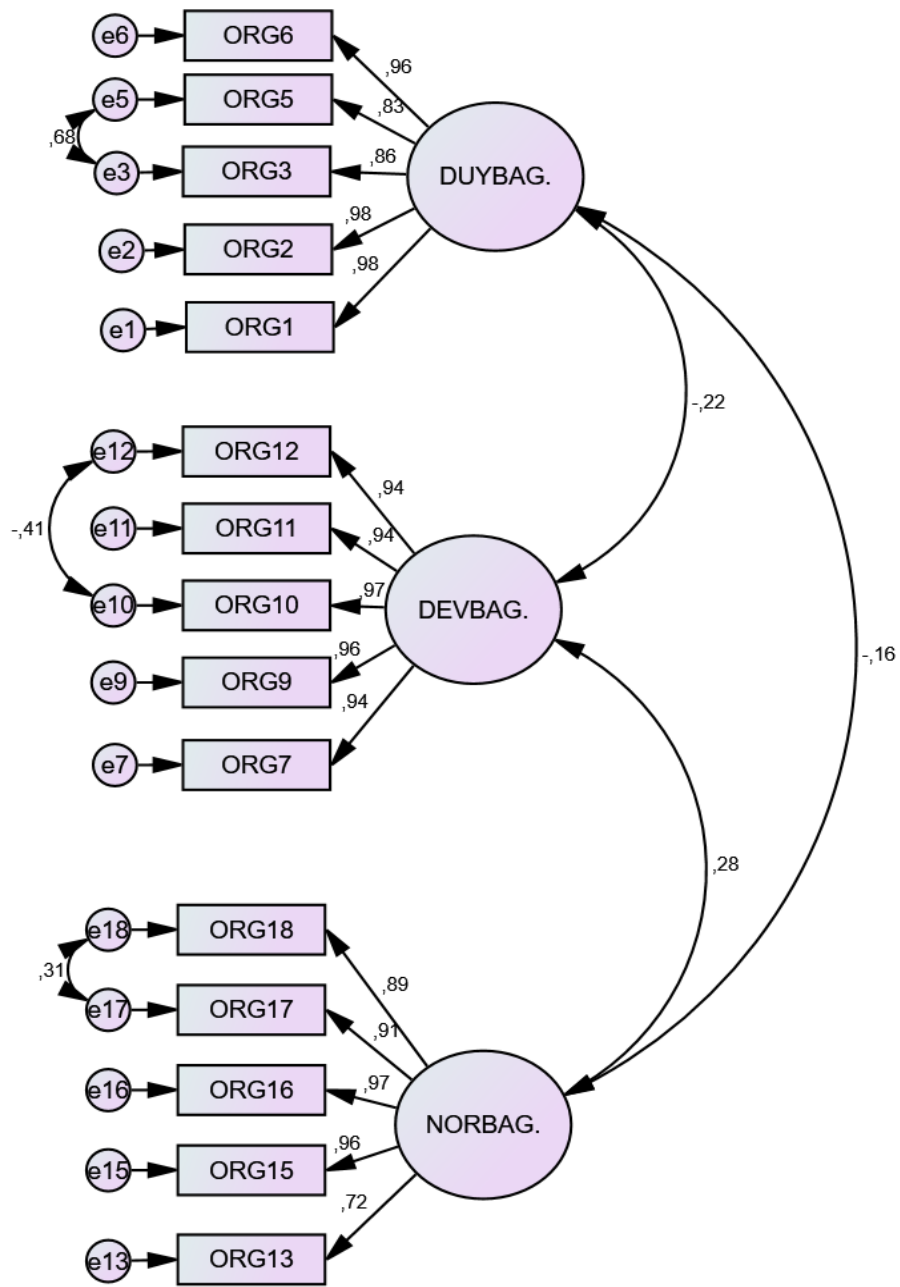
Ölçüm modellerinin geliştirilmesinde sık aralıklarla kullanılan ve oldukça önemli kolaylıklar sunan analiz metotlarından birisi de Doğrulayıcı Faktör Analizi' dir. Bu analiz yöntemi, hipotezlerin sınanması ve yapısal geçerlilik testleri esnasında sıklıkla başvurulmuş bir yöntemdir (Öngen, 2010: 18). Faktör analizi, yaygın manada psikolojik ölçüm araçları aracılığıyla elde edilen verilerin yapı geçerlilik durumlarının incelenmesinde kullanılmaktadır (Taşdelen Yayvak, 2018: 51).

Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin tespiti amacıyla gerçekleştirilen uygulama neticesinde elde edilen verilerin mevcut uyumluluk durumlarının tespiti amacıyla ana modeli oluşturan üç değişken ayrı ayrı olmak üzere Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizine tabi tutulmuştur.

Araştırmanın bağımsız değişkenlerinden biri olan Örgütsel Bağlılık ölçeğine dair gerçekleştirilen Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizinin herhangi bir modifikasyon yapılmadan alınmış ham sonuçlarından Ki Kare İstatistiği, (X^2/Sd), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) ve Tucker Lewis İndeksi (TLI) değerlerinin kabul edilebilir değerleri arasında iken Kök ortalama kare yaklaşım hatası ($RMSEA=.134>0,08$) ve İyi uyum indeksi ($GFI=.733<0,85$) değerlerinin kabul edilebilir uyum değerleri dışında olduğu görülmüştür. Bu nedenle modifikasyon önerileri gerçekleştirilerek yeniden analiz yapılmıştır. İlgili modifikasyonlar yapıldıktan sonra gerçekleştirilen analiz sonucunda tüm değerlerin kabul edilebilir uyum değerleri içerisinde yer aldığı görülmüştür. Ancak ölçeğe uygulanan modifikasyonlardan sonra elde edilen yol analizleri incelendiğinde; Örgütsel Bağlılık ölçeğinin alt boyutunu oluşturan Duygusal Bağlılık boyutuna ait 4. ifade, Örgütsel Bağlılık ölçeğinin alt boyutunu oluşturan Devam Bağlılığı boyutuna ait 8. ifade ve Örgütsel Bağlılık ölçeğinin alt boyutunu oluşturan Normatif Bağlılık boyutuna ait 14. İfadelerde birden fazla modifikasyonun bulunduğu görülmüştür. Bu nedenle, modifikasyonların en aza indirilerek sade ve sağlıklı sonuca ulaşılması amaçlanmış ve ilgili ifadelere dair maddeler analizden çıkarılarak yeniden analiz yapılmıştır. Buna bağlı olarak yeniden gerçekleştirilen nihai analiz sonuçları Tablo 28.' de, yine aynı ölçeğe dair yeniden gerçekleştirilen ve standardize edilmiş değerleri içeren nihai yol analiz sonuçları Şekil 3.' de gösterilmiştir.

Tablo 37. Örgütsel bağlılık ölçeğine dair birinci düzey (DFA) sonuçları

UYUM ÖLÇÜSÜ	İYİ UYUM DEĞERLERİ	KABUL EDİLEBİLİR UYUM DEĞERLERİ	MEVCUT UYUM DEĞERLERİ	UYUM DURUMU
X^2 / Sd	$0 < X^2 / Sd < 2$	$2 < X^2 / Sd < 5$	1,229	İyi Uyum
RMSEA	$0,00 < RMSEA < 0,05$	$0,05 < RMSEA < 0,08$	,038	İyi Uyum
CFI	$0,95 < CFI < 1,00$	$0,90 < CFI < 0,95$	,994	İyi Uyum
TLI	$0,95 < TLI < 1,00$	$0,90 < TLI < 0,95$	,993	İyi Uyum
GFI	$0,95 < GFI < 1,00$	$0,85 < GFI < 0,95$	,918	Kabul Edilebilir Uyum



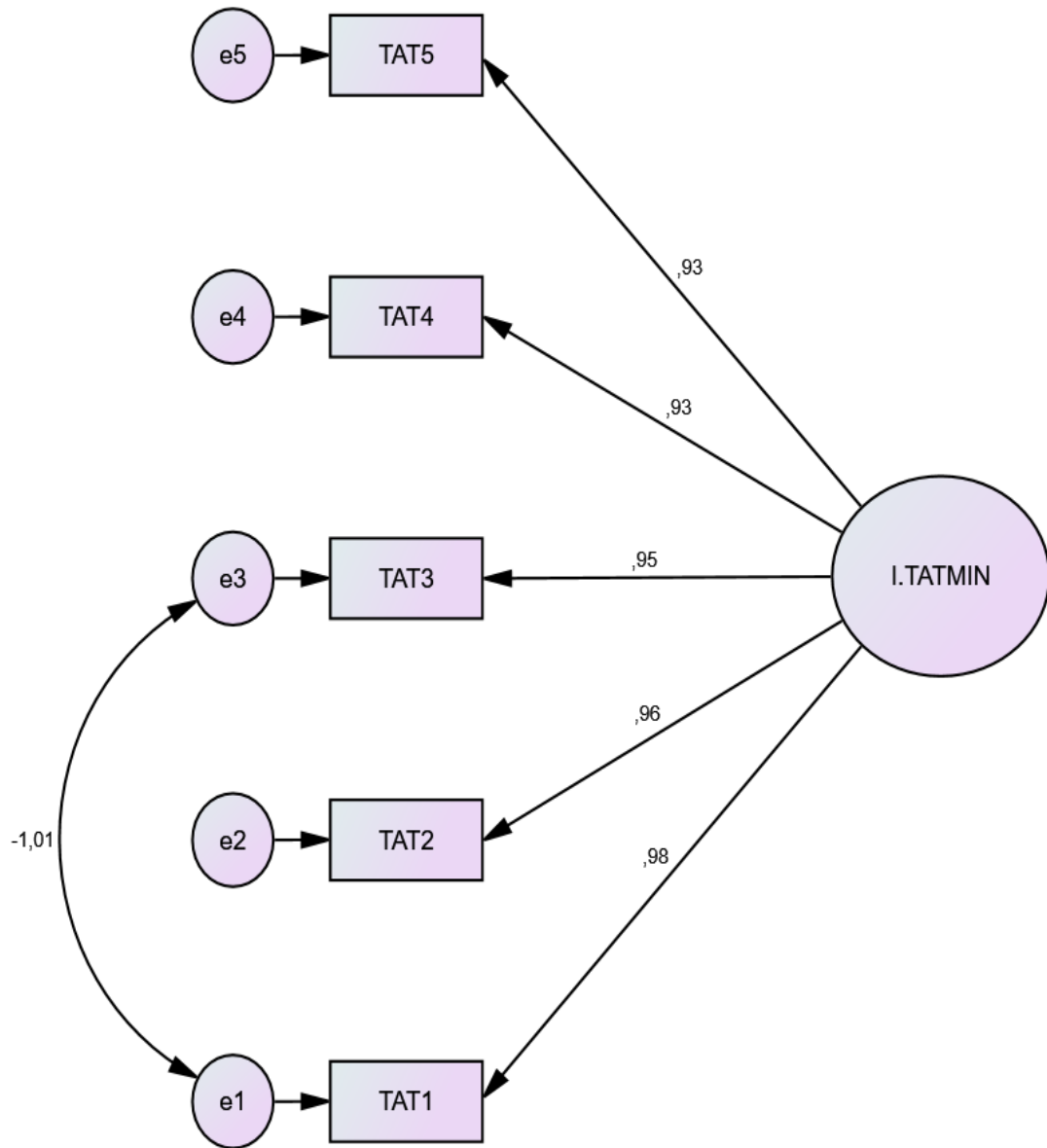
Şekil 3. Örgütsel bağlılık ölçeğine dair yol analizi

Tablo 28.' de gösterilen verilerden de anlaşılacağı üzere; Örgütsel Bağlılık ölçeğine dair modifikasyonlar yapılarak gerçekleştirilen Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda tüm değerlerin referans değerler dahilinde olduğu ve uyum seviyesinin sağlandığı görülmektedir. Bu haliyle Örgütsel Bağlılık ölçeğinin üç boyutlu yapısının kabul edildiği anlaşılmaktadır.

Örgütsel Bağlılık ölçeğine uygulanan Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizinin tamamlanmasından sonra diğer değişkenlerden olan İş Tatmini ölçeğinin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi gerçekleştirilmiştir. İş Tatmini ölçeğine dair gerçekleştirilen Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda, Ki-kare İstatistiği ($X^2/Sd=9,817>5,000$) ile Kök ortalama kare yaklaşım hatası ($RMSEA=1,34>0,080$) değerlerinin kabul edilebilir referans değerleri arasında olmadığı ve bu nedenle analizin modifikasyonlar ile düzeltilmesi gerektiği görülmüştür. Tüm modifikasyonlar tamamlanarak gerçekleştirilen nihai analiz sonuçlarını gösterir değerler Tablo 29.' da, aynı analize bağlı elde edilen nihai yol analizlerini gösterir değerler Şekil 4.' de gösterilmiştir.

Tablo 38. İş tatmini ölçeğine dair birinci düzey (DFA) sonuçları

UYUM ÖLÇÜSÜ	İYİ UYUM DEĞERLERİ	KABUL EDİLEBİLİR UYUM DEĞERLERİ	MEVCUT UYUM DEĞERLERİ	UYUM DURUMU
X^2 / Sd	$0 < X^2 / Sd < 2$	$2 < X^2 / Sd < 5$	,643	İyi Uyum
RMSEA	$0,00 < RMSEA < 0,05$	$0,05 < RMSEA < 0,08$	,000	İyi Uyum
CFI	$0,95 < CFI < 1,00$	$0,90 < CFI < 0,95$	1,000	İyi Uyum
TLI	$0,95 < TLI < 1,00$	$0,90 < TLI < 0,95$	1,000	İyi Uyum
GFI	$0,95 < GFI < 1,00$	$0,85 < GFI < 0,95$	,994	İyi Uyum



Şekil 4. İş tatmini ölçeğine dair yol analizi

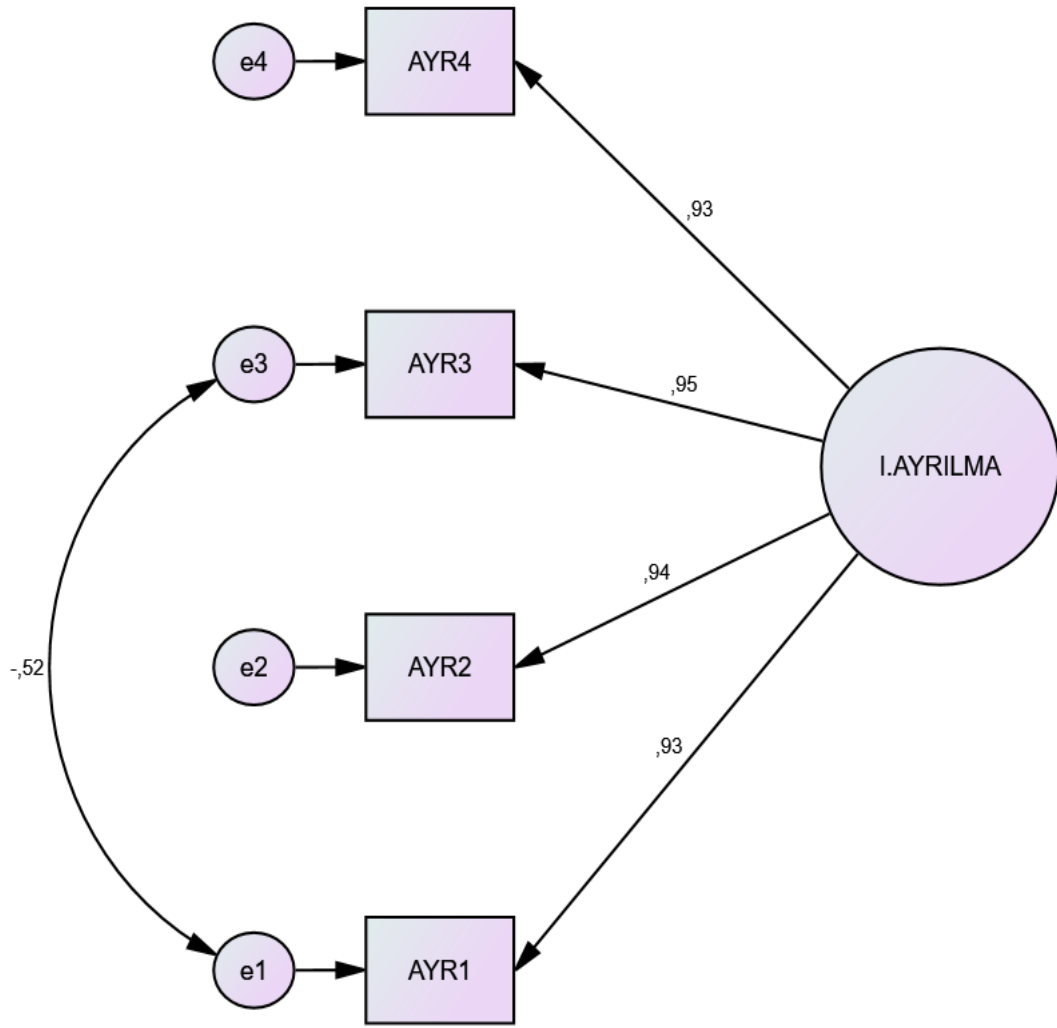
İş Tatmini ölçeğine yönelik olarak önerilen modifikasyonlar yapılarak yeniden gerçekleştirilen Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda tüm değerlerin referans değerler dahilinde olduğu ve uyum seviyesinin sağlandığı tespit edilmiştir. Bu haliyle İş Tatmini ölçeğinin aslında uygun olarak tek boyutlu yapısının kabul edildiği anlaşılmıştır.

İş Tatmini ölçeğine uygulanan Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizinin tamamlanmasından sonra diğer değişkenlerden olan İşten Ayrılma Niyeti ölçeğinin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi gerçekleştirilmiş, gerçekleştirilen Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda, Ki-kare İstatistiği ($X^2/Sd=7,064>5,000$)

ile Kök ortalama kare yaklaşım hatası ($RMSEA=1,97>0,080$) değerlerinin kabul edilebilir referans değerleri arasında olmadığı ve bu nedenle analizin modifikasyonlar ile düzeltilmesi gerektiği görülmüştür. Tüm modifikasyonlar tamamlanarak gerçekleştirilen nihai analiz sonuçlarını gösterir değerler Tablo 30.' da, aynı analize bağlı elde edilen nihai yol analizlerini gösterir değerler Şekil 5.' de gösterilmiştir.

Tablo 39. İşten ayrılma niyeti ölçeğine dair birinci düzey (DFA) sonuçları

UYUM ÖLÇÜSÜ	İYİ UYUM DEĞERLERİ	KABUL EDİLEBİLİR UYUM DEĞERLERİ	MEVCUT UYUM DEĞERLERİ	UYUM DURUMU
X^2 / Sd	$0 < X^2 / Sd < 2$	$2 < X^2 / Sd < 5$	,538	İyi Uyum
RMSEA	$0,00 < RMSEA < 0,05$	$0,05 < RMSEA < 0,08$	,000	İyi Uyum
CFI	$0,95 < CFI < 1,00$	$0,90 < CFI < 0,95$	1,000	İyi Uyum
TLI	$0,95 < TLI < 1,00$	$0,90 < TLI < 0,95$	1,000	İyi Uyum
GFI	$0,95 < GFI < 1,00$	$0,85 < GFI < 0,95$	,998	İyi Uyum



Şekil 5.İşten ayrılma niyeti ölçeğine dair yol analizi

İşten Ayrılma Niyeti ölçeğine dair modifikasyonlar yapılarak gerçekleştirilen Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda tüm değerlerin referans değerler dahilinde olduğu ve uyum seviyesinin sağlandığı görülmüştür. Bu haliyle İşten Ayrılma Niyeti ölçeğinin tek boyutlu yapısının kabul edildiği anlaşılmıştır.

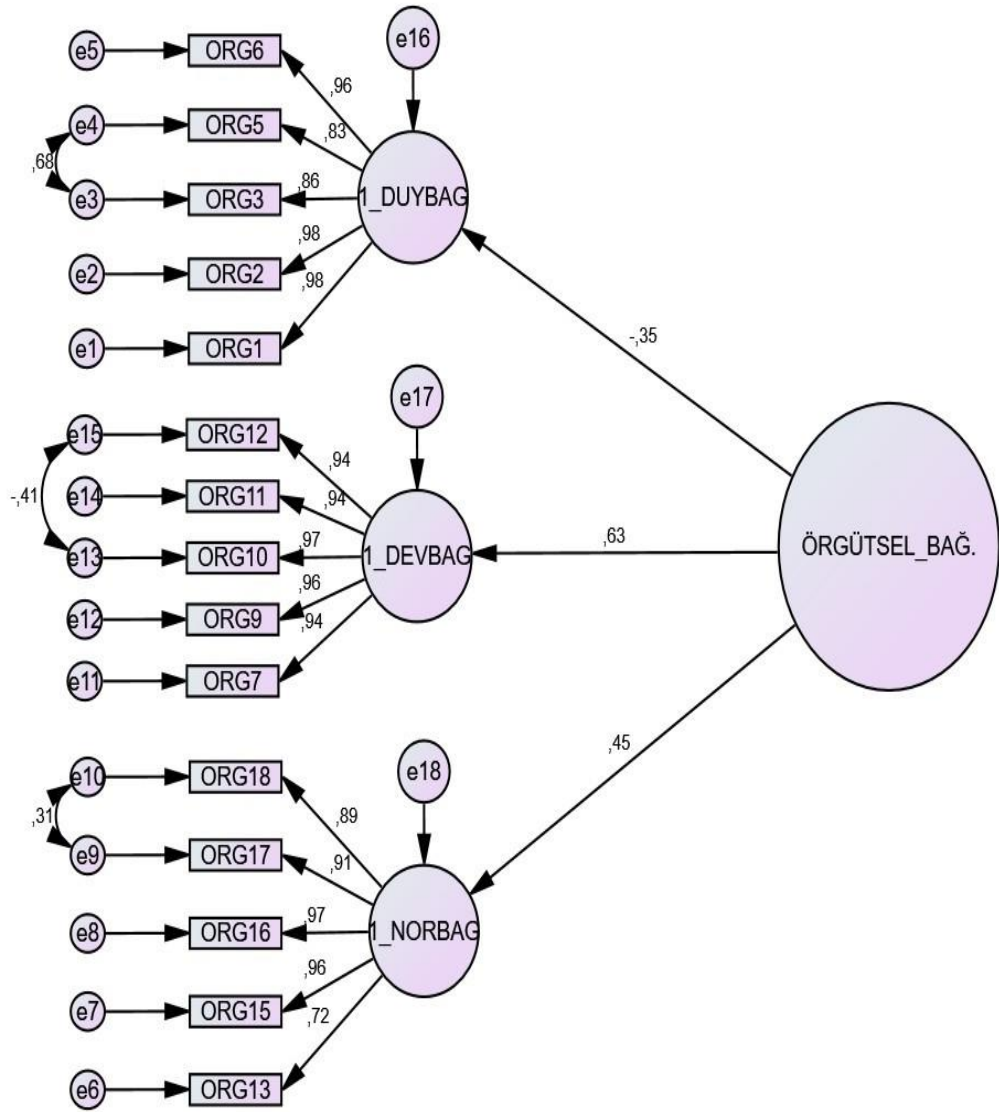
4.5.6. İkinci Düzey Faktör Analizi (DFA) Sonuçları

Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin tespiti amacıyla gerçekleştirilen araştırma sonucunda elde edilen veriler, Açıklayıcı Faktör Analizi, Güvenilirlik Analizi ve Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizlerinden referans değerler arasında sonuçlar aldığından İkinci Düzey Faktör Analizi için gerekliliklerin sağlandığı görülmüş ve bu doğrultuda Örgütsel Bağlılık ölçeğinin alt boyutları için ilgili analiz yapılmıştır. Örgütsel Bağlılık ölçeğine dair gerçekleştirilen

İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda Kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA=,099>0,080) ile İyi uyum indeksi (GFI=,848<,850) değerlerinin kabul edilebilir referans değerleri arasında olmadığı ve bu nedenle analizin modifikasyonlar ile düzeltilmesi gerektiği görülmüştür. Örgütsel Bağlılık ölçeğine dair modifikasyonlar yapılarak gerçekleştirilen İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda tüm değerlerin referans değerler dahilinde olduğu ve uyum seviyesinin sağlandığı görülmüştür. Bu haliyle Örgütsel Bağlılık ölçeğinin üç boyutlu yapısının kabul edildiği anlaşılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğine dair modifikasyon indeksleri kontrol edilerek yeniden gerçekleştirilen nihai analiz sonuçları Tablo 31.' de, yine aynı ölçeğe dair yeniden gerçekleştirilen ve standardize edilmiş değerleri içeren nihai yol analiz sonuçları Şekil 6.' da gösterilmiştir.

Tablo 40. Örgütsel bağlılık ölçeğine dair ikinci düzey (DFA) sonuçları

UYUM ÖLÇÜSÜ	İYİ UYUM DEĞERLERİ	KABUL EDİLEBİLİR UYUM DEĞERLERİ	MEVCUT UYUM DEĞERLERİ	UYUM DURUMU
X^2 / Sd	$0 < X^2 / Sd < 2$	$2 < X^2 / Sd < 5$	1,229	İyi Uyum
RMSEA	$0,00 < RMSEA < 0,05$	$0,05 < RMSEA < 0,08$	,038	İyi Uyum
CFI	$0,95 < CFI < 1,00$	$0,90 < CFI < 0,95$	,994	İyi Uyum
TLI	$0,95 < TLI < 1,00$	$0,90 < TLI < 0,95$	,993	İyi Uyum
GFI	$0,95 < GFI < 1,00$	$0,85 < GFI < 0,95$	,918	Kabul Edilebilir Uyum



Şekil 6. Örgütsel bağlılık ölçeğine dair ikinci düzey yol analizi

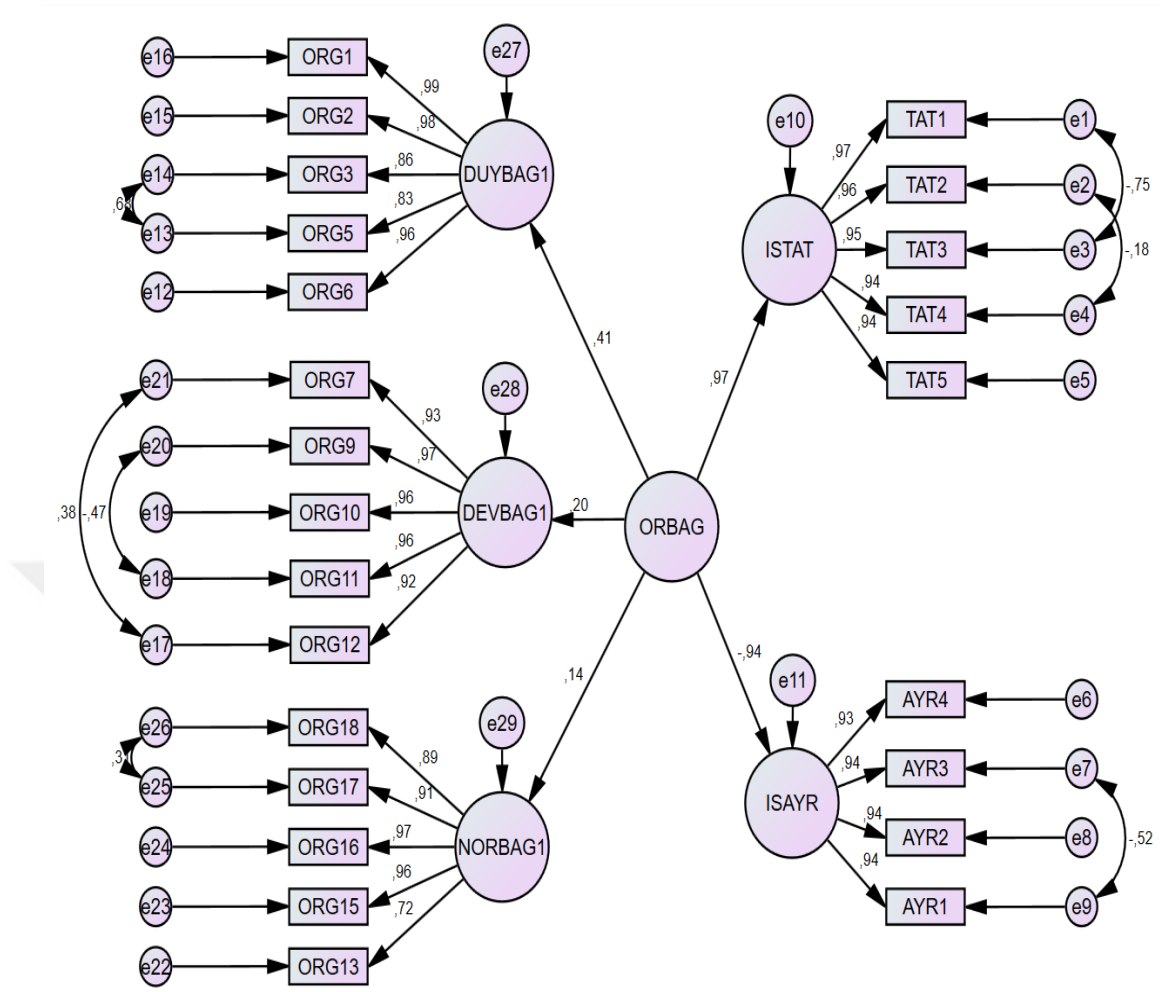
4.5.7. Model ve Hipotez Testleri

Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti üzerindeki etkisinin tespiti amacıyla katılımcılara uygulanan ölçekler için IBM SPSS paket programı ile gerçekleştirilmiştir. Model testi için gerçekleştirilen ve herhangi bir modifikasyon yapılmadan alınan değerler incelenmiş, Kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA=,084>0,080) ile İyi uyum indeksi (GFI=,799<,850) değerlerinin kabul edilebilir referans değerleri arasında olmadığı ve bu nedenle analizin modifikasyonlar ile düzeltilmesi gerektiği görülmüştür. Buna bağlı olarak, aynı ölçeğe modifikasyon indeksleri uygulanarak yeniden gerçekleştirilen nihai analiz sonuçları Tablo 32.' de, yine

ayı ölçeğe dair yeniden gerçekleştirilen ve standardize edilmiş değerleri içeren nihai yol analiz sonuçları Şekil 7’ de gösterilmiştir.

Tablo 41. Model testi uyum indeksleri

UYUM ÖLÇÜSÜ	İYİ UYUM DEĞERLERİ	KABUL EDİLEBİLİR UYUM DEĞERLERİ	MEVCUT UYUM DEĞERLERİ	UYUM DURUMU
χ^2/Sd	$0 < \chi^2/Sd < 2$	$2 < \chi^2/Sd < 5$	1,349	İyi Uyum
RMSEA	$0,00 < RMSEA < 0,05$	$0,05 < RMSEA < 0,08$	,047	İyi Uyum
CFI	$0,95 < CFI < 1,00$	$0,90 < CFI < 0,95$	,986	İyi Uyum
TLI	$0,95 < TLI < 1,00$	$0,90 < TLI < 0,95$	,983	İyi Uyum
GFI	$0,95 < GFI < 1,00$	$0,85 < GFI < 0,95$	,852	Kabul Edilebilir Uyum



Şekil 7. Model testi yol analizi

Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti üzerindeki etkisinin tespitine yönelik oluşturulan basit yapısal eşitlik modeli için modifikasyonlar yapılarak gerçekleştirilen test sonucunda tüm değerlerin referans değerler dahilinde olduğu ve uyum seviyesinin sağlandığı, ayrıca verilere göre modelin incelenmek için uyum içerisinde olduğu saptanmıştır.

Model testinden sonra Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti üzerinde etkisinin bulunup bulunmadığının, etki bulunması halinde anlamlı olup olmadığının ve hangi yönde etki bulunduğunun tespiti amacıyla beta katsayısı ve anlamlılık değerlerine bakılmıştır. Beta katsayısı ile anlamlılık değerleri Tablo 33.' de gösterilmiştir.

Tablo 42. Örgütsel bağlılığın iş tatmini ve işten ayrılma niyetini etkileme durumu

Değişkenler	β	S.E.	C.R.	p
Örgütsel Bağlılık → İş Tatmini	0,966	,072	13,490	0,00**
Örgütsel Bağlılık → İşten Ayrılma Niyeti	-0,941	,072	-12,377	0,00**

$p < 0,001$ düzeyinde anlamlı

Şekil 7' de gösterilen modelin testi sonucunda Tablo 34.' de gösterilen veriler elde edilmiştir. Bu veriler ışığında; araştırma konusunu oluşturan bağımsız değişken Örgütsel Bağlılığın bağımlı değişken olan İş Tatmini ,966 katsayı ile pozitif ve anlamlı olarak etkilediği, yine bağımsız değişken olan Örgütsel Bağlılığın diğer bağımlı değişken olan İşten Ayrılma Niyetini -,941 katsayı ile negatif ve anlamlı olarak etkilediği anlaşılmaktadır. Böylece araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlerden;

H₁: Örgütsel Bağlılık İş Tatmini anlamlı ve pozitif etkiler.

H₂: Örgütsel Bağlılık İşten Ayrılma Niyetini anlamlı ve negatif etkiler.

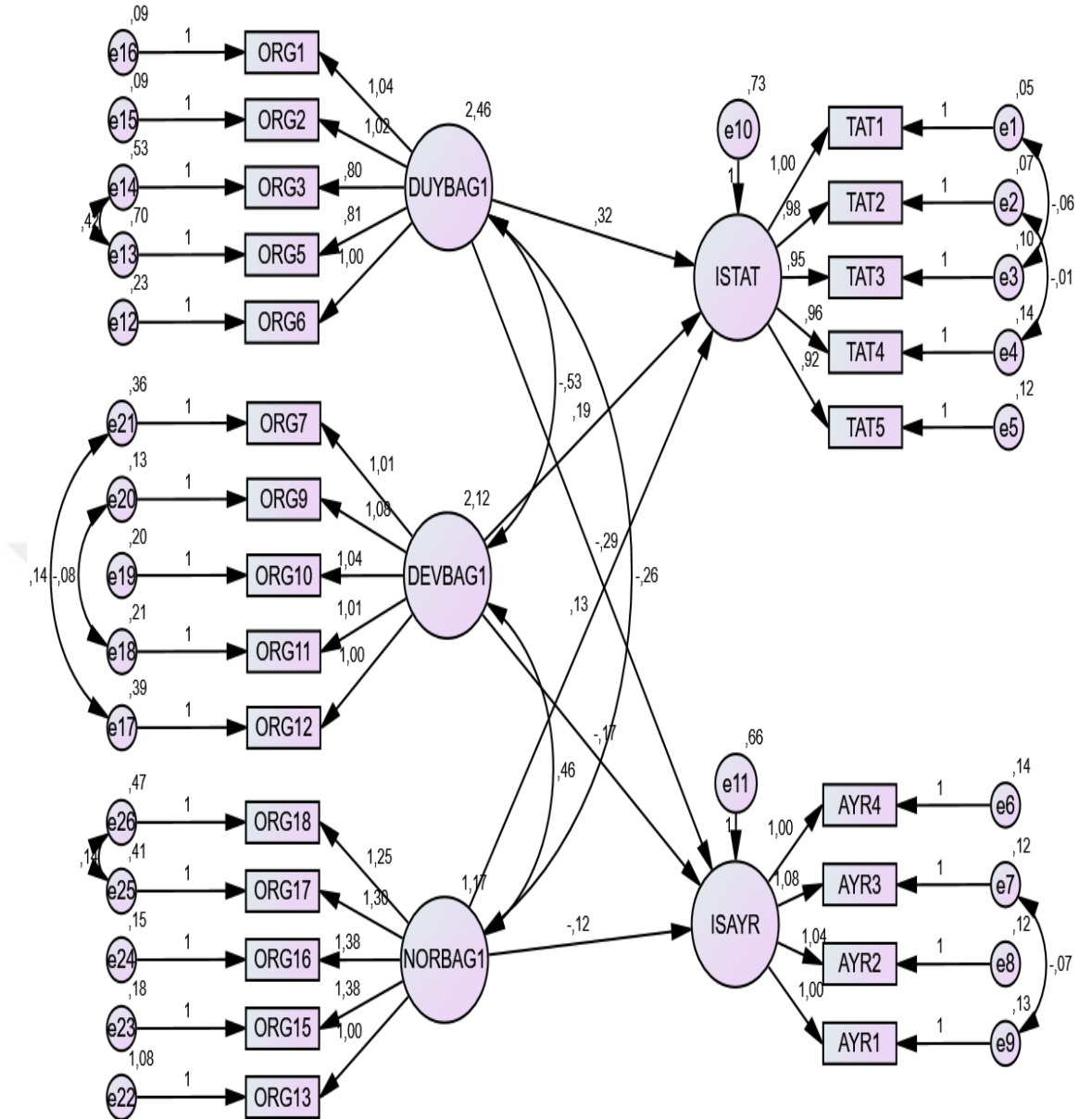
hipotezleri kabul edilmiştir.

Bu sonucun akabinde, bağımsız değişken olan Örgütsel Bağlılığın alt boyutlarının bağımlı değişkenler İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti üzerindeki etkilerinin tespiti amacıyla yeni bir model kurulmuştur.

Örgütsel Bağlılık ölçeğinin alt boyutlarının bağımlı olan değişkenler İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine etkilerinin tespiti amacıyla gerçekleştirilen analiz sonucunda Kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA=,108>0,080) ve İyi uyum indeksi (GFI=,848<,850) değerlerinin kabul edilebilir referans değerleri arasında olmadığı ve bu nedenle analizin modifikasyonlar ile düzeltilmesi gerektiği görülmüştür. Buna bağlı olarak; aynı modelin modifikasyon indeksleri kontrol edilerek yeniden gerçekleştirilen nihai analiz sonuçları Tablo 34.' de, yine aynı dair yeniden gerçekleştirilen ve standardize edilmiş değerleri içeren nihai yol analiz sonuçları Şekil 8' de gösterilmiştir.

Tablo 43. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının iş tatmini ve işten ayrılma niyetini etkileme durumu

UYUM ÖLÇÜSÜ	İYİ UYUM DEĞERLERİ	KABUL EDİLEBİLİR UYUM DEĞERLERİ	MEVCUT UYUM DEĞERLERİ	UYUM DURUMU
X^2 / Sd	$0 < X^2 / Sd < 2$	$2 < X^2 / Sd < 5$	1,227	İyi Uyum
RMSEA	$0,00 < RMSEA < 0,05$	$0,05 < RMSEA < 0,08$	,038	İyi Uyum
CFI	$0,95 < CFI < 1,00$	$0,90 < CFI < 0,95$	,991	İyi Uyum
TLI	$0,95 < TLI < 1,00$	$0,90 < TLI < 0,95$	,989	İyi Uyum
GFI	$0,95 < GFI < 1,00$	$0,85 < GFI < 0,95$	,866	Kabul Edilebilir Uyum



Şekil 8. Alt boyutların etki durumuna dair model testi nihai yol analizi

Tablo 34.' de gösterilen verilerden de anlaşılaacağı üzere; Örgütsel Bağlılığın alt boyutları olan Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılığın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti üzerindeki etkisinin tespitine yönelik oluşturulan model için modifikasyonlar yapılarak gerçekleştirilen test sonucunda tüm değerlerin referans değerler dahilinde olduğu ve uyum seviyesinin sağlandığı, ayrıca verilere göre modelin incelenmek için uyum içerisinde olduğu görülmektedir.

Model testinden sonra Örgütsel Bağlılığın alt boyutları olan Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılığın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti üzerinde etkisinin

bulunup bulunmadığının, etki bulunması halinde anlamlı olup olmadığının ve hangi yönde etki bulunduğunun tespiti amacıyla beta katsayısı ve anlamlılık değerlerine bakılmıştır. Beta katsayısı ile anlamlılık değerleri Tablo 35.' de gösterilmiştir.

Tablo 44. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının iş tatmini ve işten ayrılma niyetini etkileme durumu

Değişkenler	β	S.E.	C.R.	p
Duygusal Bağlılık → İş Tatmini	,486	,047	6,637	0,00**
Duygusal Bağlılık → İşten Ayrılma Niyeti	-,481	,045	-6,399	0,00**
Devam Bağlılığı → İş Tatmini	,269	,51	3,590	0,00**
Devam Bağlılığı → İşten Ayrılma Niyeti	-,264	,50	-3,451	0,00**
Normatif Bağlılık → İş Tatmini	,139	,69	1,859	0,063
Normatif Bağlılık → İşten Ayrılma Niyeti	-,129	,66	-1,701	0,089

$p < 0,001$ düzeyinde anlamlı

Şekil 8' de gösterilen modelin testi sonucunda Tablo 35.' de gösterilen veriler elde edilmiştir. Bu veriler ışığında; araştırma konusunu oluşturan bağımsız değişken Örgütsel Bağlılığın alt boyutu olan Duygusal Bağlılığın bağımlı değişkenlerden olan İş Tatminini ,486 katsayı ile pozitif ve anlamlı olarak, İşten Ayrılma Niyetini ise -,481 katsayı ile negatif ve anlamlı olarak etkilediği, bağımsız değişken Örgütsel Bağlılığın alt boyutu olan Devam Bağlılığının İş Tatminini ,269 katsayı ile pozitif ve anlamlı olarak, İşten Ayrılma Niyetini ise -,264 katsayı ile negatif ve anlamlı olarak, bağımsız değişken Örgütsel Bağlılığın alt boyutu olan Normatif Bağlılığın bağımlı değişkenlerden olan İş Tatminini ,139 katsayı ile pozitif ve anlamsız olarak, İşten Ayrılma Niyetini ise -,129 katsayı ile negatif ve anlamsız olarak etkilediği anlaşılmaktadır.

Böylece araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlerden;

H1_a: Duygusal Bağlılık İş Tatminini anlamlı ve pozitif etkiler.

H1_b: Duygusal Bağlılık İşten Ayrılma Niyetini anlamlı ve negatif etkiler.

H1_c: Devam Bağlılığı İş Tatminini anlamlı ve pozitif etkiler.

H1_a: Devam Bağlılığı İşten Ayrılma Niyetini anlamlı ve negatif etkiler.
hipotezleri kabul,

H1_e: Normatif Bağlılık İş Tatminini anlamlı ve pozitif etkiler.

H1_f: Normatif Bağlılık İşten Ayrılma Niyetini anlamlı ve negatif etkiler.
hipotezleri ise reddedilmiştir.

Araştırmaya dair gerçekleştirilen model testlerinden sonra elde edilen veriler ışığında daha evvel oluşturulan hipotezlerin kabul-red durumları Tablo 36.' da gösterilmiştir.

Tablo 45. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının iş tatmini ve işten ayrılma niyetini etkileme durumu

HİPOTEZLER	KABUL/RED DURUMU
H1: Örgütsel Bağlılık İş Tatminini anlamlı ve pozitif etkiler.	KABUL
H1_a: Duygusal Bağlılık İş Tatminini anlamlı ve pozitif etkiler.	KABUL
H1_b: Duygusal Bağlılık İşten Ayrılma Niyetini anlamlı ve negatif etkiler.	KABUL
H1_c: Devam Bağlılığı İş Tatminini anlamlı ve pozitif etkiler.	KABUL
H1_d: Devam Bağlılığı İşten Ayrılma Niyetini anlamlı ve negatif etkiler.	KABUL
H1_e: Normatif Bağlılık İş Tatminini anlamlı ve pozitif etkiler.	RED
H1_f: Normatif Bağlılık İşten Ayrılma Niyetini anlamlı ve negatif etkiler.	RED
H2: Örgütsel Bağlılık İşten Ayrılma Niyetini anlamlı ve negatif etkiler.	KABUL

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İşgörenlerin mensubu bulundukları örgütlerinin hedeflerini benimsemesi, bu hedefler doğrultusunda örgütün başarı göstermesi için çaba sarf etmesi ve örgütlerine karşı besledikleri sadakatin duygusunun varlığı örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgütlerinden elde ettiği doyum iş tatmini, işgörenlerin çeşitli sebeplere bağlı olarak örgütlerinden ayrılma yönelimine girmeleri ise işten ayrılma niyeti şeklinde adlandırılabilir. Bu çalışma ile Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin tespiti amaçlanmıştır. Çalışma kapsamında evvela Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın alt boyutları olan Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık ile İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti kavramlarının literatür kapsamında açıklamaları yapılmıştır. Bundan sonra ise ilgili etkinin tespiti amacıyla İstanbul ilinde consumer, fiber optik, aydınlatma, medikal tasarım ve enerji teknolojileri alanında üretim yapan bir işletmede Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti ölçeklerini içerir bir anket uygulaması yapılarak veri toplanmış ve bu veriler IBM SPSS ve IBM SPSS AMOS paket programları kullanılarak analiz edilmiştir.

Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin tespiti amacıyla gerçekleştirilen alan araştırması sonucunda elde edilen veriler ışığında geliştirilen 2 adet ana hipotezin her ikisi de kabul edilmiş, 6 adet alt hipotezden ise 4 adedi kabul edilirken 2 adedi reddedilmiştir.

Gerçekleştirilen çalışma kapsamında Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin tespiti amacıyla iki adet model oluşturulmuş ve bu modeller basit yapısal eşitlik modeli ile analize tabi tutulmuştur. Oluşturulan modellerden birincisinde Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetini etkileyip etkilemediğine bakılmıştır. Gerçekleştirilen analiz sonucuna göre Örgütsel Bağlılığın İş Tatminini ,966 kat sayı ve 0,000 anlamlılık seviyesi ile pozitif yönlü, yine Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetini -,941 kat sayı ve 0,000 anlamlılık seviyesi ile negatif yönlü olarak etkilediği görülmüş, buna bağlı olarak geliştirilen hipotez 1 ve hipotez 2 kabul edilmiştir.

Gerçekleştirilen çalışma kapsamında Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin tespiti amacıyla iki adet model oluşturulmuş ve bu modeller basit yapısal eşitlik modeli ile analize tabi tutulmuştur. Oluşturulan modellerden birincisinde Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetini etkileyip etkilemediğine bakılmıştır. Gerçekleştirilen analiz sonucuna göre Örgütsel Bağlılığın İş Tatminini ,966 kat sayı ve 0,000 anlamlılık seviyesi ile pozitif yönlü, yine Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetini -,941 kat sayı ve 0,000 anlamlılık seviyesi ile negatif yönlü olarak etkilediği görülmüş, buna bağlı olarak geliştirilen hipotez 1 ve hipotez 2 kabul edilmiştir.

Elde edilen sonuçların karşılıklarının belirlenmesi amacıyla literatürde önce Örgütsel bağlılığın İş Tatmini üzerindeki etkisi, sonrada Örgütsel bağlılığın İşten Ayrılma Niyeti üzerindeki etkisini konu edinen çalışmalar taranmıştır. Gerçekleştirilen literatür taraması sonucunda elde edilen bilgiler aşağıya çıkarılmıştır.

Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini üzerindeki etkisinin tespiti amacıyla Şenergüç (2009) özel sektörde bir uygulama yapmış ve bu uygulama sonucunda Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini arasında pozitif yönlü bir etkinin bulunduğunu belirlemiştir. Benzer şekilde Ay ve diğerleri (2015), elektrik-elektronik ve telekomünikasyon hizmetleri sektöründe faaliyette bulunan işgörenlerin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada genel manada Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin varlığını saptamışlardır. Sosyal güvenlik denetmenlerinin üzerinde Demir (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırma ise diğer iki araştırmaya paralel olarak Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini arasında anlamlı ve aynı yönlü ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Bunların yanında ve yine benzer olarak Sökmen (2019) tarafından otel işletmelerindeki uygulama da Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu sonucu elde edilmiştir. Ayrıca Hülagu (2022), özel bir sağlık kuruluşunda gerçekleştirdiği araştırma sonucunda önceki çalışmaları destekler nitelikte olan Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır sonucunu saptamıştır.

Kabul edilen hipotezlerden Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine dair benzer şekilde gerçekleştirilen çalışmalar aracılığıyla yapılan literatür taraması sonucunda ise, Öcal (2021: 118) tarafından yapılan çalışmayla elde edilen sonuçların çalışmamızda elde ettiğimiz sonuçlar ile paralel doğrultuda olduğu görülmüştür. Öcal (2021: 118) gerçekleştirdiği bu çalışmada Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetini -0,689 katsayı ile negatif ve anlamlı olarak etkilediğini saptamış ve “*Örgütsel bağlılığın çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır*” hipotezini doğrulamıştır ($p < 0.001$). Benzer şekilde Kaya (2019: 75) tarafından gerçekleştirilen araştırmada Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetini -0,463 katsayı ile negatif ve anlamlı olarak etkilediğini tespit etmiştir ($p < 0.000$). Dalmış (2018: 118-119), ise çalışmasında Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetini -0,620 katsayı ile negatif ve anlamlı olarak etkilediğini, dolayısı ile işgörenlerin örgütsel bağlılık seviyelerinin yükselmesi halinde işten ayrılma niyetlerinde ters orantılı olarak azalma olduğunu saptamıştır ($p < 0.01$). Alıca (2008: 90-91)’ da çalışmasında Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetini -0,65** katsayısı ile negatif yönde ve anlamlı etkilediğini tespit etmiştir ($p < 0.05$).

Çalışmanın diğer modelinde ise Örgütsel Bağlılığın alt boyutları olan Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ile Normatif Bağlılığın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde

etkisinin olup olmadığına bakılmıştır. Gerçekleştirilen analiz sonucuna göre Duygusal Bağlılığın İş Tatminini ,486 kat sayı ve 0,000 anlamlılık seviyesi ile pozitif yönlü, Duygusal Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetini -,481 kat sayı ve 0,000 anlamlılık seviyesi ile negatif yönlü, Devam Bağlılığının İş Tatminini ,269 kat sayı ve 0,000 anlamlılık seviyesi ile pozitif yönlü, Devam Bağlılığının İşten Ayrılma Niyetini -,264 kat sayı ve 0,000 anlamlılık seviyesi ile negatif yönlü olarak etkilediği görülmüş ve böylece hipotez 1_a, hipotez 1_b, hipotez 1_c ve hipotez 1_d kabul edilmiştir. Örgütsel Bağlılığın alt boyutlarından olan Normatif Bağlılığın ise İş Tatminini ,139 kat sayı ve 0,063 anlamlılık seviyesi ile pozitif yönlü anlamsız, İşten Ayrılma Niyetini de -,129 kat sayı ve 0,089 anlamlılık seviyesi ile negatif yönlü anlamsız olarak etkilediği görülmüştür. Bu sonuca bağlı olarak geliştirilen hipotezlerden hipotez 1_e ve hipotez 1_f reddedilmiştir.

Alt hipotezler kapsamında yapılan literatür taraması sonucunda, Demir (2016: 116-117) tarafından yapılan çalışmada Örgütsel Bağlılığın alt boyutu olan Duygusal Bağlılık ile İş Tatmininin iki alt boyutu olan İçsel Tatmin ve Dışsal Tatmin boyutları arasındaki etki irdelenmiştir. Demir (2016: 116-117), gerçekleştirdiği araştırma sonucunda Duygusal Bağlılığın İçsel Tatmini 0,34 kat sayı ile pozitif ve anlamlı etkilediğini ($p<0,000$), Duygusal Bağlılığın Dışsal Tatmini benzer şekilde 0,34 kat sayı ile pozitif ve anlamlı etkilediğini ($p<0,000$) saptamıştır.

Demir (2016: 116-117) aynı çalışmada Örgütsel Bağlılığın alt boyutu olan Normatif Bağlılık ile İş Tatmininin iki alt boyutu olan İçsel Tatmin ve Dışsal Tatmin boyutları arasındaki etki irdelenmiştir. Demir (2016: 116-117), gerçekleştirdiği araştırma sonucunda Normatif Bağlılığın ile İçsel Tatmini 0,05 kat sayı ile pozitif ve anlamsız etkilediği ($p>0,46$), Normatif Bağlılığın ile Dışsal 0,16 kat sayı ile pozitif yönlü ve anlamsız ($p>0,81$) etkilediğini saptamıştır.

Gerçekleştirilen analizler sonrasında Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti üzerinde etkisinin bulunduğu, Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine oranla İş Tatminini daha yüksek düzeyde etkilediği tespit edilmiştir. Buradan hareketle örgütüne bağlılık seviyesi yüksek işgörenlerin iş tatmini seviyelerinin de paralel olarak artacağını söylemek mümkündür.

Örgütsel Bağlılığın alt boyutları olan Duygusal Bağlılık ile Devam Bağlılığının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde etkisinin bulunduğu, Devam Bağlılığına

nazaran Duygusal Bağlılığın İş Tatminini de İşten Ayrılma Niyetini de daha yüksek oranda etkilediği saptanmıştır.

Örgütsel Bağlılığın diğer alt boyutu olan Normatif Bağlılığın hem İş Tatminini hem de İşten Ayrılma Niyeti üzerinde anlamsız etkilediği, yani etkisinin bulunmadığı görülmüştür. Sonuca dair gerçekleştirilen literatür taraması sonucunda Sarıdede (2004: 59-60) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetini -0,60 katsayı ile negatif yönde ancak anlamsız olarak etkilediği sonucunun elde edildiği görülmüştür ($p>0,699$). Böylece elde edilen sonucun tarafımızdan gerçekleştirilen bu araştırmada elde edilen sonuç ile benzerlik gösterdiği anlaşılmıştır. Özellikle COVID-19 döneminde üretim sektörlerinin aralıksız çalışmaları bu sektörlerde çalışanların; sadakat, görev, yükümlülük gibi hislerinden dolayı organizasyonda kalmayı tercih etmeleri (Çekmecelioğlu, 2006:156) sebebi ile iş tatminini ve işten ayrılma değişkenlerini anlamsız etkileyebilmektedir. Ayrıca örgütsel bağlılığın alt boyutu olan normatif bağlılık organizasyonda kalmanın ahlaki bir zorunluluk olduğu varsayımına dayanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında aslında normatif bağlılığın yüksek olduğu organizasyonlarda başarının daha düşük olabileceği değerlendirilebilir. Çünkü örgütlerine zorunlu bağlılık hisseden işgörenlerin samimi bir bağlılık beslemedikleri örgütlerine olumlu katkı sağlamalarının hayatın doğal akışına uygun olmayacağı da söylenebilir. Duygusal bağlılığı yüksek organizasyonlarda ise bu durumun tam tersi olması ihtimali yüksektir. Gönülden bağlılık duyan işgörenler örgütlerinin her türlü başarısında katkı sahibi olmak için ayrıca ve samimi çaba sarf edecekler bu da başarı oranının artmasında rol oynayacaktır.

Araştırmamızın sonuçları, rekabet temelli hareketli pazar ortamında devamlılık sağlamak isteyen örgütlerin performans seviyelerinin yükselmesi için işgörenlerin durum ve tutumlarına azami derecede değer vermesinin gerekli olduğunu göstermektedir. Yöneticiler işgören etmeninin farkında olmalı, işgörenlerin örgütlerinde devam etme isteklerine sahip olmalarının ve performans seviyelerindeki artışın iş tatmini ile örgüt bağlılığı ile aynı düzlemde olduğunun farkında olmalıdırlar.

Başka bir ifadeyle söylemek gerekirse, örgütlerin mensubu durumunda bulunan işgörenlerin iş tatmin seviyelerini yüksek tutmaları önem taşımaktadır. Örgütlerde işgörenlerin örgütlerine bağlılık duymalarının sağlanması aşamasında takip edilecek stratejilerin tespiti esnasında muhakkak işgörenlerin iş tatmin seviyeleri değerlendirilmeli

ve buna uygun bir program oluşturulmalıdır. Bu bağlamda, iş tatmini ile örgütsel bağlılık seviyelerinin paralel doğrultuda olduğu unutulmamalı, artan iş tatmininin örgütsel bağlılığı da aynı oranda etkileyeceği bilinmelidir. Her yönüyle işgörenlerin ihtiyaçlarına ve isteklerine özen gösteren, zamanının büyük kısmını işyerinde geçiren işgörenlerin işyeri ortamı ve icra ettikleri işler hususunda işgörenleri ile devamlı iletişim kuran ve onların fikirlerini değerlendiren organizasyonlarda bulunan işgörenlerin bu olumlu durumlara bağlı olarak tatmin olma seviyeleri de yüksek olacaktır. Bu sayede aralarında ilişki bulunan iki kavramında yüksek seviyelerde olması neticesinde kalifiye işgörenlerin örgütün bünyesinde kalmaları kolaylaşacaktır. Tüm bunların sonucu olarak ise ileri tarihlerde bu durum organizasyona başarı kazandıran faktörlerden olabilecektir.

Gerçekleştirdiğimiz çalışmaya benzer çalışmaların ileri tarihlerde de yapılması halinde konuya dair önerilerimiz; “Örgütsel bağlılığın” “iş tatmini” ve “işten ayrılma niyetine etkisinin” irdelendiği ve bu değişkenler üzerinde etkisi bulunan farklı değişkenlerin (örneğin, liderlik) ele alınması yazına katkı sağlayabilir. Araştırma için seçtiğimiz evreninin bu çalışmadan farklı olarak kapsamlı tutulması, ülkemiz genelinde yahut aynı alanda bölgesel olarak faaliyet gösteren organizasyonlarda uygulanması çok daha verimli sonuçların elde edilmesine temel olabilir. Bu çalışmaya konu edilen değişkenlerin consumer, fiber optik, aydınlatma, medikal tasarım ve enerji teknolojileri üreten işletmeler haricinde farklı sektörlerde de kullanılması önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

- ACAR, H. (2020). Kariyer Yönetimi İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide Kişilik Türlerinin Rolü ve Bir Araştırma. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ACUNER, Ş. A. (2010). Örgüt Kültürünü Oluşturan Unsurların Çalışanlar Üzerindeki Motivasyonel Etkileri. Ankara: Millî Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- AGWU, M. O. (2013). Organizational Culture and Employees Commitment in Bayelsa State Civil Service. Journal of Management Policies and Practices, 33-45.
- AK, B. (2022). İçsel Motivasyon Araçlarının Örgütsel Bağlılık ve Görev Performansına Etkileri: Kamu Sektöründe Araştırma. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- AKKURT, B. (2021). Aile İşletmelerinde Çalışanların Etik Liderlik ve Etik İklim Algılarının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Kurumsallaşmanın Aracı Rolü. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- AKSOY, A. (2020). Algılanan Örgüt Yapısı, Kişi İş ve Kişi Örgüt Uyumunun İş Tatmini ve İşe Kenetlenme Üzerine Olan Etkisi. İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- AKSOY, M. (2014). Sağlık Çalışanlarında İş Yükünün Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Diyarbakır Hastanelerinde Bir Uygulama. İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı: Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- ALAT, H. (2021). Örgütsel Destek Algısının, Çalışanların Gelişmeleri Kaçırma Korkusu ve İçsel İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- ALAYVAZ, C., & KESKİN, B. (2020). Darülaceze Başkanlığı Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminleri Üzerine Bir Araştırma. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 2, 1-14.
- ALBAYRAK, B. (2018). Hizmet Kalitesinin Servperf Metodu İle Ölçümü Ve Sonuçların Doğrulayıcı Faktör Analizi İle Desteklenmesi Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Uygulaması. Endüstri Mühendisliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Kırıkkale.

- ALICA, E. (2008). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması :Bir Kamu Bankası Örneği. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- ALKAN, E. (2019). Seyahat Acentesi Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Kayseri Örneği. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Bozok Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yozgat.
- ALSAT, O. Ç. (2016). Çalışan Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin İş Tatminine Etkisini Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama . İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- ALTAŞ, S. S. (2004). İş Değerleri, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinin Bireysel İş Performansı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. İşletme Ana Bilim Dalı: Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- ALTAY, M. (2018). Çalışma Yaşam Kalitesinin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisinde İş Yükü ve Lider-Üye Etkileşiminin Rolü. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- ANAÇ, A. S. (2021). İşe Bağlılığın İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Emegin Aracılık Rolü. İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Tokat.
- ARAS, M. (2016). İşveren Markasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Katılım Bankacılığı Örneği. İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- ARSLAN, E. (2017). Otel İşletmelerinde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerine Etkisi. Turizm İşletmeciliği Eğitimi Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- ARSLAN, R., ve DEMİRCİ, K. (2015). Örgütlerde Öğrenen Örgüt Kültürüne İlişkin Algıların Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Kamu Kurumunda Bir Uygulama. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (43), 24-38.
- AŞAN, Ö., ve ERENLER, E. (2018). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, (13), 203-216.

- ATA, A. Ç. (2010). Ticari Banka Çalışanları Açısından Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- ATALAY, İ. (2010). Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kamu Sektöründen Bir Örnek. İşletme Ana Bilim Dalı: Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ATAY, S. (2006). Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- ATEŞ, C. (2019). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sarıyer İlçesindeki Devlet Eğitim Kurumları Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ATEŞ, F. (2022). Dönüşümcü Liderliğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Gücün Düzenleyici Rolü. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- AY, F. A., ALPER, A., BİRCAN, H., ve ÖNCÜL, M. S. (2015). Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir araştırma. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, (38), 767-776.
- AYÇİÇEK, G. (2021). Örgütsel Güvenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kültür Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- AYDIN, Ö. (2018). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri: Atatürk Havalimanı Temsil-Gözetim ve Yönetim Hizmetleri Şirketlerine Yönelik Bir Araştırma. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- AYDOĞMUŞ, Ö. G. (2022). Örgütsel Adalet Algısı, Ücret ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- AYKANAT, Z. (2010). Karizmatik Liderlik ve Örgüt Kültürü İlişkisi Üzerine Bir Uygulama. Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

- AYRANCI, M. (2018). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin Çalışanlar Tarafından Algısı: Tekirdağ Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ.
- BAKAN, İ. (2011). Örgütsel Bağlılık. Ankara: Gazi Kitabevi.
- BAKAN, İ. (2018). Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık. Ankara: Gazi Kitabevi.
- BAL, S. (2020). Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetinin Öncülleri, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Analizi: Havacılık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- BALAY, R. (2000). Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı (Ankara İli Örneği). Yönetimi ve Planlaması, (Eğitim Yönetimi ve Teftişi) Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- BALAY, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- BALAY, R. (2010). Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- BALTA, A. K. (2022). Öğretmenevleri Çalışanlarının Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- BARÇIN, N. (2012). İşletmelerde Örgütsel Sessizliğin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- BARUTÇUGİL, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- BAŞARAN, İ. E. (1991). Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü. Ankara: Gül Yayınevi.
- BAŞODA, A. (2012). Kişilik Özelliği Olarak Hizmet Verme Yatkınlığının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

- BAŞTEMUR, Y. (2006). İş Tatmini ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- BAYRAM, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Sayıştay Dergisi, 125-139.
- BAYSAL, A. C., & PAKSOY, M. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, (28), 7-15.
- BECKER, H. S. (1960). Notes On The Concept Of Commitment. The American Journal of Sociology, (66), 32-40.
- BEKTAŞ, Ö. (2019). Özel Güvenlik Görevlilerinin Çalışma Yaşamı Kalitesi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.
- BİBİCAN, Ç. (2019). Ankara'da Bulunan Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Hizmet Verme Yatkınlığının Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi Üzerindeki Aracı Etkisi. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- BİLMEZ, F. (2020). Pozitif Psikolojik Sermayenin Alt Boyutlarının Görev Performansı, İş Tatmini Ve Duygusal Bağlılık Üzerine Etkileri. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale.
- BÖLER, A. (2020). Aile İşletmelerinde Kurumsallaşmanın Çalışanların İşe Adanmışlığı Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Mobilya Sektörü Üzerine Bir Araştırma. İşletme Ana Bilim Dalı: Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- BÜLBÜL, S. (2016). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini: Bir Kamu Kurumunda Uygulaması. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- BÜYÜKKAYMAKCI, Y. (2020). Lider Üye Etkileşiminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- CAN, H., AŞAN, Ö., ve AYDIN, E. M. (2006). Örgütsel Davranış. İstanbul: Arıkan Basım Yayın Dağıtım.
- CAN, M. (2022). Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Davranışının Örgütsel Yabancılaşma ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisi: Çanakkale Örneği. Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale.
- COHEN, A. (1992). Antecedents of Organizational Commitment Across Occupational Groups: A Meta-Analysis. *Journal of Organizational Behavior*, (13), 539-558.
- ÇAĞ, A. (2011). Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- ÇAKIR, B. (2006). İş Yerindeki Yıldırma Eylemlerinin (Mobbing) İşten Ayrılmalara Etkisi Üzerine Bir Araştırma . İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÇAM, A. (2021). Girişimcilik Eğiliminin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma. İşletme Ana Bilim Dalı: Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÇARIKÇI, İ. H., ve OKSAY, A. (2004). Örgütsel Yapı ve Meslek Farklılıklarının İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (2), 157-172.
- ÇEKMECELİOĞLU, H. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, (2), 153-168.
- ÇETİN, F. (2011). Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü. İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ÇETİN, F., ve BASIM, N. H. (2011). Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, (13), 79-94.
- ÇETİN, M. Ö. (2004). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Yayınları.

- ÇETİN, O. I. (2021). Mantar Yönetim Algısının İş Tatminine Etkisinde Yabancılaşmanın Aracı Rolü. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, (17), 398-424.
- ÇİÇEK, K. (2016). Duygusal Tükenmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Aracı Etkisi: Muhasebe Sektöründe Bir Araştırma. *İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- ÇİMEN, M. (2000). Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş Doyumu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması. *Sağlık Kurumları İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Genel Kurmay Başkanlığı, Gülhane Askeri Tıp Akademisi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.*
- ÇIRPAN, H. (1999). Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması. *İşletme ve Personel Yönetim-Organizasyon Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- ÇÖL, G., ve GÜL, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, (19), 291-306.
- ÇÖP, S. (2008). Türkiye ve Polonya’da Turizm Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılarına İlişkin Bir Uygulama. *Turizm İşletmeciliği Eğitimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.*
- DADAK, M. (2021). Duygusal Zekanın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Tükenmişliğin Aracı Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- DAĞLI, A., ELÇİÇEK, Z., ve HAN, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği’nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, (17), 1765-1777.
- DALMIŞ, A. B. (2018). Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyeti ve İş Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkisi: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma. *İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.*

- DAVRAN, D. (2014). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Van İli İlk ve Ortaokulları Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Deloitte. (2022). İşin Geleceği: Uzaktan Çalışma Sisteminde Organizasyonel Dayanıklılığı Korumak. Erişim tarihi 16 Temmuz 2022. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/human-capital/isin-gelecegi-uzaktan-calisma-sisteminde-organizasyonel-dayanikligi-korumak.pdf>
- DEMİR, B. (2020). Adli Alanda Çalışan Sosyal Hizmet Uzmanlarında İş Stresi ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Sosyal Hizmet Politikaları ve Uygulamaları Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- DEMİR, M. (2017). Yöneticilerin Örgütsel Adalet Anlayışının İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Düzeylerine Etkisi: Savunma Sanayinde Bir Uygulama. İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- DEMİR, S. (2016). Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın İş Tatminine Etkisi: Sosyal Güvenlik Denetim Elemanları Üzerine Bir Araştırma. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- DEMİR, S., ve KOBAL, H. Y. (2021). Örgütsel Kimlik Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkileri: Hakkâri Devlet Hastanesi Örneği . Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, (24), 109-126.
- DEMİREL, A. (2022). Mesleki Tatmin Düzeyinin Mesleki ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Mali Hizmetler Uzmanlığı Kariyer Mesleği Üzerine Bir Araştırma. Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- DEMİREL, R. (1989). Yaş, Cinsiyet ve Mesleki Deneyimin Üniversite Kütüphanelerinde Çalışan Kütüphanecilerin İş Tatminine Etkisi. Kütüphanecilik Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- DİRİCAN, M. (2015). Örgütsel Adalet Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Sessizliğin Aracılık Rolü. İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- DUYGULU, S. (2019). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Konya.
- EKİCİ, H. (2020). Açıklayıcı Faktör Analizi Yardımı İle Öğrencilerin Akademik Başarısını Ölçmeye Yönelik Ölçek Geliştirme Denemesi. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- EMÜL, E. (2021). Sağlık Çalışanlarında Merhamet Yorgunluğunun İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Munzur Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Tunceli.
- ERDOĞAN, D. (2009). Resmi İlköğretim Okullarındaki Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma (Bağcılar Örneği). İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ERDOĞAN, İ. (1994). İşletmelerde Davranış. İstanbul: Beta Yayınları.
- ERDOĞAN, K. H. (2019). Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Farklı Veri Setlerinde Uygulanması. Zootekni Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Isparta.
- ERDOĞAN, N. S. (2020). Algılanan Toksik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini Etkileşimi: Medya Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- EREN, A. (2007). Gönüllü İşten Ayrılmalar Üzerine Ekonometrik Bir Yaklaşım. Ekonometri Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- EREN, E. (2004). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- EREN, E. (2008). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta Basım, Yayım, Dağıtım.

- ERGENELİ, A., & ERYİĞİT, M. (2001). Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara'da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (19), 159-178.
- EROL, V. (1998). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık. İnsan Kaynakları Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- EROL, Y. (2022). Ampute Futbol Hakemlerinin İş Tatmini ve İş Performansı İlişkisinin İncelenmesi. Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- ETYEMEZ, S. (2013). İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Hatay'daki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- FAZLIOĞULLARI, O. (2004). Jandarma Okullar Komutanlığı Öğretim Başkanlığı Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi. Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- FEINBERG, J. (1973). Social Philosophy. New Jersey: Prentice-Hall.
- FINDIK, M. (2011). Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Araştırması: Konya Aile Hekimleri Örneği. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- GEÇEN, Ö. E. (2021). Y ve Z Kuşağı Çalışanları Üzerinde Örgütsel Bağlılık ve Psikolojik Rahatlık Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: İkitelli Organize Sanayi Bölgesindeki Bir İşletme Üzerinde Araştırma. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- GÖÇER, A. (2022). Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı ilişkisinin X Ve Y Kuşaklarına Göre İncelenmesi. Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale.

- GÖKÇE, E. (2021). Örgütsel Yabancılaşmanın İş Tatmini Üzerindeki Etkisine Yönelik Eğitim Sektöründe Bir Araştırma. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Altınbaş Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- GÖKÇE, G., ŞAHİN, A., ve BULDUKLU, Y. (2010). Herzberg’İN Çift Faktör Kuramı ve Alt Gelir Gruplarında Bir Uygulama: Meram Tıp Fakültesi Örneği. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, (10), 233-246.
- GÖRGÜLÜ, H. (2022). Algılanan Örgütsel Destek Ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Üzerindeki Etkisi. Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, , Eskişehir.
- GÜLER, B. (2020). Sosyal Mübadele Teorisi Bağlamında Birey-Örgüt Uyumunun İşe Adanmışlık Üzerine Etkisine İlişkin Bir Araştırma. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, (20), 186-200.
- GÜMÜŞ, F. (2022). Örgüt Kültürü’Nün İş Tatminine Etkisi: Devlet ve Örgüt Kültürü’nün İş Tatminine Etkisi: Devlet ve Üzerine Bir Araştırma. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yalova.
- GÜNAY, İ. (2016). Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık, Motivasyon ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi: Antalya - Kundu Oteller Bölgesinde Bir Araştırma. Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- GÜNDOĞAN, T. (2009). Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Uygulaması. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara.
- GÜRBÜZ, G., KUMKALE, İ., ve OĞUZHAN, A. (2015). Personel Güçlendirme-Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Analizinde Yapısal Eşitlik Modeli İle Regresyon Analizinin Karşılaştırılması: Bir Uygulama. Namık Kemal University Institute of Social Sciences, (1), 1-14.
- GÜRBÜZ, S. (2007). Yöneticilerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İş Tatmini ve Algıladıkları Örgütsel Adalet ile İlişkisi. İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- GÜRBÜZ, S. (2008). İş Tatmini ve Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi. *Amme İdaresi Dergisi*, (41), 49-77.
- GÜRBÜZ, S., ve ŞAHİN, F. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- GÜRKAN, G. Ç. (2006). Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi' nde Örgüt İklimi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- GÜRSUL, A. (2022). Kadın Banka Çalışanlarının A Tipi Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Elazığ İli Örneği. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- GÜVEN, A. (2020). Türkiye'de Belediyelerde Çalışan Personelin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Algısı. *Akademik Bakış Dergisi*, 133-149.
- BASIM, H. Nejat ve ŞEŞEN, H. (2009). Örgütsel Adalet Algısı-Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü. Eskişehir: 17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Eskişehir, 21-23 Mayıs.
- KARABİK, K. ve ROSIN, H.M. (1991). Workplace Variables, Affective Responses and Intention to Leave Among Women Managers. *Journal of Occupational Psychology*, (64), 317-330.
- HORMAN, B. (2010). Türk İnşaat Sektöründe Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini. Mimarlık Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- HÜLAGU, S. (2022). Şanlıurfa İlinde Bir Özel Sağlık Kuruluşunda Örgütsel Bağlılığın İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- İÇERLİ, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, (5), 67-92.
- İLSEV, A. (1997). Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- İNCE, M. (2018). Türkiye' de Yerel Yönetimlerde Dönüştürücü Liderlik Algısı Üzerine Bir Uygulama: Kars Belediyesi Örneği. Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı: Yüksek Lisans Tezi, Ardahan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ardahan.
- İNCE, M., ve GÜL, M. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Ankara: Çizgi Kitabevi Yayınları.
- İNCEOĞLU, F. (2018). Doğrulayıcı Faktör Analizinde Yarışan Modeller ve Klinik Bir Uygulaması. Biyoistatistik ve Tıp Bilişimi Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- IRAK, D. U. (2004). Örgütsel Adalet: Ortaya Çıkışı, Kuramsal Yaklaşımlar ve Bugünkü Durumu. Türk Psikoloji Yazıları, (7), 25-43.
- İTİŞGEN, E. (2019). Dönüşümsel Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İYİĞÜN, N. Ö. (2012). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (1), 49-64.
- KACMAZ, S. (2021). Örgütsel Sosyalizasyon ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Van İlinde Faaliyet Gösteren Otel İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma. Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- KALAYCI, Ş. (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- KALLEBERG, A. L. (1977). Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. American Sociological Review, 124-143.
- KANDEMİR, A. (2022). Beyaz Yakalı Y Kuşağı Çalışanlarında İş Motivasyonunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Şişecam Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Doğu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- KANTER, R. (1968). Commitment and Social Organization: A Study Of Commitment Mechanisms İn Utopian Communities. American Sociological Review, (4), 499-517.

- KARA, M. E. (2021). Yerli ve Yabancı Sermayeli İşletmelerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini İşgören Performansı Üzerine Etkisi. İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- KARAEMİNOĞULLARI, A. (2006). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algıları ile Sergiledikleri Üretkenliğe Aykırı Davranışlar Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KARAGÖZ, Ç. M. (2021). Liderlik Tarzlarının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KARAKÜLLE, İ. (2020). Çalışanların İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarına Yönelik Algılarının, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerine Etkileri: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama. İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük.
- KARAOĞLU, N. (2021). Havacılık Sektöründe Vardiyalı Çalışma Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Bir Araştırma. İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi Nişantaşı Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- KARTOPU, M. (2016). Pilotların İşten Ayrılma Niyetinde Örgütsel Bağlılık ve Alternatif İş İmkânlarının Rolü. Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- KAVAKLI, B. D. (2021). İş Yeri Nezaketsizliği ile Hemşirelerin İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. Hemşirelik Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- KAYA, A. (2018). Kariyer Gelişim Sürecinin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile Test Edilmesi. İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- KAYA, G. M. (2022). Nepotizmin İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü: Trabzon İli Örneği. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.

- KAYA, H. I. (2019). Personel Güçlendirme Uygulamaları ve Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KAYA, M. (2011). Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Schutte Duygusal Zeka Ölçeği'ne Uygulaması. İstatistik Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- KESKİN, E. (2019). Örgütlerde Uygulanan Oryantasyon Eğitiminin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi ve Bu Süreçte Örgütsel Destek Algısının Rolü. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- KILIÇ, A. (2004). Örgüt İçi Stres Faktörlerinin Çalışanların Çatışma ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerindeki Etkisi. Çalışma Ekonomisi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- KIM, H. J., TAVİTİYAMAN, P., ve KIM, W. G. (2009). The Effect of Management Commitment To Service On Employee Service Behaviors: the Mediating Role of Job Satisfaction. Journal Of Hospitality & Tourism Research, 369-390.
- KIRAY, A. (2011). Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- KOCAMAN, P. (2021). Nepotizmin Örgütsel Çatışma ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Arel Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- KOÇ, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi (8), 200-211.
- KOÇEL, T. (2010). İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta Yayınları.
- KOÇOĞLU, M. (2012). Çalışanların Örgütlerine Yönelik Girişimcilik Yönelimi Algıları, Örgüt Desteği, Kariyer Tatminleri ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma. İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- KÖKSAL, O. (2012). Sosyal Değişim Teorisi Çerçevesinde Güven ve Algılanan Aidiyet Durumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Saldırgan Davranışlar Üzerine Etkisi. İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- KUMSAR, B. (2020). İyi Oluş ve Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: İnşaat Sektöründe Bir Araştırma. İnsan Kaynakları Yöneticiliği Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KÜÇÜK, Y. (2022). Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının İş Tatmininin Performansa Etkisinin İncelenmesi (Elazığ İli Örneği). Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- KÜÇÜKOĞLU, U. (2019). Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Akademisyenlerin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Atatürk Üniversitesi Örneği. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- LOCKE, E. A. (1969). What Is Job Satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, (4), 309-336.
- LU, H., WHILE, A., ve BARRIBALL, K. (2005). Job Satisfaction among Nurses: A Literature Review. *International Journal of Nursing Studies*, (42), 211-227.
- MAHDİ, O. R., MOHD, E. S. B. G. H., ve ALMSAFİR, M. K. (2014). Empirical Study On The Impact Of Leadership Behaviour On Organizational Commitment In Plantation Companies In Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, (109), 1076-1087.
- MAVİ, O. (2020). İş Becerikliliği, Birey-İş Uyumu ve İş Tatmini İlişkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- MERT, İ. S., ve BEKMEZCİ, M. (2016). İki Kariyerli Aile Çalışanlarında İş ve Yaşam Tatmini. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, (1), 46-56.
- MEYER, J. P., ALLEN, N. J., ve SMİTH, C. (1993). Commitment to Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, (78), 538-551.

- MEYER, J. P., STANLEY, D. J., HERSCOVİTCH, L. ve TOPOLNYTSKY, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, (61), 20-52.
- MONUS, Y. (2022). Duygusal Zekâ İle Dönüşümsel ve Etkileşimsel Liderliğin İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale.
- MOUNT, M., ILIES, R. ve JOHNSON, E. (2006). Relationship of Personality Traits and Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effects of Job Satisfaction. *Personnel Psychology*, (59), 591-622.
- OCAKOĞLU, M. (2016). Kurumun Oluşturduğu Örgütsel Güvenin, Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Gölbaşı Belediye Çalışanları Örneği. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ÖCAL, M. (2021). Örgüt Kültürü, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı: Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- ÖNGEN, K. B. (2010). Doğrulayıcı Faktör Analizi İle Bir Uygulama. Ekonometri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- ÖRÜCÜ, E., YUMUŞAK, S. ve BOZKIR, Y. (2006). Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (13), 39-51.
- ÖZBEK, Ö. (2019). Dönüşümsel Liderlik Algısının Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisinde Kuşak Farklılıklarının İncelenmesi: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- ÖZÇELİK, D. B. (2015). Bir Özel Hastanede Hemşirelerin İşte Kalma ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler. Hemşirelik Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi, K.K.T.C, Yakın Doğu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Lefkoşa.
- ÖZDAYI, N. (1990). Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi. İşletme Ana Bilim Dalı: Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÖZDEMİR, H. (2021). Yan Haklar Uygulamaları ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Rolü. İnsan Kaynakları Yöneticiliği Ana Bilim Dalı, İnsan Kaynakları Yöneticiliği Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÖZDEMİR, H. Ö. ve İSMAİLÇEBİ, Y. Z. (2020). Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde İşten Ayrılma Niyetinin Rolünün Yapısal Eşitlik Modeli ile Analizi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (20), 261-274.
- ÖZDEMİR, M. N. (2021). İş Yaşam Dengesinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolünün Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. İşletme Ana Bilim Dalı: Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çorum.
- ÖZER, F. ve YURDUN, A. (2012). Birleşme/Devir Alma Süreci Yaşayan Örgütlerde Paternalist Liderlik Tipinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, (4), 71-80.
- ÖZGÜNAY, P. (2022). Çevik Liderlik Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Kararlara Katılımın Aracılık Rolüne İlişkin Bir Araştırma. İşletme Ana Bilim Dalı: Doktora Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- ÖZPEHLİVAN, M. (2015). Kültürel Farklılıkların İşletmelerde Örgüt İçi İletişim, İş Tatmini, Bireysel Performans ve Örgütsel Bağlılık Kavramları Arasındaki İlişkiye Etkileri: Türkiye-Rusya Örneği. İşletme Ana Bilim Dalı: Doktora Tezi, Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- ÖZTEKİN, Z. S. (2008). Orduda İş Tatmini: Subayların İş Tatminini Etkileyen Faktörler Üzerinde Karşılaştırmalı Bir Çalışma. İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- ÖZTÜRK, E. B. (2020). Esnek Çalışmanın İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Telekomünikasyon Sektöründe Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma. İşletme Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÖZTÜRK, Y. K. (2018). Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Cerrahpaşa Örneği). İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÖZUTKU, H. (2009). Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi . İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, (37), 79-97.
- PİYAL, B., ÇELEN, Ü., ŞAHİN, N., & PİYAL, B. (2000). Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, (53), 241-250.
- RAHMAH, R. (2022). Örgüt Kültürünün İş Tatminine Etkisi: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma. Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- SALTIK, Z. (2016). Stresin İşgören Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı: Yüksek Lisans Tezi, Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- SAMADOV, S. (2006). İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- SAN, İ. ve YALÇINTAŞ, M. (2017). Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 503-514.

- SARİÇAM, F. (2022). Örgütsel Bağlılık ile Çalışanların Motivasyonu Arasındaki İlişki: Yalova Üniversitesi Örneği . Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yalova.
- SARIDEDE, U. (2004). Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- SAYGILI, A. (2018). Örgütlerde Uygulanan Motivasyon Araçlarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi . Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- SERİNLİ, N. (2021). Covid 19 Salgın Sürecinde Örgütsel Değişim: Uzaktan/Evden Çalışma Modeli. Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, (31), 277-288.
- SEZGİN, F. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bir Yordayıcısı Olarak Okul Kültürü. Eğitim ve Kültür, (35), 142-159.
- SÖKMEN, A. (2000). Ankara' da Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı: Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- SÖKMEN, A. (2019). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Journal of Tourism and Gastronomy Studies, (7), 980-990.
- SÖKMEN, A. (2021). Liderlik Tarzlarının Bağlılık, Tatmin ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü: Yiyecek ve İçecek Departmanları Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Gastronomi ve Mutfak Sanatları Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- SÖNMEZ, F. (2022). Kişilik ve Öz Yeterliliğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Çatışma Yönetim Stratejilerinin Rolünün İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- SÜRGEVİL, O. (2007). Çalışma Yaşamında Örgütsel Bağlılık. Psikoloji Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- SÜRÜCÜ, L. ve MAŞLAKÇI, A. (2018). Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal İnceleme. International Journal of Management and Administration, (2), 49-65.
- ŞAHVERDİOĞLU, H. (2019). Çalışan Kadınların Kişilik Özellikleri ile İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Isparta İlinde Bulunan Özel Hastaneler Üzerine Bir Uygulama. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- ŞENERGÜÇ, S. (2009). Örgütsel Bağlılığın İş Doyumu Üzerindeki Etkileri ve Özel Sektörde Bir Uygulama. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- TAMER, İ., İYİGÜN, N. Ö. ve SAĞLAM, M. (2014). Örgüt Kültürünün Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Bir Perakende İşletmesi Çalışanları Üzerinde Araştırma. Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (5), 187-202.
- TANERİ, M. (2022). Örgütsel Bağlılık İle Doğrusal İlişkinin Sanayiye Yansımaları: Ağır Sanayi Sektöründeki Firmalar Üzerine Bir Araştırma. İletişim Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İzmir.
- TAŞ, M. A. (2017). Kültürel Değerler, Psikolojik Sermaye ve Kariyer Uyum Yeteneği İlişkisine Dair Bir Saha Araştırması. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- TAŞ, Ö. (2012). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Özel Bir Hastane Örneği. Sağlık Kurumları Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- TAŞDELEN YAYVAK, M. K. (2018). Yabancı Dilde Yazma Becerisinin Ölçülmesinde Puanlayıcılar Arası Güvenirliğin Çok Gruplu Doğrulamalı Faktör Analizi İle İncelenmesi. Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- TAYFUN, A. (2015). Örgütsel Sessizliğin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- TAYYAH, S. ve TARIQ, N. (2001). Development of an Indigenous Organizational Commitment Questionnaire. *Pakistan Journal Psychological Researh Proquest Psychology Journals*, (16), 31-44.
- TEKİN, İ. Ç. ve AKGEMİCİ, T. (2019). Örgütsel Bağlılığın Yenilikçi İş Davranışına Etkisi. *Business & Management Studies:An International Journal*, (4), 1709-1739.
- TEKKE, M. (2019). Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin En Son Düzeyleri: Kendini Gerçekleştirme ve Kendini Aşmışlık. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, (7), 1704-1712.
- TEOMAN, D. D. (2007). Performans Değerlendirme Sürecinde Oluşan Adalet Algısı, Bu Algının İç, Dış ve Sosyal Ödüllerle Olan İlişkisinin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi. *Psikoloji Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- TERZİ, M. E. (2020). Tersine Mentorluk Uygulamasının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara*.
- TEZCAN, L. (2022). Rol Belirsizliğinin, Rol Çatışmasının, İş Stresinin ve Örgütsel Adaletin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin Sigortacılık Sektörü Bağlamında Araştırılması. *İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul*.
- TİN, G. (2020). Algılanan Liderlik Tiplerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul*.
- TOPALOĞLU, S. (2015). Türk Kamu Yönetiminde Kamu Çalışanları Arasındaki Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Mutki İlçesi Örneği. *Isparta, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*,
- TUAÇ, S. (2021). Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Türleri ile Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki. *İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt*.
- TÜRKMEN, V. (2019). Ordinal Verilerde Doğrulamalı Faktör Analizi: Sağlık Alanında Uygulanan Bir Ölçek Üzerine Uygulama. *Biyoistatistik Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara*.

- UÇAN, F. (2016). Kamu Personel Hareketliliğinin Kişi-Örgüt Uyumu, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Bağlamında İncelenmesi: Erzurum İli Örneği. Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- UÇAR, P. ve KÖK, S. B. (2018). Özel Banka Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Asia Minor Studies-İnternational Journal Of Social Sciences*, (6), 234-245.
- UĞUR, S. S. (2019). Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Sapma Davranışı Arasındaki İlişki: Banka Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Economics Business and Organization Research*, (1), 85-96.
- URANBEY, E. (2018). Etik Liderliğin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. Yönetim Bilişim Sistemleri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- URHAN, S. (2014). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Bir Alan Araştırması. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- USTA, I. ve KÜÇÜKALTAN, D. (2012). Ödüllendirmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi (2), 71-89.
- UYGUR, A. (2015). Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık. Ankara: Barış Platin Kitabevi.
- UZUN, H. (2020). Liderlik Tarzları ve Örgütsel Kültürün Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: İletişim Sektöründe Bir Uygulama. İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- UZUNBACAK, H. H. ve AKÇAKANAT, T. (2018). İşin Anlamı, Zindelik, Mutluluk ve İş Tatmini İlişkileri Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, (17), 1691-1702.
- ÜNÜVAR, H. (2014). Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bir İmalat İşletmesinde Uygulama. Sivas, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- VARLI, H. (2014). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiler. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.

- VAROL, F. (2010). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi: Konya İli İlaç Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- WIENER, Y. (1982). Commitment in Organization: A Normative View. *Academy of Management Review*, (7), 418-428.
- YALÇIN, A. ve İPLİK, F. N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 395-412.
- YALÇINKAYA, M. E. (2021). Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminlerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Sivil Toplum Kuruluşu Örneği. İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- YANIK, O. (2014). Ahlaki Liderliğin Çalışanların İş Tatminine, Örgütsel Bağlılığına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Algısının Aracı Rolü. İşletme Ana Bilim Dalı: Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- YENİ, Z. (2020). Algılanan Yetenek Yönetiminin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Rolü: Sağlık Sektöründe Bir İnceleme. İşletme Ana Bilim Dalı: Doktora Tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- YESİRLİLİ, U. (2022). Turizm İşletmelerinde Örgütsel Sinizm, Örgütsel Sabotaj ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Edirne İli Örneği. Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- YEŞİL, S., MAVİ, Y. ve HATUNOĞLU, M. (2020). Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Alan Araştırması. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (29), 568-598.
- YILDIZ, A. ve ATİLLA, G. (2019). Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılık Düzeyine Etkisi: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (10), 39-64.

- YILDIZ, T. (2015). Teknokentlerde Kümelenmenin Yenilik Üzerine Etkisi: Türkiye’deki Teknokentler Üzerine Bir Uygulama. İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- YILMAZ, A. (2022). Adliye Personelinin Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki- Mersin İli Örneği. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- YOLAÇ, G. (2008). Satış Elemanlarının Örgütsel Bağlılığı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Öneri Dergisi, (8), 155-161.
- YOUSAF, A., SANDERS, K., TORKA, N. ve ARDTS, J. (2011). Having Two Bosses: Considering the Relationships Between LMX, Satisfaction With HR Practices, and Organizational Commitment. The International Journal of Human Resource Management, (22), 3109-3126.
- ZENCİRKIRAN, M. ve KESER, A. (2018). Örgütsel Davranış. Bursa: Dora Yayıncılık.
- ZHU, Y. (2013). A Review of Job Satisfaction. Asian Social Science, (9), 293-298.
- ZORLU, Z. C. (2017). Mobbingin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektörü Çalışanlarına Yönelik Ampirik Bir Çalışma. İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ek 1 Yüksek Lisans Tez Çalışması Orijinallik Raporu

 ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU
ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ İŞLETME ANA BİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA
Tarih: 04/08/2022
Tez Başlığı: Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 116 sayfalık kısmına ilişkin, 04/08/2022 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 19' dur. Uygulanan filtrelemeler: 1- ☒ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç 2- ☒ Kaynakça hariç 3- ☒ Alıntılar hariç/dâhil 4- ☒ 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç Ardahan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nde belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim. Gereğini saygılarımla arz ederim.
04/08/2022
Adı Soyadı: Onur TURAN Öğrenci No: 19202300005 Anabilim Dalı: İşletme Programı: İşletme Statüsü: ☒ Yüksek Lisans ☐ Doktora
<u>DANIŞMAN ONAYI</u> UYGUNDUR. _____ Doç.Dr. Tayfun YILDIZ

Ek 2 Tez Çalışması Etik Komisyon Muafiyeti Formu

 ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ TEZ ÇALIŞMASI ETİK KOMİSYON MUAFİYETİ FORMU
ARDAHAN ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ İŞLETME ANA BİLİM DALI BAŞKANLIĞINA
Tarih: 04/08/2022
Tez Başlığı: Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmam: 1. İnsan ve hayvan üzerinde deney niteliği taşımamaktadır, 2. Biyolojik materyal (kan, idrar vb. biyolojik sıvılar ve numuneler) kullanılmasını gerektirmemektedir. 3. Beden bütünlüğüne müdahale içermemektedir. 4. Gözlemsel ve betimsel araştırma (anket, mülakat, ölçek/skala çalışmaları, dosya taramaları, veri kaynakları taraması, sistem-model geliştirme çalışmaları) niteliğinde değildir. Tez çalışmamın yürütülebilmesi için herhangi bir Etik Kurul/Komisyon'dan izin alınmasına gerek olmadığını; aksi durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim. Gereğini saygılarımla arz ederim.
04/08/2022
Adı Soyadı: Onur TURAN Öğrenci No: 19202300005 Anabilim Dalı: İşletme Programı: İşletme Statüsü: ☒ Yüksek Lisans ☐ Doktora
<u>DANIŞMAN GÖRÜŞÜ VE ONAYI</u>
UYGUNDUR.
Doç.Dr. Tayfun YILDIZ
Detaylı Bilgi: https://www.ardahan.edu.tr/birim.aspx?id=1002003 Telefon: 0-4782117522 Faks: 0-4782117523 E-posta: sbe@ardahan.edu.tr

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Onur TURAN

Doğum Yeri ve Tarihi :

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Anadolu Üniversitesi, İşletme Fakültesi,
İşletme

Yüksek Lisans : Ardahan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim
Öğrenimi Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme
Bilim Dalı

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

Bilimsel Faaliyetleri :

İş Deneyimi

Stajlar : Kocaeli Büyükşehir Belediyesi (2016)

Projeler :

Çalıştığı Kurumlar : Jandarma Genel Komutanlığı (2005-2015)
Burdur Belediyesi (2015-2016)
Ardahan Belediyesi (2016-2019)
Ardahan Üniversitesi (2019-2021)
Burdur İl Özel İdaresi (2021- Devam)

İletişim

E-Posta Adresi :

Tarih : 04.08.2022