



Turkish Studies Social Sciences

Volume 14 Issue 4, 2019, p. 1399-1419

DOI: 10.29228/TurkishStudies.23472

ISSN: 2667-5617

Skopje/MACEDONIA-Ankara/TURKEY



INTERNATIONAL
BALKAN
UNIVERSITY

EXCELLENCE FOR THE FUTURE
IBU.EDU.MK

Research Article / Araştırma Makalesi

Article Info/Makale Bilgisi

✍ *Received/Geliş:* 21.06.2019

✓ *Accepted/Kabul:* 10.08.2019

✍ *Report Dates/Rapor Tarihleri:* Referee 1 (22.07.2019)-Referee 2 (23.07.2019)

This article was checked by iThenticate.

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ: HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA*


*Alper Bahadır DALMIŞ***

ÖZ

Küreselleşen dünyada uluslararası ticaretin artması, bilişim, iletişim ve ulaşım teknolojilerinde yaşanan baş döndürücü gelişmeler hızlı, güvenli ve konforlu ulaşımın en avantajlı yolu olan havacılık ulaşım sektöründe müşteri sayılarında artışlar yaşanmasına neden olmuştur. Müşteri sayılarındaki artışlar ise bu sektördeki havacılık işletmeleri arasında rekabetin şiddetlenmesine ve bu sektördeki işletmelerin başta insan kaynakları olmak üzere tüm örgütsel kaynaklarını stratejik açıdan yönetme arayışlarına yönelmesine zemin hazırlamıştır. Böylece sektörde çalışanların örgütsel bağlılık gibi pozitif davranışlar geliştirmesine katkı sunacak; işten ayrılma niyeti gibi örgütsel verimliliği azaltan negatif çalışan davranışlarını terk etmesini sağlayacak akademik araştırmaların sayısı artmıştır. Temel amacı sivil havacılık yer hizmetleri işletmelerinde çalışanların üç boyutta oluşan örgütsel bağlılık davranışlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini tespit etmek olan bu araştırma nicel araştırma yöntemleri kullanılarak yapılmıştır. Araştırmanın hipotezleri geliştirildikten sonra, örneklem kütesini Ankara Esenboğa havaalanı çalışanlarından 242 kişinin oluşturduğu örneklemin katılımıyla bir anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Anket formları aracılığıyla toplanan veriler SPSS ve AMOS programlarında güvenilirlik, geçerlilik ve doğrulayıcı analizler yardımıyla sınılandıktan sonra araştırma hipotezi test edilmiştir. Araştırma hipotezinin testinde sırasıyla korelasyon ile YEM analizinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların örgütsel bağlılıklarının işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde etkisinin olduğu anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, Sivil Havacılık Sektörü

* Yazarın hazırladığı ve 6. Örgütsel Davranış Kongresinde sunduğu doktora tezinden faydalanılarak hazırlanmıştır.

**  Arş. Gör., Türk Hava Kurumu Üniversitesi, E-posta: alperdalmis@hotmail.com

**THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON
INTENT TO LEAVE: A RESEARCH ON AVIATION SECTOR****ABSTRACT**

Increasing international trade in the globalizing world as well as the rapid growth in information, communication, and transportation technologies have led to an increase in customer numbers in the aviation transportation sector, which is the most advantageous way of fast, safe, and comfortable transportation. The increase in the number of customers has laid the foundation for the intensification of competition among the aviation enterprises in this sector and the tendency of enterprises in this sector to search for strategic management of all organizational resources, especially human resources. Thus, the number of academic research that will contribute to the development of positive behaviors, such as organizational commitment, negative employee behaviors that reduce organizational productivity, such as intent to leave, has increased. This research was conducted in combination with qualitative and quantitative research methods to determine the impacts of the three dimensions of organizational commitment behaviors of workers in civil aviation ground services on the intention to leave. The literature on the subject of the research was examined and research hypotheses on the collected information were developed. A questionnaire was conducted with 242 samples from Ankara Esenboğa Airport employees. Research hypotheses have been tested after the data collected via questionnaire forms have been tested in SPSS and AMOS programs for the reliability, validity, and confirmatory analyses. In the test of research hypotheses, correlation, and SEM analysis were used respectively. Finally, as a result of the research, it was understood that the organizational commitment of the employees has negative effects on the intention to leave.

STRUCTURED ABSTRACT

In the new economic era, globally increasing trade relations, technology-wide product range and post-modern era-specific transformations in the understanding of industrial management continue to exacerbate the competition between enterprises. Businesses trying to survive in such a challenging economic system are looking for the most efficient way to manage human resources, which is the most valuable production factor they have today. As a result of the search for increasing the organizational performance, productivity and production efficiency of the enterprises, tendencies towards the fields of organizational culture, organizational psychology and organizational sociology have increased frequently in the management literature (Meyer and Herscovitch, 2001: 302).

In particular, it is possible to say that while the literature on organizational behavior enriches the employees' organizational perception, attitudes and behaviors in the workplaces, it is possible to say that there are developments aimed at improving the working conditions of the employees (Saks et al., 2008: 447). The concept of organizational commitment is defined as a desire of belonging that

employees develop as a result of seeing themselves as a part of the organization ((Harter & Jones, 2005: 78). In this sense, it is stated that organizational commitment is a very important organizational behavior that needs to be emphasized and managed effectively in today's enterprises in terms of the efficiency and productivity of the organization. The intention to quit is defined as an employee behavior that develops due to the ability of the employees to pay for the investments they have made in the organization and which may result in quitting by being affected by all the negativities in this field (İnce and Gül, 2005: 97).

In today's enterprises, there are many obstacles to improving the organizational commitment of the employees, as well as the intention of quitting as negative in terms of the results, has an inverse relationship with the organizational commitment of the employees. It is possible to say that this research will determine the direction, level and dimensions of the possible effect of organizational commitment on intention to quit will make a significant contribution to the literature. In this context, the main purpose of the research; To determine the effect of organizational commitment of employees in civil aviation sector on their intention to leave.

On the other hand, efforts to successfully manage organizational behaviors, which will greatly enhance the effectiveness of human resource management in the aviation sector, remain inadequate. It can be said that the aviation sector employees exhibit insensitive management styles in the field of organizational commitment due to the lack of many alternative workplaces in the sector, the employment of employees according to their expertise and the employment of personnel with sufficient level of expertise only in the legal standards.

The main purpose of the research; To determine the effect of organizational commitment of employees in civil aviation sector on their intention to leave. In addition, the research aims to raise awareness in order to positively improve the organizational commitment of Turkish civil aviation personnel, to shed light on strategic orientations in order to reduce anti-work behaviors in this sector, to decrease the labor turnover in the sector which causes significant performance losses for enterprises in this sector, in contrast to the organizational commitment which is an important provider of organizational performance increase.

In order to assess the organizational commitment and intention to quit of the personnel working in the civil aviation sector, 242 personnel were interviewed. Data were transferred from excel environment to IBM SPSS 24.0 and AMOS 16.0 programs and analyzes were completed. To understand the reliability and validity of the questionnaire scales and data, the Cronbach Alpha coefficient values were measured. In the third stage of reliability and validity analyzes, factor loadings of the expressions in the scale were determined by Varimax with Kaiser Normalization to determine whether the items in the scales used in the questionnaire took place significantly. As a result of the explanatory and confirmatory factor analyzes conducted to determine the items that make up each scale used in the questionnaire, factor loads were grouped according to the proposed threshold values according to the literature. In the last stage of the reliability and validity analyzes, all items were subjected to confirmatory factor analysis to determine the stability of the scale. In addition, scale

groups were redesigned and labeled according to correlation coefficient values. Finally, in the fourth stage of the analysis of the survey data, "structural equation model" analyzes were performed.

As a result of SEM analysis, it was found that there was a statistically significant and negative relationship between organizational commitment variable and intention to quit as dependent variable ($\beta = -0.892$, $p \leq 0.001$). When the organizational commitment score increases by one standard unit, the intention to quit causes a decrease of 0.892 standard units. In other words, organizational commitment reduces the intention to leave.

In accordance with the results obtained, the aviation enterprises of the employees should give importance to improve the organizational commitment of the employees positively in order to prevent the dismissal from the work which results in the significant performance and productivity losses in the aviation sector and generally resulted in the transition to the companies in the same sector that are competing with each other. Because such a strategic approach will increase the loyalty of aviation personnel to the job, profession and the aviation institution they work for, as well as preventing the qualified human factor that provides aviation enterprises to be superior to competition and by allocating important resources easily.

Keywords: Organizational Commitment, Intention to Leave, Civil Aviation Sector.

Giriş

İşletmelerin örgütsel performansını, verimliliğini ve üretim etkililiğini artırma arayışlarının birer sonucu olarak, yönetim literatüründe sıklıkla örgüt kültürü, örgüt psikolojisi ve örgüt sosyolojisi alanlarına doğru yönelimler artmıştır (Meyer ve Herscovitch, 2001:302). Özellikle çalışanların iş yerlerindeki örgütsel algı, tutum ve davranışlarını konu edinen bu tarz araştırmalarla, bir yandan örgütsel davranış literatürü zenginleşirken, diğer yandan da çalışanların iş ve çalışma koşulları iyileştirmeye yönelik gelişmelerin yaşandığını söylemek mümkündür (Saks vd., 2008:447).

Bu anlamda günümüzde her sektör her işletmede tüm örgütsel amaçları ve örgüt misyonunu desteklemek gibi performans artışını açıklayıcı faktörlerin en önemlilerinden birisi de çalışanların "örgütsel bağlılık" davranışlarıdır (Balay, 2000). Stratejik yönetim anlayışına geçişle birlikte işletmelerin giderek daha fazla önem verdiği bu kavram "çalışanların kendisini örgütün bir parçası olarak görmeleri sonucunda geliştirdikleri bir aidiyet arzusu olarak" tanımlanmaktadır (Harter ve Jones, 2005:78). Örgütsel bağlılık çalışanların gönüllü, içten ve olağan üstü bir şekilde işe fazladan zaman, beyin gücü, enerji ayırmasını açıklayan nitelikte, pozitif bir çalışan davranışıdır (Kowalski, ve Steve, 2012:471). Araştırma kapsamında örgütsel bağlılığın üzerindeki etkisi konu edilen "işten ayrılma niyeti" kavramı alan yazınında çalışanların örgüte yapmış oldukları yatırımların karşılığını alabilmelerine bağlı gelişen ve bu alandaki tüm olumsuzluklardan etkilenerek işten ayrılmaya sonuçlanabilen bir çalışan davranışı şeklinde tanımlanmaktadır (İnce ve Gül, 2005:97).

Günümüz işletmelerinde çalışanların örgütsel bağlılığının geliştirilmesi önünde pek çok engeller olduğu gibi, aynı zamanda sonuçları itibariyle negatif/olumsuz olarak nitelenen işten ayrılma niyetinin de çalışanların örgütsel bağlılıklarıyla ters yönlü ilişkisi bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri negatif yönde geliştikçe işten ayrılmaya yönelebileceklerdir. Örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine olası etkisinin yönünü, düzeyini ve boyutlarını tespit edecek nitelikte

bir araştırma, alan yazınına önemli katkı sunacağını söylemek mümkündür. Bu çerçevede araştırmanın temel amacı; Sivil havacılık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılıklarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini tespit etmektir. Araştırma kapsamında yanıt aranan temel araştırma sorusu ise; “Çalışanların örgütsel bağlılık davranışları ile işten ayrılma niyeti arasında nasıl bir ilişki ve etkileşim bulunmaktadır?”.

Örgütsel Bağlılık

Genel bir bakış açısıyla literatüre bakıldığında örgütsel bağlılık kavramı üzerinde bir tanım birliğine ulaşılmadığını ve çalışanların bu algılarını farklı disiplinlerin farklı şekillerde tanımladığı görülmektedir (Wasti, 2003:504). Örneğin örgütsel bağlılık kavramını ilk olarak endüstriyel anlamda tanımlayan Becker (1960:32) bu kavramı çalışanların belirli bir zaman diliminde iş yerindeki emek, çaba ve katkılarının karşılığını almalarıyla birlikte işe yönelik edindikleri duygusal hislerinden en önemlisi olduğunu belirtmiştir. Reichers (1985), örgütsel bağlılığa çok boyutlu yaklaşarak adanmışlık, sadakat ve fedakârlıktan öte örgütsel bağlılığın aslında örgütü oluşturan farklı grupların farklı bağlılık düzeylerine göre şekillendiğini ilk defa ifade etmiştir. Dolayısıyla Reichers (1985) araştırması örgütsel bağlılık literatüründe bağlılığın sadakat ve adanmışlıktan öte bir çalışan davranışı olduğu ve bu davranışın yüksek, orta ve düşük düzeylerde olabileceğine yönelik bir açılım getirilmiştir (Akt. Meyer ve Allen, 1997:22).

Nitekim Allen ve Meyer (1990:14) örgütsel bağlılık kavramını “çalışanın işini ve örgütünü psikolojik olarak içselleştirmesi” olarak tanımlamış ve bu algının örgüt üyeliğini sürdürmek için bir mecburiyetten ya da samimiyetten ortaya çıktığını ifade etmiştir. Tanımlara bakıldığında örgütsel bağlılığın varlığını gösteren ilk unsurun çalışanlar tarafından bu davranış sayesinde işletmenin varlık sebebi olan örgütsel amaç ve değerlerle çalışanın bireysel algı, tutum ve davranışlarının örtüşmesinden bahsetmek mümkündür. Örgütler belirlenen amaç ve hedefler ile faaliyetlerini sürdürürken, belirlenen hedefe ulaşabilmek için insan faktörünün amaçlara yönlendirilmesi gerekmektedir. Örgütün belirlediği amaç ve değerleri özümseleyen çalışanların örgüte bağlı olmasından söz edilemez.

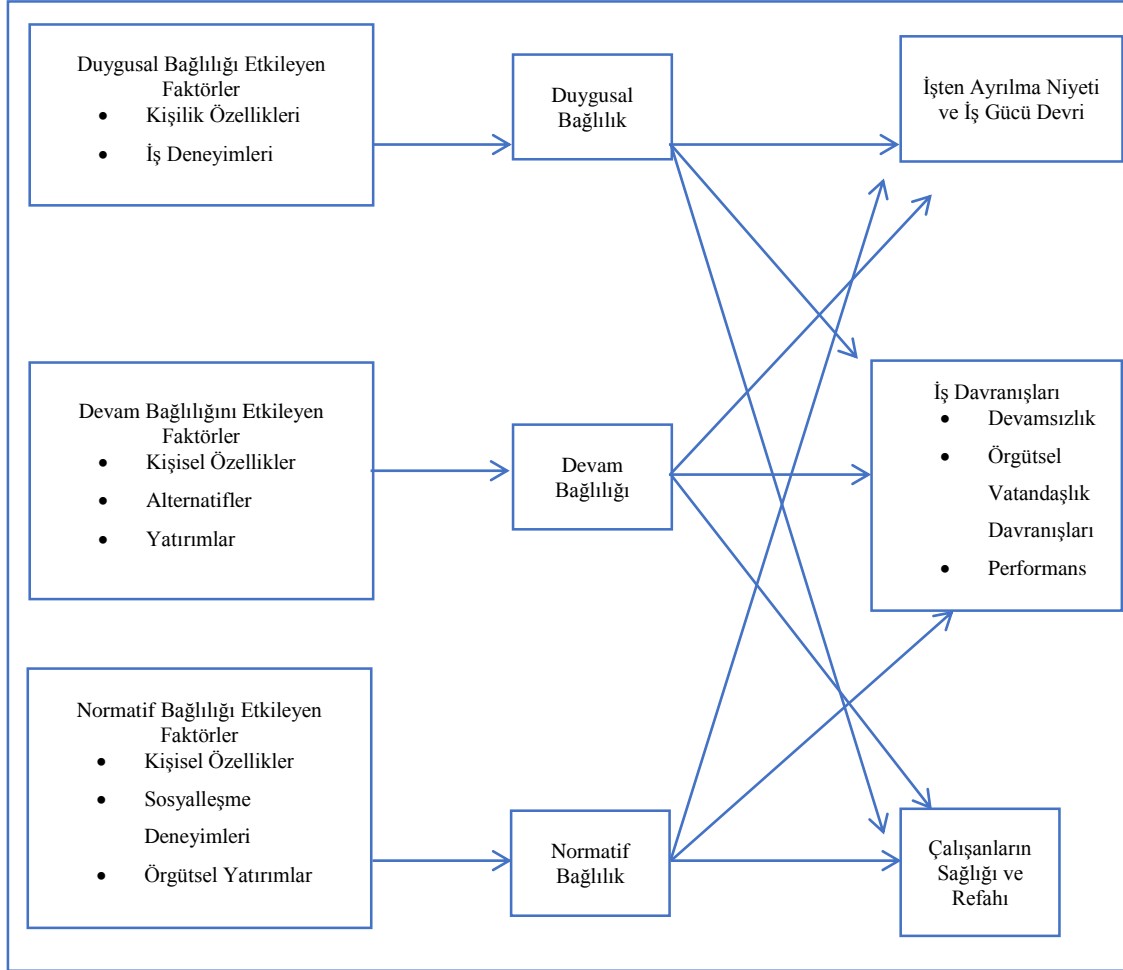
Çalışanların örgütsel bağlılık algılarını “işe bağlılık, gruba bağlılık ve örgüte bağlılık” şeklinde üç grupta toplayan ve duygusal, normatif ve devam şeklinde üç düzeyde ölçümleyen Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların işlerinde daha uzun süre çalıştıklarını ifade etmiştir. Son olarak belirtilmelidir ki, Meyer ve Allen (1997) çalışanların örgütsel bağlılığın benzer kavramlardan ayrılarak (örneğin adanmışlık, bütünleşme vb) incelenmesi ve bu şekilde kavramın daha yakından anlaşılabilir tüm örgütsel sonuçlarının anlaşılabilmesinin mümkün olacağını belirtmiştir (Meyer ve Allen, 1997).

Literatüre bakıldığında yaygın bir şekilde örgütsel bağlılıkla ilgili araştırmalar Meyer ve Allen (1984), (1990), (1991), (1997) ve (2002) tarafından ortaya konulan üçlü bağlılık modelini esas aldıkları görülmektedir. Çünkü bu yaklaşım yönetsel alanların tamamında ve günümüz iş koşullarında örgütsel bağlılığı çok etkili bir şekilde ortaya koyabilen bir model olarak görülmektedir. Bu nedenle tez araştırması kapsamında Meyer ve Allen’in tanımlanan yaklaşımı esas alınacaktır. Meyer ve Allen’in (1984) ilk olarak bağlılığı duygusal ve devam bağlılığı olarak iki bağlılık türünden açıklamışlardır. Modele daha sonra Wiener’in yaklaşımından esinlenerek normatif bağlılığı eklemeleriyle modellerini geliştirmişlerdir (Koç, 2008:36).

Modele göre üzerinde durulan bağlılık türleri, çalışanların örgütte bulunması ve çalışmaktan memnun olmasını açıklayan duygusal bağlanma; örgütte geçirdiği süre boyunca kazandığı yatırımların maliyeti sonucu oluşan devam bağlılığı ve ahlaki baskılardan dolayı hissedilen yükümlülük olan normatif bağlılıktan oluşmaktadır. Meyer ve Allen’a (1996) göre bağlılık; kişinin çalıştığı örgütte işine devam etme isteğinin olması, örgüte düzenli gelerek varlıklarını koruması ve örgütsel amaçlar ile bütünleşmesi olarak tanımlanmıştır.

Allen ve Meyer'in modeli birbirini tamamlayan bağlılık türlerinden oluşmaktadır (Meyer ve Allen, 1991). Diğer bir ifadeyle bazı çalışanların örgütüne yaptığı yatırımdan vazgeçmemek için yani ihtiyacı olduğu için ya da örgütten ayrılmasının sosyal çevresinde hoş karşılanmayacağını düşündüğü için örgütüne bağlılık hissedebilir. Bu tip durumlarda çalışanlar, örgütlerinde bulunmak için duygusal bir istek duymayabilirler. Ancak bu durumda dahi çalışanın örgütüne karşı hissettiği bir bağlılıktan söz konusudur. Allen ve Meyer tarafından çalışanların bağlılık davranışları duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık şeklinde üç grupta toplanmış ve ölçümlenmiştir (Allen ve Meyer, 1990):

Şekil 1: Meyer ve Allen Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli



Kaynak: Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. Ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization: A Metaanalysis Of Antecedents, Correlates, And Consequences, Journal Of Vocational Behavior, Cilt 61, 20-22.

Şekilde yer alan en olumlu ve istenilen bağlılık türü olan duygusal bağlılık, çalışanların örgüte içten, samimi ve yürekten bağlı olmasını ifade etmektedir Örgütlerine duygusal bağlanan çalışanlar ise bu örgütün üyesi olmaktan dolayı çok mutludurlar ve kolay kolay örgütten ayrılmayı düşünmezler (Meyer ve Allen, 1991:61).

Özellikle çalışanların bireysel değerleriyle örgütlerin normatif değerlerinin birbirleriyle uyumlu olması sonucu oluşan duygusal bağlılık, ancak çalışanın işine kendi özgür iradesiyle

katıldığında söz konusu olacaktır (Meyer ve Allen, 1997: 50). Bu şekilde örgüte katılan ve örgütte kalmayı sürdüren çalışan zaman içinde duygusal bağlılığını geliştirmesi ise ancak iş ortamında sürekli olumlu tavırlarla karşılaşmasıyla mümkündür (Yıldırım, 2002: 10).

Yukarıdaki modelde yer alan devam bağlılığı ise çalışanların ekonomik nedenlerle örgütte kalmayı bir ihtiyaç olarak görmesiyle oluşan bu düzeyde bir bağlılık çalışanların örgütten ayrılmaları durumunda sosyal, fizyolojik ve ekonomik ihtiyaçlarını karşılama konusunda tereddütlerinin olmasını göstermektedir.

Modelde yer alan normatif bağlılık çalışanların örgütlerine kendilerini borçlu hissetmelerinin yanı sıra vefa, sadakat ve alışkanlık gibi duygularının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Noor ve Noor 2006). Bazı kaynaklarda bu nedenle “zorunlu bağlılık” olarak tanımlanan normatif bağlılık algısını olumlu yönde etkileyen deneyimler çalışanlarda işine ve örgütüne yönelik minnet duygusunu kuvvetlendirerek çalışanları normatif olarak örgütlerine bağlamaktadır (Ünler, 2006:96).

Ayrıca zorunluluk boyutu olması yönüyle normatif bağlılık aslında çalışanların örgütsel bağlılık davranışları içinde en alt düzeyde olan türü olduğunu söylemek mümkündür (Yıldırım vd., 2014:585). Özellikle çalışanların normatif bağlılıklarının gelişmesinde ahlaki ve doğru davranışlar ile inançların oldukça önemli etkisi bulunmakla beraber henüz çalışan tarafından içselleştirilmemiş norm, değer ve inançlar bu tür bağlılığı zayıflatabilecektir (Noor ve Noor 2006). Bu anlamda normatif bağlılığın en önemli nedenlerinden bir tanesi de çalışanların bu işten ayrıldığında başka bir işe giremeyecek olduğunun farkında olması ve imzaladığı iş sözleşmesi gibi hukuki normların da bu tür bağlılıkta önemli etkisi bulunmaktadır.

İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, örgüt yazınında araştırmacılar tarafında popüler olan konulardan birisidir. İşgörenin örgütten geri çekilme davranışı olup, yeni iş arayışlarına girmesi olarak tanımlanır (Tak ve Çiftçioğlu, 2009:158). İşten ayrılma niyeti bir süreç olarak işlemektedir. Bu süreçte göre, düşünme, planlama ve işten ayrılmayı isteme gibi sıralanmaktadır (Lambert, 2006:59). Bunun yanında işten ayrılma niyeti, işgörenlerin mevcut koşullardan duyduğu memnuniyetsizlik nedeniyle örgütten ayrılmayı düşünmesi olarak ifade edilmiştir (Özcan vd., 2012:2). Tanımlardan da görüldüğü üzere, işten ayrılma niyeti çalışanın işinden ayrılması davranışının öncesindeki harekettir. İşten ayrılma niyetinin işgören devir oranıyla ilişkisi bulunmaktadır.

Nitekim literatürde çeşitli tanımları bulunan işgören devri; belirli bir dönem içerisinde örgüt çalışanlarının işe giriş-çıkışları olarak tanımlanmaktadır. Başka bir tanıma göre işgören devri; çalışanın bir örgütte çalışırken herhangi bir nedenden dolayı işinden ayrılması veya çıkartılması olarak ifade edilmiştir. İşgören devir hızı aşağıdaki formül ile hesaplanabilmektedir (Morrel vd., 2001:10):

$$\text{İşgören Devri} = \frac{\text{Bir Yılda İşten Ayrılanların Sayısı}}{\text{Ortalama Toplam Personel Sayısı}} \times 100$$

Bu yöntem işgörenlerin hangi sebepten dolayı işten ayrıldığını dikkate almamakla beraber, kişinin işten ayrılması veya çıkarılmasını da dikkate almadan kullanılmaktadır (Morrel vd., 2001,10/6). Formüle göre, belirli bir zaman içerisinde işten ayrılanların sayısının ortalama toplam personel sayısına oranlanması ile hesaplanmaktadır. Formül sayesinde, ne sıklıkla işten ayrılmaların yaşandığını ölçmek için kullanılır. Bunun yanında daha başka hesaplama yöntemleri de oluşturulmuştur. Çünkü, birden fazla işgören devri konusunda görüşün olmasından kaynaklanmaktadır (Şimşek vd., 2005:325).

Örgüt içi, örgüt dışı ve kişisel nedenlerle ilgili olarak süreç içinde birbirlerini etkileyerek işgöreni alacağı karara doğru sürüklerler. Örgütteki işgören devir oranının yüksek olması o örgüt açısından birtakım sorunların doğmasına neden olur. Örneğin onca emek, eğitim ve iş öğretilerek

nitelikli hale getirilen çalışanın yerine yeni çalışan temin etmek, aynı süreçlerden geçerek çalışana işi ve görevlerini öğrettikten sonra nitelikli bir çalışan haline getirmek oldukça zaman alacaktır.

Diğer yandan literatüre bakıldığında çalışan devir hızını etkileyen birçok faktör bulunduğu görülmektedir. Bunlar; alınan ücretler, yönetim biçimi, ülke ekonomisi, diğer iş fırsatları, yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, stres gibi faktörler işten ayrılma niyetini etkileyerek işgören devir oranını arttırmaktadır (Yılmaz ve Halıcı, 2010:95).

Kişiler kendi istekleriyle işlerinden ayrılabilir. Bu durum gönüllü işgören devri olarak ifade edilmektedir. Kişilerin gönüllü olarak işten ayrılması ile işten ayrılma niyetleri arasında ilişki olduğu varsayılmaktadır. Çünkü işten ayrılma niyeti gönüllüdür ve planlıdır (Özdenoğlu, 2004:98). Gönülsüz işgören devir hızı ise, çalışanların işten çıkarılmaları ile meydana gelmektedir. Genellikle devamsızlık, düşük performans gibi nedenlerden dolayı işten çıkarılmaktadırlar.

Kişilerin işten ayrılma niyetleri çeşitli sebeplerden kaynaklanıyor olabilir. Genellikle alternatif iş imkânları, ücret, beklentiler ve görevde yükselme gibi nedenlerle işlerinden ayrılmaktadırlar. Bu nedenlerden dolayı da öncelikle işten ayrılma niyeti oluşmakta ve daha sonra bu niyet davranışa dönüşmektedir. Dolayısıyla işten ayrılma niyeti olan işgörene müdahale edilmezse bu düşüncesi eyleme dönüşerek işten ayrılacaktır. Bu nedenle işten ayrılma niyeti önemli bir konudur.

Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Örgütsel bağlılık davranışı, çalışanları olumlu yönde etkileyecek herhangi bir pozitif yönlendirme olmadığı durumlarda bile devreye girerek, çalışan motivasyonunu ve performansını arttırabilme gücüne sahiptir (Allen ve Meyer, 1990; Meyer, Becker ve Van Dick, 2002; Üner, Karatepe ve Halıcı, 1998; Bakker vd. 2004; Bakker vd. 2006; Schaufeli vd., 2008). Özellikle iş devir hızının oldukça yüksek olduğu günümüz iş hayatında, çalışanların kendisini örgütün önemli bir parçası olarak görmelerini sağladığı için örgütsel bağlılık davranışı yönetsel anlamda her geçen gün daha fazla stratejik bir önem ve değer kazanmaya devam etmektedir (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010:12).

Örneğin Salanova vd., (2006) araştırması sonucunda, örgütsel bağlılığın örgütsel hizmet ikliminin olumlu yönde gelişmesi sayesinde bireysel ve kurumsal performansa olumlu yönde etki yaptığı ortaya koyulmuştur. Harter vd. (2002) araştırması sonucunda örgütsel bağlılığın yüksek üretkenlik seviyeleri, karlılık, müşteri memnuniyeti ve sadakati, güvence ve daha az oranda işi bırakma gibi bir dizi kurumsal performans göstergeleri ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Schaufeli vd., (2006) çalışması sonucunda, örgütsel bağlılığın rol içi iş performansı, ekstra rol performansı ve yenilikçi iş davranışı şeklinde sıralanan üç performans belirteci üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Beckers vd. (2004) araştırmasına göre işine güçlü bir şekilde bağlanmış çalışanların, işine ve kurumuna daha az düzeyde bağlanmış çalışanlara göre daha fazla mesai yaptıklarını; Schaufeli vd., (2008) araştırması örgütsel bağlılığın üç performans belirtecinin, yani rol içi, iş performansı, ekstra rol performansı ve yenilikçi iş davranışı, tamamıyla ilişkili olduğunu belirtmişlerdir.

Literatür taraması sonucunda elde edilen bu bulgulardan hareketle çalışanların örgütsel bağlılığın çalışan performansını doğru orantılı bir şekilde ve pozitif yönde etkileyeceğini söylemek mümkündür. İşte örgütsel bağlılığın çalışan motivasyonu ve performansını artırıcı bu tarz kazanımları nedeniyle alan yazının da üzerinde sıklıkla araştırma yapılan pozitif bir çalışan davranışı olarak nitelendirilmeyi hak ettiğini söylemek mümkündür.

Araştırma kapsamında örgütsel bağlılığın üzerindeki etkisi konu edilen “işten ayrılma niyeti” kavramı alan yazınında çalışanların örgüte yapmış oldukları yatırımların karşılığını alabilmelerine bağlı gelişen ve bu alandaki tüm olumsuzluklardan etkilenerek işten ayrılmayla sonuçlanabilen bir çalışan davranışı şeklinde tanımlanmaktadır (İnce ve Gül, 2005:97).

Tanımdan anlaşılacağı üzere işten ayrılma niyeti tanımlamasında çalışanın kendi isteğiyle işinden ayrılma düşüncesini geliştirmesi ve bu yönde işletmenin üretimine katkı bulunmaktan kaçınması söz konusudur (Griffeth vd., 2000). Ayrıca işten ayrılma davranışı yayılma özelliğinin bir gereği olarak diğer çalışanlara da sıçrar ve bu tür olumsuz yayılım hem örgüt iklimini olumsuz etkiler hem de işletme insan kaynaklarında verimlilik azalması gibi negatif çıktılara neden olabilir.

Oysa Çetin ve Basım (2011)'e göre çalıştıkları kuruma yüksek düzeyli bağlı olanlar, düşük bağlılık duyanlara oranla daha fazla örgütte kalma niyeti taşımaktadır. Bunun yanında düşük düzeyde bağlılık duyan işgörenler, devamsızlık ve işten ayrılma niyeti göstererek yüksek düzeyde işgören devri olması ile ilişkilendirilmektedir (Erdil ve Keskin, 2003:14). Nitekim literatürde yapılan birçok araştırma ile çalışanların örgütsel bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönde etkileşime dayanan bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (İnce ve Gül, 2005: 22; Kim vd., 2005: 171; Çekmecelioğlu, 2006: 165; Sığı, 2007: 138; Chen, 2007: 71). Örneğin Chen (2007) örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında neden sonuç ilişkisi olduğunu; Steers'ın (1977) araştırması, örgütsel bağlılığın işten ayrılmanın en önemli nedeni olduğunu; Bateman ve Strasserin (1984) araştırmaları ise işten ayrılmanın düşük örgütsel bağlılığın bir sonucu olduğunu belirtmektedir.

Çalışanın işiyle ve örgütüyle arasında geliştirdiği bu psikolojik ilişkinin olumlu yönde gelişimi açısından çalışanın örgütün amaç ve hedeflerini özümseyerek sürekli bir şekilde örgütte kalmayı arzu etmesi beklenir (Demir, 2007:102). Bu açıdan örgütsel bağlılık çalışanın işten ayrılma düşüncesini engelleyen en önemli faktörlerin başında gelmektedir (Kim vd., 2005: 175). Örgütsel bağlılığın aksine işten ayrılma niyeti çalışanların bağlılıkları, örgüte yapmış oldukları yatırımların karşılığını alabilmelerine bağlıdır. Çalışma süresi, yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim gibi faktörler örgütsel bağlılığı etkileyerek işten ayrılma niyeti üzerinde değişikliğe neden olurlar (İnce ve Gül, 2005:97).

Nitekim Rusbelt vd. (1988)'e göre işten ayrılma niyeti, işgörenlerin örgüt içi koşullardan tatmin olmamaları durumunda ortaya çıkan yıkıcı etkilere yol açan bir eylem şekli olarak tanımlanmaktadır. İşgörenlerin işten ayrılmaları sonucu oluşan yüksek işgören devir oranı, örgütler üzerinde maliyet artırıcı bir unsur olarak negatif etki yapacağından dolayı bu kavram örgütsel davranış açısından negatif çalışan davranışı olarak nitelenmektedir.

Literatürde yer alan bu çalışmalara göre denilebilir ki, nasıl ki çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin gelişim yönlerine göre çalışanların işten ayrılma niyetleri de negatif yönde etkilenmektedir. Diğer bir ifadeyle örgütsel bağlılıkla işten ayrılma niyeti birbirini tersine etkileme potansiyeli taşımaktadır. Öyleyse denilebilir ki, örgütsel bağlılık ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında ters orantılı bir ilişki bulunmaktadır. Zira örgütlerine duygusal yönden bağlanan çalışanlar örgütlerini daha fazla sahiplenerek, örgütünden kopmak ya da ayrılmak istemeyeceklerdir. Ayrıca duygusal yönden örgütsel bağlılığı artan çalışanların yoğun olduğu işlerde ve sektörlerde çalışanların işten ayrılma oranı sektör içinde en düşük paya sahip olduğu çeşitli araştırmalarla ortaya konulmuştur (Meyer ve Allen, 1997; Çekmecelioğlu, 2006: 165).

Araştırmanın Hipotezi

Öyle ise literatürdeki bu tespitlerden yola çıkarak bu araştırma kapsamında çalışanların işlerine yönelik üç boyutta gerçekleşen örgütsel bağlılık davranışlarının onların işten ayrılma niyetlerini negatif yönde etkileyeceğini varsayan aşağıdaki hipotezler önermek mümkündür:

H1: Örgütsel bağlılık (H1a: Duygusal Bağlılık, H1b: Devam Bağlılığı, H1c: Normatif Bağlılık) ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Nicel araştırma yöntemi kullanılarak yapılan bu araştırma kapsamında öncelikle literatür incelenerek araştırma konusunda daha önce yurt içinde ve dışında yapılan araştırmalardan bilgiler toplanmıştır. Literatüre göre toplanan veriler ışığında araştırma hipotezleri geliştirildikten sonra hazırlanan bir anket aracılığıyla nicel araştırma verileri toplanmıştır. Ankara Esenboğa Havaalanında

2016 yılı Temmuz-Ağustos ve Eylül aylarında gerçekleştirilen anketin evreni, örnekleme, ölçekleri ve veri analizinde kullanılan yöntemler aşağıdaki başlıklar altında kısaca anlatılmıştır.

Yöntem

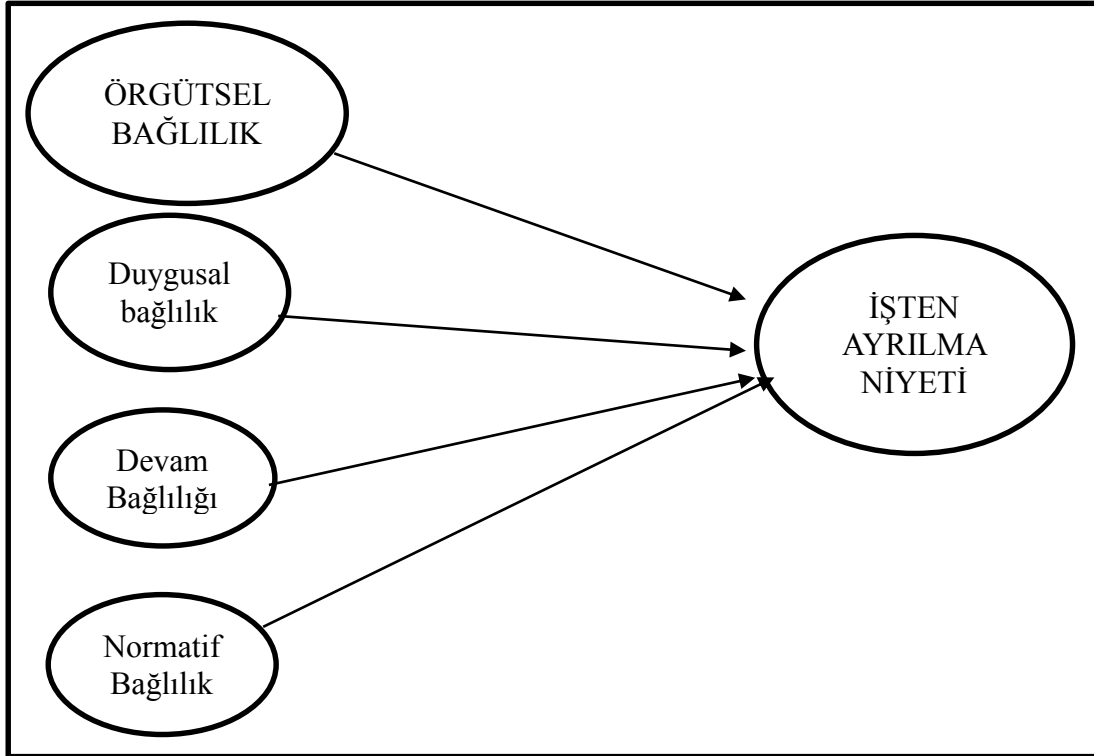
Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evreni havacılık sektöründe Ankara’da faaliyet yapan yer hizmetleri çalışanlarından oluşmaktadır. Bu bağlamda Ankara ilinde hizmet veren 3 şirket bulunmakta ve yaklaşık olarak toplam 650 personel çalışmakta olup verileri toplayabilmek için 400 adet anket dağıtılmıştır. Geri toplanan anketler sonucunda ortaya çıkan kayıp veri ve uygun olmayan anketlerin çıkarılmasıyla örneklem 242 anket formundan oluşmaktadır. Evren büyüklüğü 650 kişiden oluşan bu ankete 242 havacılık personelin katılımı sağlanmasının yeterli olduğunu söylemek mümkündür.

Araştırmanın Modeli

Aşağıdaki şekilde araştırmanın hipotezini temsil eden araştırma modeli gösterilmektedir.

Şekil 2: Araştırmanın Modeli



Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Yöntemleri

Araştırma kapsamında ilk olarak literatür taranmış, böylece tezin kavramsal ve teorik çerçevesi oluşturulmaya çalışılmıştır. Yapılan literatür taramasında ulaşılan kitap, makale, tez ve diğer metinlerden bilgi ve veri toplama, verileri sınıflandırma, kavramsal ve mantıksal çözümlenmeler yapma, karşılaştırma, anlama, yorumlama ve çözümleme yapılmaya çalışılmıştır. Daha sonra araştırmanın nicel verileri anket yöntemi ile toplanmıştır. Böylece araştırma nicel araştırma yöntemleri kullanılarak yapılmıştır. Araştırmanın nicel verilerini toplamak amacıyla ankette kullanılan ölçekler aşağıdaki başlıklar altında kısaca anlatılmıştır:

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Araştırma kapsamında çalışanların örgütsel bağlılık davranışlarını ölçümlemek üzere, Allen ve Meyer (1990), (1997) ve (2001) araştırmalarında geliştirilen, günümüze kadar çeşitli defalar revize edilerek kullanılan “Üçlü Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Toplam 18 ifadeden oluşan bu ölçek örgütsel bağlılığı duygusal, devam ve normatif olarak üç boyutta tanımlamaktadır. İfade edilen boyutlara göre 1, 2, 3, 4, 5, 6’ncı maddeler duygusal bağlılık, 7, 8, 9, 10, 11, 12’nci maddeler devam bağlılığı ve 13, 14, 15, 16, 17, 18’inci maddeler de normatif bağlılık sorularını içermektedir.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Çalışanların işten ayrılma niyetini ölçmek üzere Polat ve Meydan (2010) ve Polat (2009) araştırmalarında kullanılan çalışanların "örgütte kalma niyeti ölçeği" kullanılmıştır. Beşli Likert tipinde olan bu ölçek “hiçbir zaman”, “ara sıra”, “sık sık”, “çoğunlukla”, “her zaman” gibi puanlanmıştır.

Ölçeklerin Geçerliliğine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında nicel verileri toplamak için üç alt boyuttan oluşan “örgütsel bağlılık” ölçeği ve “işten ayrılma ölçeği” kullanılmıştır. Her ne kadar üç ölçekte alan yazının da yer edinmiş ve daha önce pek çok araştırmada kullanılmış olsa da bu araştırmanın örneklem farklılığı gibi nedenlerle söz konusu ölçekler güvenilirlik ve geçerlilik analizlerinden geçirilmiştir.

İstatistiksel anlamlılık düzeyi istatistiksel analizlerde genel olarak $p < 0,05$ olarak belirlenir. Bu değer eşitlik (null) hipotezini reddetme şansının 0,05 olduğu anlamına gelmektedir. Diğer bir ifadeyle %95 güven aralığı anlamına gelmektedir. Bu çalışmadaki anlamlı bulgular %95 güven aralığındadır (Spiegel & Stephens, 1999).

Araştırmada yer hizmetleri personelinin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemek amacıyla Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ve Wasti (2000) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Wasti (2000), güvenilirlik katsayıları duygusal bağlılık için 0.78, normatif bağlılık için 0.75 ve devam bağlılığı için 0.58 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin DF analizi için modelin uyum indeks kriterlerine daha iyi uyum göstermesi için düzeltme indeksinden faydalanılarak gerekli yeni yollar çizilmiştir. Eklenen yeni yollardan sonra, model kriterlere göre iyi bir uyum göstermiştir. Model uyum istatistikleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Uyum indeksleri tablosu incelendiğinde (χ^2 / df) değeri 2,555’dir ve eşik değerinin altındadır. CFI, TLI ve NFI değerleri kriter olan 0,90 değerinin üzerindedir. Önemli bir diğer değer olan SRMR değeri de eşik değer olan 0,08 değerinin oldukça altındadır. Tablo 5.2’de RMSEA ve Probability değerlerinin eşik değerlere yakın olduğu görülmektedir. Bu yakın değerler kabul edilebilir değerlerdir. Bütün bu model uyum değerleri genel olarak değerlendirildiğinde ölçek modelinin kullanılabilir olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 1: Örgütsel Bağlılık DFA Model Uyum İstatistikleri Karşılaştırma Tablosu

İndeksler	Kriterler	Değer	1. Düzey		2. Düzey	
			Uyum	Değer	Uyum	Değer
Likelihood Ratio (χ^2 / df)	<3	4,04	Kötü	2,555	İyi	
Comparative Fit Index (CFI)	>,90	0,876	Kabul edilebilir	0,941	İyi	
Tucker Lewis Index (TLI)	>,90	0,828	Kötü	0,912	İyi	
Normed Fit Index (NFI)	>,90	0,843	Kötü	0,909	İyi	
Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)	<,08	0,1197	Kötü	0,066	İyi	
Root Mean Square Error Of Approximation (RMSEA)	\leq ,05	0,112	Kötü	0,08	Kabul edilebilir	
Probability (p or p-close)	\geq ,05	0	Kabul edilebilir	0	Kabul edilebilir	

Örgütsel bağlılık ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizinde ilk adım olarak kritik oranlar incelenmiştir. Modeldeki alt ölçeklerden normatif bağlılık alt ölçeğine ait olan nb1 ve nb2 faktörlerinin kritik oranları 1,96'dan küçük bulunmuştur ki bu da 0,05 seviyesinde istatistiksel olarak anlamlılığa işaret etmemektedir. Kritik oranın altında bulunan bu iki faktör modelden çıkarılacak yeniden analiz yapılmıştır. İkinci analizde örgütsel bağlılık ölçeğinde istatistiksel olarak anlamlı olmayan herhangi bir faktör bulunmamaktadır.

Örgütsel bağlılık ölçeğine ait faktör yükleri aşağıdaki tabloda gösterilmektedir. Tablo 5.3'de görüleceği üzere ölçeği oluşturan tüm birimlerin faktör yükleri eşik değerin üzerindedir. Ölçeğin birinci sıra faktörlerinin hepsi eşik değerin üzerinde faktör yükleri ile ölçeğin alt boyutunu, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık, doğrulamaktadır. Aynı şekilde alt boyutlar ikinci sıra ölçek olan örgütsel bağlılık ölçeğini eşik değerin üzerinde faktör yükleri ile doğrulamaktadır.

Tablo 2: Örgütsel Bağlılık Faktör Yükleri

Faktörler 1. Sıra	Faktörler 2. Sıra	Faktör Yükleri	S.H.	K.O.
duygusal_bağlılık	örgütsel_bağlılık	0,74	0,757	3,754
devam_bağlılığı	örgütsel_bağlılık	0,406		
normatif_bağlılık	örgütsel_bağlılık	0,707	0,592	4,325
db1	duygusal_bağlılık	0,639		
db2	duygusal_bağlılık	0,667	0,087	12,367
db3	duygusal_bağlılık	0,896	0,128	11,143
db4	duygusal_bağlılık	0,786	0,114	11,658
db5	duygusal_bağlılık	0,76	0,119	10,988
db6	duygusal_bağlılık	0,786	0,107	10,266
devb1	devam_bağlılığı	0,495		
devb2	devam_bağlılığı	0,697	0,223	7,117
devb3	devam_bağlılığı	0,808	0,273	7,604
devb4	devam_bağlılığı	0,698	0,208	7,113
devb5	devam_bağlılığı	0,389	0,185	4,846
devb6	devam_bağlılığı	0,437	0,185	4,701
nb3	normatif_bağlılık	0,583		
nb4	normatif_bağlılık	0,741	0,149	9,043
nb5	normatif_bağlılık	0,826	0,139	9,454
nb6	normatif_bağlılık	0,753	0,137	8,974

S.H.= Standart Hata, K.O.= Kritik Oran

Bu çalışmanın bağımsız değişkenlerinden birisi olan örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirliği ile ilgili yapılan testlerin sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur. Buna göre; açıklanan varyanslara bakıldığında devam bağlılığı alt boyutunun yüzde 16,5 ile ölçeğe ait varyansın en azını açıkladığı görülmektedir. Duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutları ise sırasıyla yüzde 54,7 ve yüzde 50 oranında varyans açıklamaktadır.

Tablo 3: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenirlik Test Sonuçları

Faktörler	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha	Y.G.
ÖRGÜTSEL_BAĞLILIK		,857	,658
Duygusal Bağlılık	,547	,900	,890
Devam Bağlılığı	,165	,758	,766
Normatif Bağlılık	,500	,763	,819

Y.G. (Composite Reliability)= Yapısal Güvenirlik

Tabloda, ölçeklerin güvenilirliklerinin ölçülmesinde kullanılan cronbach's alpha değeri ve yapısal güvenilirlik (composite reliability) değerleri için eşik değer 0,7'dir. Örgütsel bağlılık ölçeğini oluşturan alt boyutların her iki güvenilirlik değerleri eşik değerinin üzerindedir.

Çalışanların işten ayrılma niyetini ölçmek üzere Polat (2009) tarafından kullanılan 5 maddelik "örgütte kalma niyeti ölçeği" adında oluşturulmuştur. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,91 olarak tespit edilmiştir (Polat, 2009). Aşağıdaki şekil 5.3'de işten ayrılma niyeti ölçeği için yapılan birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) bulguları gösterilmektedir. Şekildeki okların üzerindeki değerler faktör yüklerini göstermektedir. Faktör yükleri doğrusal regresyon katsayılarıdır ve şekilde bileşenler ile faktörler arasında ok ile gösterilmiştir.

İşten Ayrılma Niyeti ölçeğinde istatistiksel olarak anlamlı olmayan herhangi bir faktör bulunmamaktadır. Modelin uyum indekslerinin kriterlere uyum göstermemesi üzerine düzeltme indeksinden (modification indices) yararlanarak gerekli yeni yollar belirlenmiştir. Belirlenen yeni yollar neticesinde uyum indeksi verileri kriterlere uyum göstermiştir.

Ki-kare istatistiği her ne kadar örneklem büyüklüğünden etkilense de çok kullanılan popüler bir model uyum istatistiğidir. Ki-kare'nin bağımsızlık derecesine oranı (χ^2/df), 3 veya 3'ten daha düşük olması, iyi bir uyumu gösterir. Normed Fit Index (NFI) ve comparative fit index (CFI) null model ile önerilen ham model arasındaki gelişmeyi değerlendirir. NFI ve CFI değerleri iyi bir model uyumu için 0,90 veya üzerinde olmalıdır.

RMSEA değeri 0,05 veya daha düşük olmalıdır. Tucker-Lewis indeksi de (TLI) 0,90 veya üzerinde olmalıdır. SRMR gözlemlenen korelasyon ile tahmin edilen korelasyon arasındaki farkın standartlaştırılmış halidir. Uyum ölçümünün mutlak bir değeridir ve 0,08 değerinin altında olması iyi bir uyum anlamına gelmektedir (Byrne, 2001; Schreiber vd., 2006: 323-337).

Tablo 4: İşten Ayrılma Niyeti DFA- Model Uyum İstatistikleri

İndeksler	Kriterler	Değer	Uyum
Likelihood Ratio (χ^2/df)	<3	2,955	İyi
Comparative Fit Index (CFI)	>,90	,991	İyi
Tucker Lewis Index (TLI)	>,90	,978	İyi
Normed Fit Index (NFI)	>,90	,987	İyi
Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)	<,08	,0182	İyi
Root Mean Square Error Of Approximation (RMSEA)	\leq ,05	,09	Kabul edilebilir
Probability (p or p-close)	\geq ,05	,107	İyi

Tablo incelendiğinde (χ^2 /df) değeri 2,955'dir ve eşik değerinin altındadır. CFI, NFI ve TLI değerleri kriter olan 0,90 değerinin üzerindedir. Önemli bir diğer değer olan SRMR değeri de eşik değer olan 0,08 değerinin oldukça altındadır. Tabloda, RMSEA değerinin eşik değere yakın olduğu görülmektedir. Ayrıca bu değerle ilişkili Probability değeri de eşik değerinin altındadır. Bütün bu model uyum değerleri genel olarak değerlendirildiğinde ölçek modelinin kullanılabilir olduğuna işaret etmektedir.

“Bir tahminin kendi standart hatasına bölümüyle elde edilen değer” kritik orandır (Hox ve Bechger, 1998:4) Doğrulayıcı faktör analizinin ilk aşamasında, modeldeki istatistiksel olarak anlamlı olan ve olmayan faktörleri belirlemek için kritik oranlar incelenmiştir. Bir değer için eşik değer olarak kabul edilen 0,05 seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı olabilmesi için, kritik oranın 1,96'dan büyük veya -1,96'dan düşük olması gerekmektedir. Tabloda verilen kritik oranlar incelendiğinde, değerlerin hepsinin 1,96'dan büyük oldukları görülmektedir ki bu da %95 seviyesinde istatistiksel olarak anlamlılığa işaret etmektedir ($KO \geq \pm 1.96$, $p \leq 0.05$).

İşten ayrılma niyeti ölçeğine ait faktör yükleri aşağıdaki tabloda gösterilmektedir. Tablodaki bulgulara göre ölçeği oluşturan birimlerin hepsinin faktör yükleri eşik değerin üzerindedir. Bundan dolayı ölçeği oluşturan tüm birimler modele dahil edilmişlerdir.

Tablo 5: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği DFA Faktör Yükleri

	Faktörler	Faktör Yükleri	S.H.	K.O.
ian1	İşten Ayrılma Niyeti	0,798		
ian2	İşten Ayrılma Niyeti	0,9	0,065	16,303
ian3	İşten Ayrılma Niyeti	0,56	0,066	10,808
ian4	İşten Ayrılma Niyeti	0,863	0,068	15,407
ian5	İşten Ayrılma Niyeti	0,905	0,069	16,413

S.H.= Standart Hata, K.O.= Kritik Oran

Ölçeklerin güvenilirliklerinin ölçülmesinde kullanılan iki farklı değer bulunmaktadır. Bunlardan birisi cronbach's alpha değeri ve diğeri ise Yapısal güvenilirlik (composite reliability) değeridir. Bu iki değer için de eşik değer 0,7'dir. İşten ayrılma niyeti ölçeğini oluşturan alt boyutların her iki güvenilirlik değerleri eşik değerin üzerindedir. Bu sonuçlar bu çalışmada kullanılan işe yabancılaşma ölçeğinin güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir.

Araştırmada Kullanılan Veri Analiz Yöntemleri

Havacılık sektöründe çalışan personelin örgütsel bağlılığı, işten ayrılma niyetlerini ve iş karşıtı davranışlarını değerlendirmek amacıyla 242 personel ile görüşülmüştür. Veriler excell ortamından IBM SPSS ve AMOS programlarına aktarılarak analizler tamamlanmıştır. Araştırma hipotezlerinin testine geçmeden önce, anket ölçek ve verilerinin güvenilirliği ile geçerliliğini anlamak amacıyla, ankette yer alan ölçeklerin güvenilirliği ölçmek için Cronbach Alpha kat sayı değerlerine bakılmıştır. Güvenilirlik ve geçerlilik analizlerinin üçüncü aşamasında ankette kullanılan ölçeklerde bulunan maddelerin anlamlı olarak yer alıp almadıklarını tespit etmek amacıyla Kaiser Normalleştirilmesiyle Varimax dik döndürme tekniği ile (Varimax with Kaiser Normalization) ölçekte yer alan ifadelerin faktör yükleri tespit edilmiştir. Faktör analizinin yorumlanabilir olduğuna ise KMO ve Bartlett Testi sonuçlarına bakılarak karar verilmiştir. Ankette kullanılan her bir ölçeği oluşturan maddelerin belirlenmesi için yapılan açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda faktör yüklerinin literatüre göre önerilen eşik değerlerine göre gruplandırması yapılmıştır. Güvenilirlik ve geçerlilik analizlerinin son aşamasında ise ölçeğin kararlılığını saptamak amacıyla tüm maddeleri doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Ayrıca korelasyon katsayı değerlerine göre ölçek grupları yeniden tasarlanarak etiketlenmiştir.

Bulgular

Araştırmanın hipotezi test edilmeden önce korelasyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 6: Korelasyon Analizi Sonuçları

	Ortalama	Standart Sapma		1	2	3	4	5	
1	İşten Ayrılma Niyeti	2,796	1,300	Pearson r	1				
2	Örgütsel Bağlılık	2,852	0,661	Pearson r	-,620**	1			
3	Duygusal Bağlılık	3,205	1,132	Pearson r	-,588**	,828**	1		
4	Devam Bağlılığı	3,540	0,807	Pearson r	-,149*	,552**	,105	1	
5	Normatif Bağlılık	2,718	1,133	Pearson r	-,587**	,793**	,563**	,223**	1

İşten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı; negatif yönlü; ancak oldukça güçlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0,620$, $p<0,01$). Buna göre çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri güçlendikçe işten ayrılma niyetleri zayıflamaktadır.

İşten ayrılma niyeti ile “örgütsel bağlılık” ve bu değişkeni oluşturan “duygusal bağlılık”, “devam “bağlılığı” ve “normatif bağlılık” alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı; ancak negatif yönde ilişki bulunmaktadır (sırasıyla $r=-0,588$, $p<0,01$; $r=-0,149$, $p<0,05$ ve $r=-0,587$, $p<0,01$). Buna göre çalışanların örgütsel bağlılıkları hangi boyutta güçlenirse güçlensin, bu tür pozitif gelişmeler çalışanların işten ayrılma niyetlerini zayıflatmaktadır.

Çalışmanın bu bölümünde veri setini analiz etmek için Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) kullanılacaktır. Çoklu değişken analizi AMOS.18 programı kullanılarak yapılacaktır. İki adımlı yaklaşımın gereği olarak, öncelikle her iki ölçeğin de ölçüm modeli doğrulayıcı faktör analizleri ile teyit edilmiştir ve bu doğrulamalar bir önceki bölümde açıklanmıştır. Bu doğrulamalar baz alınarak öngörülen yapısal eşitlik modeli revize edilmiştir. Bir bağımlı değişken (işten ayrılma niyeti) ve bir bağımsız değişken (Örgütsel bağlılık) genel bir yapısal eşitlik modeli kurmak için kullanılmıştır.

İstatistiksel olarak anlamlı olmayan kontrol değişkenlerinin revize edilen modelden çıkarılması ile model uyum istatistikleri iyileşmiştir. Bu adımın ardından model uyum istatistiklerinin eşik değerlerin üzerinde çıkması için düzeltme indeksi incelenmiştir. Modelin uyumunun artması için her defasında düzeltme indeksine göre hata terimlerinin arasında bir yol (path) eklenmiş ve akabinde düzeltme indeksi tekrar incelenmiştir. Bu adımlar uyum indeksleri istenilen uyum seviyesine gelene kadar tekrarlanmıştır. Revize edilen bu modelde uyum indeksleri dikkate değer bir gelişme göstermiştir.

Model uyum istatistikleri belirli bir gelişme gösterdikten sonra yapısal eşitlik modelinde bulunan ikinci düzey ölçek özelliği bulunan örgütsel bağlılık ölçeğinin, birinci düzey olarak mı? veya ikinci düzey olarak mı? modele katılacağına karar vermek için her iki modelde analiz edilmiştir. Karşılaştırma tablosundaki verilere göre YEM analizinde ölçeğin ikinci sıra olarak analize tabi tutulması daha uygundur. Bu nedenle YEM analizine örgütsel bağlılık ölçeği ikinci düzey değişken olarak dahil edilmişlerdir.

Tablo 7: YEM Model Uyum İstatistikleri Karşılaştırma Tablosu

İndeksler	Kriterler	Değer	1. Düzey		2. Düzey	
			Uyum	Değer	Uyum	Değer
Likelihood Ratio (x2 /df)	<3	1,656	İyi	1,551	İyi	
Comparative Fit Index (CFI)	>,90	0,912	İyi	0,924	İyi	
Tucker Lewis Index (TLI)	>,90	0,888	Kabul edilebilir	0,905	İyi	
Normed Fit Index (NFI)	>,90	0,81	Kabul edilebilir	0,818	Kabul edilebilir	
Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)	<,08	0,0827	Kabul edilebilir	0,0726	İyi	
Root Mean Square Error Of Approximation (RMSEA)	≤,05	0,052	Kabul edilebilir	0,048	İyi	
Probability (p or p-close)	≥ ,05	0,235	İyi	0,761	İyi	

Altındaki tabloda revize edilen modeldeki değişkenlere ait yapısal eşitlik modeli için parametre sonuçları verilmiştir:

Tablo 8: Yem Analizi Sonuçları

			β	S.H.	K.O.	P
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Örgütsel Bağlılık	-0,892	0,171	-9,466	***

Örgütsel bağlılık değişkeni ile bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır ($\beta=-0,892$, $p \leq 0.001$). Örgütsel bağlılık puanı bir standart birim arttığında işten ayrılma niyeti de 0,892 standart birim azalmaya neden olmaktadır. Diğer bir ifade ile örgütsel bağlılık işten ayrılma niyetini azaltmaktadır.

Sonuç

Günümüzde ekonomik kalkınma ve gelişmişlik yönünden ülkelerin geldiği düzeyi yansıtan sektörlerden birisi olan sivil havacılık sektöründe nitelikli beşeri faktöre olan ihtiyaç her geçen gün artmakta ve bu sektörde giderek daha fazla örgütsel süreçlerin stratejik açıdan yönetilmesine daha fazla önem ve değer verilmeye çalışılmaktadır. Özellikle Türk sivil havacılık sektöründe faaliyet gösteren az sayıdaki havacılık işletmesi sahip oldukları insan kaynaklarını etkili yöneterek sürdürülebilir rekabet avantajı bu sayede kazanmak için çalışanlarının örgütsel bağlılığını bir yandan arttırmaya, diğer yandan çalışanların iş devir hızını düşürmeye büyük önem vermektedir.

Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezin literatür çerçevesinde geliştirmesinden hareketle bu tez sonucunda ulaşılan bazı bulguların kabul edilmesi ve kabul edilmemesinin literatüre önemli katkılar sunduğunu söylemek mümkündür. Birbirinden çok farklı içerik ve ölçeklerden oluşan bir pozitif (örgütsel bağlılık) ve bir negatif/olumsuz (işten ayrılma niyeti) kavrama odaklanmış ve bu kavramlar arasındaki etkileşimi ölçülemek üzere gerçekleştirilmiştir. İşte araştırmanın bu özelliğinin örgütsel davranış literatüründe çalışan davranış ve algılarına farklı bir açıdan daha doğrusu tersten bakmanın da mümkün olabileceğini gösterdiğini o yüzden söylemek mümkündür.

Son olarak araştırmanın havacılık literatürüne katkılarından bahsetmek mümkündür. Bu anlamda her geçen gün biraz daha gelişen havacılık işletmeleri yönetimi disiplinin de artan sayıda örgütsel davranış çalışması yapıldığı görülmektedir. Bu şekilde zenginleşen havacılık yönetim ve organizasyon disiplini yapılan bu çalışmanın ilk olmak yönüyle alan yazınına önemli katkısının olacağı değerlendirilmektedir.

Araştırmanın hipotezinde duygusal, devam ve normatif olmak üzere üç boyutta şekillenen çalışanların örgütsel bağlılık algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini tespit etmeye yönelik varsayımlar kullanılmıştır. Araştırma aracılığıyla ileri sürülen hipotezlerin test sonuçlarına bakıldığında ilk olarak söylenmelidir ki, çalışanların örgütsel bağlılıkları duygusal devam ve normatif alt boyutlarda olmak üzere çalışanların işten ayrılmalarını engelleyici bir fonksiyon icra etmektedir.

Havacılık sektöründe önemli performans ve verimlilik kayıplarına neden olan ve genellikle birbiriyle rakip olan aynı sektördeki firmalara geçişle neticelenen işten ayrılmaların önüne geçmek amacıyla çalışanların havacılık işletmeleri çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde geliştirmeye önem vermelidirler. Zira bu tür bir stratejik yaklaşım havacılık personelinin hem işe, mesleğe ve çalıştığı havacılık kurumuna yönelik sadakatini arttıracak, hem de havacılık işletmelerinin rekabet üstü olmalarını sağlayan ve önemli kaynak ayırarak temin ettiği nitelikli beşeri faktörün kolayca örgütten kopmasına engel olabilecektir.

Araştırmanın bu sonucu literatürde yer alan Erdil ve Keskin (2003), Tak ve Çiftçioğlu (2009), Demir (2007), Kim vd. (2005) Çetin ve Basım (2011), Meyer vd., (2002), Şimşek vd. (2005), Fournier vd. (2010) Örucü ve Esenkal (2005), Çakar ve Ceylan (2005) ve Tınaz, (2005) Tett ve Meyer (1993)

araştırmalarıyla benzer içeriktedir. Diğer bir ifadeyle sayılan araştırmalar sonucunda da örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde etkisi bulunduğu yönünde yapılan tespit bu araştırmayla bir kez daha doğrulanmıştır.

Ayrıca ulaşılan bulgular Chen (2007) araştırması sonucunda ortaya konulan “örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında neden sonuç ilişkisi bulunmaktadır”, Steers’in (1977) araştırması sonucunda ifade edilen “örgütsel bağlılıktaki azalışlar, işten ayrılmanın en önemli nedenidir” ve Bateman ve Strasserin (1984) araştırması sonucunda tespit edilen “çalışanların düşük örgütsel bağlılığının en önemli sonucu işten ayrılmadır” şeklindeki yargıları doğrular niteliktedir. Dolayısıyla denilebilir ki, araştırmayla ulaşılan sonuçlara göre örgütsel bağlılık ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü ve ters orantılı bir ilişki bulunmaktadır (Yousef, 1999; Varoğlu ve Sığırı, 2013).

Diğer yandan ise Meyer ve Allen (1991), (1997) ve (2001) araştırmalarıyla belirlenen örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif boyutlarının her üçünün de işten ayrılma niyetine negatif yönde etkisinin bulunması oldukça önemli bulunmuştur. Zira aynı ölçeği kullanarak örgütsel bağlılık ile işten ayrılma arasındaki ilişkiyi araştıran Çekmecelioğlu (2006) araştırmasında örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu; ancak örgütsel bağlılığın normatif alt boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde herhangi anlamlı bir etkiye sahip olmadığı ortaya konulmuştur. Bu araştırmada ise normatif bağlılığın da işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Öte yandan katılımcıların örgütlerine yönelik devam bağlılıkları konusunda yaptıkları değerlendirmelere bakıldığında ağırlıklı olarak mevcut işlerinde çalışmaya devam etmelerini bu boyutta gelişen örgütsel bağlılıklarıyla ilişkilendirdikleri araştırma sonucunda anlaşılmıştır. Oysa havacılık personelinin genellikle severek yaptıkları bu meslekte çoğunlukla işlerine, mesleklerine ve kurumlarına “duygusal yönden bağlı” olmaları ve ekip ruhuyla iş yerlerinde kendilerini sıcak bir ailenin üyesi görmeleri beklenir.

Ulaşılan bu sonuçlara göre havacılık işletmelerinde çalışanların duygusal bağlılıklarını geliştirmeye yönelik daha stratejik uygulamalara yer verilerek, duygusal yönden çalışanların iş tatmin düzeylerini yükseltmeye çalışmaları gerektiği söylenebilir. Sonuç olarak pozitif bir çalışan davranışı olan örgütsel bağlılığın çalışanların işten ayrılma niyetlerini azalttığı ve bu tür çalışanlara sahip olan işletmelerde iş devir hızının daha düşük oranda olacağı yapılan bu araştırma sonucunda tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda son olarak gelecekte yapılması planlanan araştırmalara yönelik bazı öneriler sunmak mümkündür. Gelecekte yapılacak araştırmalara öncelikle örgütsel bağlılık gibi pozitif değişkenlerle işten ayrılma niyeti gibi negatif çalışan davranışlarını konu edinen araştırmalarda ortak kesişmeyi açıklayacak nitelikte bazı “aracı değişkenleri” araştırmalarına dahil etmeleri tavsiyeye değer görülmüştür.

Bilindiği üzere işletme yönetiminde örgütsel psikoloji ve sosyoloji alanındaki araştırmalar rekabet, verimlilik ve performans artışı sağlamaya yönelik yönetsel stratejiler geliştirmek ve bu alanlarda aksamaya neden olan çalışan davranışlarını etkili bir şekilde yönetmeyi sağlamak amaçlarıyla yapılmaktadır.

Bu araştırmanın da nihai hedefi aslında sivil havacılık çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını geliştirmek, iş karşıtı davranışlardan uzaklaşmasını sağlamak ve bu sektörde kronik hale gelen iş devir hızını yavaşlatmak bulunmaktadır. Dolayısıyla örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti kavramlarını konu edinen araştırmalara söz konusu değişkenlerin en azından çalışanların bireysel performansına eğer veri kısıtlılığı yoksa, işletmenin kurumsal ve finansal performansına, dahası işletmenin sürdürülebilir rekabet avantajına etkisini ölçülemeye yönelmeleri tavsiyeye değer görülmüştür.

KAYNAKÇA

- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., (2004). "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi sample study" *Journal of Organizational Behavior*, 25, s. 293-315.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W. B., Salanova, M. (2006), "The measurement of work engagement with a brief questionnaire: A cross-national study", *Educational and Psychological Measurement*, 66, s.701-716.
- Balay, Refik, (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Bateman, T.S., ve Strasser, S.A. (1984). "Longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment", *Academy of Management Journal*, 27 (1). ss.95-112.
- Becker, H. S. (1960). "Notes On The Concept Of Commitment", *American Journal Of Sociology*, 66/1, 32-40.
- Beckers, T.E., Billings, R.S., Eveleth, O.M. and Gilbert, N.L., (2004). "Foci and Bases of Employee Commitment: Implications For Job Performance", *Academy of Management Journal*, 39, ss.482.
- Byrne, B. M. (2001). *Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Chen, L.Y. (2007). "Examining the Effect of Organization Culture and Leadership Behaviors on Organizational Commitment Job Satisfaction an Job Performance at Small and Midill Sized Firms of Taiwan", *Journal of American Academy of Business*, Cambridge; Sep, 5(2):432-438.
- Çakar, N.G. ve Ceylan, A. (2005). "İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1): 52-66.
- Çekmecelioğlu, H.G. (2006). "Örgüt iklimi, duygusal bağlılık ve yaratıcılık arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi: bir araştırma". *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2), 295-310.
- Çetin, F Ve Basım, H.N. (2011). *Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü*. *İşgüç*, 13: 82-94.
- Demir, N., (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*, İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Erdil O. ve Keskin H., (2003), "Güçlendirmeye İş Tatmini, İş Stresi Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, C: 32, No: 1, 21-33.
- Ersoy, S., ve Bayraktaroğlu, S., (2010). *Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, (Ed.) Derya Ergun Özler, İstanbul: Ekin Yayın Evi.
- Fournier, C., Tanner, J.F., Chonko, L. ve Manolis C. (2010). The moderating role of ethical climate on salesperson propensity to leave. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 30 (1), 7-22.
- Harter, J.K. ve Jones J.R., (2005). "Race effects on the employee engagement-turnover intention relationship", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol:11, ss. 78-88.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L., ve Hayes, T.L. (2002), "Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis" *Journal of Applied Psychology*, 87, ss. 268-279.
- Hox, J. J. ve Bechger, T. M., (1998). An introduction to structural equation modeling. *Family Science Review*, 11., 4.

- İnce, M. ve Gül., H., (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Kim, T.H. ve Chang, K.R. (2005). “Interactional Effects of Occupational Commitment and Organizational Commitment of Employees in Sport Organizations on Turnover Intentions and Organizational Citizenship Behaviors”, *International Journal of Applied Sports Sciences*, 19(2):63-79Koç, 2008
- Kowalski, J. ve Steve, W., (2012). *The Oxford Handbook of Organizational Psychology*, University Press, Oxford.
- Lambert, E. G. (2006) “I Want to Leave: A Test of A Model of Turnover Intent Among Correctional Staff”, *Applied Psychology in Criminal Justice*, c.2, s.1, 57–83.
- Meydan, C. H., Basım, H. N., Çetin, F. (2001). *Örgütsel Adalet Algısı Ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Türk Kamu Sektöründe Bir Araştırma*. *Bilig*, 57, 175-200.
- Meyer, J. P. Ve Allen, N. J. (1984). Testing The Side-Best Theory Of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal Of Applied Psychology*, 69, 3, 372-378.
- Meyer John P. Allen, Natalie J. Ve (1990). “The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization”. *Journal Of Occupational Psychology*, 63: 1-18.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. (1991). A Tree-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, John P. ve Natalie J. Allen (1996). “Affective, Continuance And Normative Commitment To The The Organization: An Examination Of Construct Validity”, *Journal Of Vocational Behavior*, 49:252-276.
- Meyer, J.P. Ve Allen, N.J. (1997). *Commitment in The Workplace. Theory, Research And Application*. London: Sage Publications.
- Meyer, John P. ve Lynne Herscovitch, (2001). *Commitment In The Work Place Toward A General Model*, *Human Resource Management Review*, vol.11, 301-317.
- Meyer, John P., Becker, T. E ve Van Dick, R., (2002), “Social identities and commitment at work: Toward an integrative model”, *Journal of Organizational Behavior*, 27, pp.665-683.
- Morrel, K., Loan-Clarke, J. ve Wilkinson, A., (2001). “Unweaving Leaving: The Use of Models in the Management of Employee turnover”, *International Journal of Management Reviews*, 3, 219-244.
- Noor, Harun A. K. ve Noor, Hasrul N. M., (2006). “Evaluating The Psychometric Properties Of Allen And Meyer’s Organizational Commitment Scale: A Cross Cultural Application Among Malaysian Academic Librarians”, *Malaysian Journal of Library & Information Science*, vol. 11, no. 1, July, pp. 89–101.
- Oliver, N., (1990). Rewards, Investments, Alternatives And Organizational Commitment: Empirical Evidence And Theoretical Development, *Journal Of Occupational Psychology*, Vol:63, No:1, 19-31.
- Örücü, E., Esenkale, F. (2005). “Konaklama İşletmelerinde İş Gören Tatminini Etkileyen Faktörler (Bandırma ve Erdek Örneği)”, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:8, Sayı:14, (2005):141-166.

- Özcan, E., Vardarlıer, P., Karabay, M., Konakay, G. ve Çetin, C. (2012) “Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Güvenin Rolü”, c.10. s.37, 1-13
- Polat, M. ve Meydan, C.H. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172
- Polat, M., (2009). Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Bursa, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Reichers, A.E., (1985).“A review and reconceptualization of organizational commitment”, *Academy of Management Review*, 10, s.465- 476.
- Rusbelt, C. A., Farrell , D., Rogers, Mainous, (1988). Impact of Exchange Variables On Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model of Responses to Decline Job Satisfaction, *Academy of Management Journal*, Cilt 31(3): 599-627.
- Saks, A.M., Ashforth, E. Blake ve D.M. Sluss, (2008). “Socialization Tactics, Proactive Behavior and Newcomer Learning: Integrating Socialization Models”, *Journal of Vocational Behavior*, 70, ss.447-462.
- Salanova, M., Rosa, G., ve J.M. Peiro, (2006), “Moredator Effects of Self-Efficiency on Occupational Stress”, *Psychology in Spain*, Vol.5, No.1, pp.63-74
- Schaufeli, B. W., Taris, W. T., ve Rhenen, V.W. (2008). “Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-Being? *Applied Psychology An International Review*, 57(2), s. 173-203.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A.B., Salanova, M. (2006). “The measurement of work engagement with a brief questionnaire: A cross-national study”, *Educational and Psychological Measurement*, 66, s.701-716.
- Sıgır, Ü., (2007). "İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer Ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu Ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:7, Sayı:2,.
- Spiegel, M. R., ve Stephens, L. J. (1999). *Schaum's outline of theory and problems of statistics (3rd ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents And Outcomes Of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 45-46.
- Şimşek, M. Ş.; Akgemici, T. ve Çelik, A. (2005). *Davranış Bilimlerine Giriş Örgütlerde Davranış*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tak, B. ve Çiftçioğlu, B.A. (2009). Mesleki Bağlılık ile Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63 (4), 155-178.
- Tett. R.P. ve Meyer. J.P. (1993). Job atisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: Path analysis based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 342-346.
- Tınaz, P. (2005). “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”, *Çalışma ve Toplum*, 3: 11–22.
- Üner M.M., Karatepe O. ve Halıcı, A. (1998), “Bir Hizmet Kalitesi Modeli Yardımıyla Hizmet Kalitesi, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Kavramlarının Yapılandırılmasına Yönelik Bir Deneme”, 6. Ulusal İşletmecilik Kongresi, Akdeniz Üniversitesi Yayını, , ss. 470-481.

-
- Varoğlu, D. ve Ü. Sığı, (2013). “Örgütsel Davranışın Karanlık Yüzü: İşyerinde Üretkenlik Karşıtı Davranışlar,” S. Gürbüz ve Ü. Sığı (Derl.). Örgütsel Davranış içinde, İstanbul: Beta Yayınları, 623-654.
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen’in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. VIII Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirisi, Nevşehir.
- Wasti, S. Arzu, (2003). “The influence of cultural values on antecedents of organizational commitment: An individual-level analysis”, *Applied Psychology: An International Review*, 52, ss.533-554.
- Yıldırım, F. (2002). Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık Ve Örgütsel Adalet İlişkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, M.H., Erul, E.E. ve Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34-44.
- Yılmaz, B. ve Halıcı, A. (2010, Kış). İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir Araştırma, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, Cilt:2, Sayı:4, 94-107.
- Yousef, D.A. (1999). “Satisfaction with Job Security As a Predictor of Organizational Commitment and Job Performance in a Multicultural Environment”, *International Journal of Manpower*, 19 (2), 184-194.