

Bu makaleye atıfta bulunmak için/To cite this article:

ULUDAĞ, G. (2019). Örgütsel Bağlılık İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 23 (Özel Sayı) , 2043-2056

Örgütsel Bağlılık İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması

Gökhan ULUDAĞ^(*)

Öz: Günümüzde örgütlerin karşılaşmak istemediği olaylardan birisi de işten ayrılma eylemidir. İşten ayrılma eylemi öncesi, çeşitli nedenlerle işgörenlerde işten ayrılma niyeti oluşmaktadır. İşgörenlerin uzun yıllar boyunca görev yaptığı örgütlerini bırakmaması için örgütlerin bazı adımlar atması gerekmektedir. Örgütsel bağlılık kavramı da örgütler için oldukça önemli bir yere sahiptir. İşgörenlerin görev yaptıkları örgüte aidiyet hissetmesi ve bütünleşmesi gerekmektedir. Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak yapılan bu çalışmada, işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının işten ayrılma niyeti üzerine olan etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda, Ankara ilinde faaliyet gösteren İl Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü'nün personelleri üzerinde anket yoluyla veriler toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve ters yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, istikrar

A Field Research For Examining The Relationship Between Organizational Commitment and Turnover Intention

Abstract: Today, one of the events that organizations do not want to face is the act of leaving the job. The employee intends to leave the job for various reasons before the act of quitting the job. The organization needs to take some steps in order not to let the employees leave their organization for many years. The concept of organizational commitment is also very important for organizations. It ensures that employees feel belonging and integrate into the organization they serve. In this study, which was conducted with respect to organizational commitment, the effects of the organizational commitment of employees on the turnover intention is tried to be determined. In this context, data were collected by means of surveys on the personnel of the provincial food, agriculture and animal husbandry directorate operating in Ankara. As a result of the research, it was found that there was a significant and inverse relationship between organizational commitment and turnover intention.


Keywords: organizational commitment, turnover intention, stability

Makale Geliş Tarihi: 01.04.2019

Makale Kabul Tarihi: 23.11.2019

I.Giriş

İnsan nüfusunun artışı ile birlikte her geçen gün yeni örgütler kurulmakta ve insanların talepleri giderek artmaktadır. İnsanlar tarafından tercih edilebilir olmak için örgütlerin rakiplerine göre hizmet kalitesini artırması ve alternatif çokluğuyla fark oluşturması gerekmektedir. Başarıyı yakalamanın ana unsuru işgörenlerle

^{*)} Dr. Emniyet Genel Müdürlüğü (e-posta: guludagg@hotmail.com)  ORCID ID. Orcid.org/0000-0003-4763-7511

gerçekleştirilen ilişkilere dayanmaktadır. Bu nedenle işgörenlere yönelik çok sayıda yaklaşım üretilmiştir.

Örgütlerin kendilerini muhafaza edebilmeleri için yenilikçiliğe her zaman açık olmaları gerekmektedir. Ayrıca örgütlerin rekabet şartlarında ve yönetim paradigmalarında meydana gelen süratli yenilikler nedeniyle, görevlerini yerine getirenlerin bağlılık ile sadakat hislerini geliştirmek amacıyla kendilerini gözden geçirmeleri gerekmektedir. İşgören memnuniyetinin, bir ürünü ortaya koymak kadar önemli olduğu söylenebilir. Çünkü bu alanda yapılan araştırmalar incelendiğinde; bağlılığın yüksek seviyede gerçekleşmesi durumunda, sadakat duygusunun artması sorumluluk sahibi olma anlayışının gelişmesi ve verimlilik oranının yükseldiği görülmüştür (Chow,1994:3).

Son yıllar içerisinde giderek yükselen rekabet koşullarına ayak uydurabilmek için daha donanımlı işgörenleri bünyesine katma ihtiyacı bütün örgütler için önem arz etmektedir. Örgütler maddi ihtiyaçlarını farklı şekillerde (borçlanma vb.) karşılama bile kendisinden bekleneni karşılayabilecek insan istihdamını karşılamak çok daha zor olmaktadır. Nitekim zaman zaman işgörenleri hazır hale getirebilmek için eğitim programları uygulanmaktadır. Bu sebeple insan kaynağının rakip örgütler tarafından kopyalanmasının oldukça zor olduğu söylenebilir. Elindeki üretken işgörenleri kaybetmek, örgütlerin gücünü kıran ve prestijini azaltan bir unsurdur.

Örgütlerin bünyesinde görev yapan işgörenlerin çeşitli nedenlerle örgütüne karşı soğuması ve işten ayrılma niyetinin oluşması; örgüt içerisinde bazı işlerin doğru yönetilmediği anlamına gelmektedir. Kimi zaman işgörenlerin maaşını alamaması, kimi zaman yeterli ücret ödenmemesi, ulaşım ve fiziki ihtiyaçların yanı sıra örgüt içi iletişimin doğru gerçekleştirilememesi, işgörenleri işinden ayrılmasına kadar giden bir noktaya taşıyabilir. Bu olumsuz durumlarla karşılaşmak istemeyen örgütlerin, yöneticileri aracılığıyla bu sorunları bertaraf etmesi gerekir. Aksi takdirde örgütten ayrılanların sayıları giderek artar ve büyük bir prestij kaybı söz konusu olur.

İşten ayrılma niyetini azaltmak için çok yönlü olarak adımlar atılması, işgörenlerinin görev yaptığı örgütü sevmesi ve bağlılık duygularının artırılması büyük önem arz etmektedir. İşgörenlerin kendisi ile bütünlük içerisinde gördüğü örgütünün sorunlarını kendi sorunları, başarısını kendi başarısı olarak görmesi örgüt içerisinde olumlu bir sinerji oluşmasına yol açacaktır.

II. Teorik Çerçeve

A. Örgütsel Bağlılık

Son yıllarda yeni kurulan örgütlerle birlikte firmaların, işgörenlerini rakiplerine kaptırmamak için çağdaş yönetim anlayışlarından istifade etmeleri gerekmektedir. Bu anlayışlardan birisi de örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık, örgütün hedef ve menfaatlerine ulaşma noktasında eylemde bulunmak için oluşan içselleştirilmiş normatif baskıların bütünü şeklinde belirtilebilir (Wiener, 1982:421). Örgütsel bağlılık, örgütün bir parçası olarak kalma arzusu, örgüt içi yüksek bir performans gösterme istekliliği,

örgütün hedef ve değerlerine duyulan inanç (Saal ve Knight, 1987:317) şeklinde ifade edilebilir.

Yapılan araştırmalar, örgütsel bağlılığın performansı yukarı çıkartabileceği, devamsızlık ve iş bırakmayı ise düşürebileceğini göstermiştir. Bağlılık; kariyerler, normlar, özdeşleşme, etik değerler, çalışma, iş içeriği, emniyet ve ilgili diğer değişkenler gibi çok sayıda terimle birlikte anılmaktadır. Örgütsel bağlılık kavramı, çalışmaya yönelik değişkenlerin hem öncülü olarak hem de bir sonucu olarak deneye dayalı çok sayıda çalışmanın konusunu teşkil etmiştir (Tayyah ve Tariq, 2001:31). Örgütsel bağlılık ile benzer olduğu düşünülen işe bağlılık ve iş arkadaşlarına bağlılık konuları da incelenen kavramlar arasındadır (Çınar:2019;119).

Çalıştırdığı işgöreninden daha fazla verim almak isteyen örgütlerin insanları hiç durmadan çalışan ve her seferinde istenilen düzeyde verim alabilecekleri robotlar şeklinde görmekten vazgeçerek, duyguları, düşünceleri olduğunun farkında olmaları ve çok sayıda unsurun verimliliği artırıp azaltabileceğini göz önünde bulundurmaları gerekmektedir.

Üyeleri güçlü bir bağlılık gösteren örgütlerde kıyasen daha düşük düzeyde devamsızlık, işe geç kalma, iş devir hızı söz konusu olup, verimlilik oranının yüksek olduğu ifade edilmektedir (Angle ve Perry, 1981: 2). Bu nedenle örgütlerin tüm işgörenleri ile doğru bir iletişim içerisinde olup örgütsel bağlılıklarını artırıcı, kendileriyle örgütleri arasında samimi bir bağ kurmalarını sağlayan bir ilişki içerisinde olmaları büyük önem taşımaktadır.

B. Örgütsel Bağlılığı Oluşturan Unsurlar

Meyer ve Allen örgütsel bağlılığın üç ana öğeye dayandığını söylemişlerdir. Bunlar, duygusal (affective), devamlılık (continuance) ve normatif bağlılıktır (Meyer ve Allen, 1998:32). Bu üçlü yaklaşımda, bireylerin örgüt içinde devam etme isteklerinin, ana unsur olduğu anlaşılmaktadır. Bireyleri örgüte bağlayacak unsurlar noktasında bireylerin kişisel özellikleri ve içinde buldukları çevresel faktörlerin de etkili olduğu unutulmamalıdır. Bu nedenle, örgütsel bağlılığı daha yüksek seviyeye çıkaracak unsurlarla alakalı sadece bütünsel değerlendirmelerde bulunulabilir (Özdevecioğlu, 2003:113 -130). Bütün bireylerin hayata ve iş yaşantısına bakış açısı farklı olabilir. Bu nedenle bireylerin iş hayatında görevlerini içtenlikle yapmalarını sağlayacak etmenleri doğru tespit etmek ve bu doğrultuda harekete geçirmek gerekmektedir. Herkese aynı şekilde yaklaşmak istenilen sonucu vermeyebilir.

Duygusal bağlılık: İşgörenlerin örgüte duygusal bağlılığını ve onunla bütünleşmesini belirten bu tür bağlılıkta, işgörenlerin örgüt içerisinde bulunma nedeni, bireysel amaçlar ile örgütün amaçlarının özdeşleşmesidir. Bu bağlılıkta, işgörenler, kendilerini örgütün bir parçası olarak kabul etmekte, örgüt kendileri açısından büyük bir anlam ve önem taşımaktadır. Burada kastedilen işgörenlerin örgütlerine kuvvetli bir duyguyla bağlanmaları ve örgütleri ile olan bütün münasebetlerinde, mecburiyet olarak algılamalarından ziyade, kendi istekleri doğrultusunda örgütte varlıklarını sürdürmeleridir (Balay, 2000: 17). Örgütün takdir edilmesi durumunda işgörenlerin

mutluluk yaşaması ya da örgütün eleştiriye maruz kalması durumunda üzülmeleri bu bağlılık türü ile özdeşleşmektedir.

Devam bağlılığı: Örgütsel bağlılığın bu boyutu, işgörenlerin örgütlerine yaptıkları yatırımlar neticesinde gelişen bir bağlılık olarak ifade edilmektedir. Bu açıdan bağlılık, işgörenlerin örgütte çalıştığı süre içerisinde gösterdiği emek, zaman ve çaba ile kazandığı statü, para gibi kazanımlarını, örgütten ayrılması durumunda, kaybedeceği düşüncesi doğrultusunda oluşan bağlılıktır (Obeng ve Ugboro, 2003:83-98). İşgörenlerin örgüt ile olan ilişkileri pozitif ya da negatif olarak örgütle paralel olarak şekillenmektedir. Örgütün itibarının artması, ekonomik gücünün artması, yeni sektörlerle açılması işgörelere de yeni fırsatlar sunarken, örgütün küçülmesi, ekonomik gücünü kaybetmesi ve rakiplerine göre tercih edilmeyen bir duruma düşmesi işgörenleri de olumsuz etkileyecektir. Bu nedenle bu bağlılık türü karşılıklı menfaat sağlama olarak değerlendirilebilir.

Normatif bağlılık: Örgütsel bağlılığın bu boyutu, işgörenlerin, çalıştığı örgüte karşı sorumluluk taşıdıklarını düşünmeleri ve yükümlülükleri olduğuna inanmaları ve bu doğrultuda kendilerini örgütte kalmaya zorunlu hissetmelerine dayanan bir temel anlayış üzerine kurulmuştur (Wasti, 2002:525-550). Örgütten ayrılma niyeti kişinin ihanet ettiği düşüncesini uyandırabilir. Bu nedenle işgören örgüt içerisinde kalmayı içselleştirmiş olmaktadır. Bu bağlılığı benimseyerek çalışanlar, sadakate büyük değer vermekte ve bu doğrultuda kendilerini ahlaki açıdan mecburiyet içinde hissetmektedirler (Yalçın ve İplik, 2005:15). Bu bağlılık türüne bakıldığında işgörenlerin vicdani kanaatlerinin ön planda olduğu görülmektedir. İşgörenlerin yaptıkları işi kendi değer yargıları o şekilde gerektirdiği için yaptıkları söylenebilir.

C. İşten Ayrılma Niyeti

İnsanların özel durumlar dışında belli bir yaşa geldikten sonra çalışmaları ve hayatlarını idame etmeleri gerekmektedir. Bu nedenle bireysel işlerin dışında toplu olarak çalışılan örgütlerin içerisinde farklı statülerde görev almaktadırlar. Fakat işgörenler bazen beklenilmeyen durumlarla karşılaşır ve görev aldıkları işler katlanılmaz bir hal alabilir. Gerek diğer işgörenlerle olan iletişim gerek iş olanaklarının işgörenin beklentisini karşılamaması gerekse yaşam içerisinde meydana gelen değişiklikler işgörende işten ayrılma niyetini oluşturabilir ve son aşamada ise işten ayrılma gerçekleşebilir.

İşten ayrılma niyeti işgörenlerin işyeri koşullarından hoşnut olmamaları durumunda sergiledikleri yıkıcı ve aktif bir harekettir (Rusbult, vd., 1988: 599). İşgörenler görev yaptıkları örgütlerden ayrılmadan önce kendi iç dünyalarında buna dönük bir karar alınmaktadır. Kişinin kendi isteği ile aldığı bu karar işten ayrılma niyeti şeklinde belirtilmektedir (Barlett, 1999:70).

Bir örgütün sürekli olarak işgören alıp çıkartması çok sağlıklı bir durum değildir. Yeni işgörenin işe adaptasyonu, işin gerektirdiği gerekli niteliklere sahip olup olmadığı ve ayrılan işgörenin boşluğunu doldurup dolduramayacağı vb. nedenler işgören alıp çıkartmanın riskleri arasındadır.

İşten ayrılma niyeti aniden ortaya çıkan bir durum değildir. Bu niyet zamanla birlikte işgören tarafından işten ayrılma davranışına dönüştürülmektedir. Bu zaman dilimi ise çok sayıda unsurdan etkilenebilmektedir. Bu unsurlar kişisel, örgütsel ve dışsal olabilmektedir. İşgörenler bu unsurlardan etkilenerek görev yaptığı işi ile ilgili kararlar vermek isteyebilir, bu nedenle işinden tatmin duyup duymadığını değerlendirerek alternatif çözüm yolları araştırmaktadır. Yaptığı araştırmalar sonucunda işgörenler mevcut imkânları ile alternatifleri arasında karşılaştırma yaparak işten ayrılma niyeti üzerindeki düşüncelerini kesinliğe kavuşturmaktadır (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013: 339).

İşten ayrılma niyetini; kişinin yaşı, iş tecrübesi süresi ve eğitim düzeyi değişkenleri en çok etkileyen unsurlardır (Akca, 2012:132). İnsanların içinde olduğu koşullar işten ayrılma niyetinin eyleme dönüştürülmesinde farklılık gösterebilir. Genç ve bekâr bir işgören kendisine üstleri tarafından kaba bir tavır sergilendiğinde; işten ayrılma eğilimi evli, yaşlı ilerlemiş ve bakmakla zorunlu olduğu ailesi olan bir işgörene kıyasla daha fazla olabilir. Yine eğitim düzeyi düşük ve az maaş alan bir işgörene eğitim düzeyi yüksek ve yüksek maaş alan bir işgörenin işten ayrılma niyeti farklı olabilir.

Özellikle işgörenlerin görev yaptıkları örgüt ile kendilerini bütünleştirmesi açısından, belli bir duygusal bağlılığın gerçekleşmediği durumlarda, işgörenlerde tepkiye dayalı iş yerinden ayrılma, işi bırakma niyeti ortaya çıkmaktadır. Bu kavram, bir örgütün işgörenlerinin ilgili örgütle işgörme süreçleri ve genel anlamda sosyo psikolojik şartların işgörenleri tatmin etmediği ya da onların arzularını gidermediğini göstermektedir (Orbay, 2008:45). İşten ayrılma eyleminin gerçekleşmemesi için yöneticilerin işgörenlerin iş ve olanaklarını zaman zaman denetlemesi ve memnuniyetsizlik görmeleri durumunda gidermeye yönelik adımlar atmaları gerekmektedir.

Yöneticilerin işgörenlerin işten ayrılma niyetinin oluşmaması için bu niyeti ortaya çıkarabilecek nedenleri tespit etmesi ve iyi bir iletişim ağı kurmaları gerekmektedir. Sorunlar daha fazla büyümeden ve diğer işgörenlerin de etkilenmemesi için erken adım atmaları oldukça önemlidir.

D. Örgütsel Bağlılık İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

İş hayatı içerisinde rekabet sürekli olarak artmaktadır. Örgütlerin kendileri için planladıkları hedefe ulaşmaları noktasında, İşgörenlerin ifa ettiği iş ve örgüte karşı gösterdiği tutum ve hareketlerin analiz edilerek iyi yönetilmesi kritik bir öneme sahiptir. Örgüt ve işgören amaçları arasındaki uyumun yakalanması açısından örgütsel bağlılık işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olan unsurlardan birisidir (Camp, 1992: 280). Bu nedenle örgütsel bağlılığın işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinin yöneticiler tarafından pozitif olarak kullanılması gerekir.

Örgütsel bağlılık insanların görev yaptıkları örgüt ile kuvvetli bağlar kurması ve örgütün hedefleri ile işgörenin isteklerinin bir yerde buluşması durumudur. Bu nedenle örgütüne karşı kuvvetli bağlarla bağlı olan işgörenler büyük hadiseler olmadıkça kolay kolay çalıştıkları örgütü bırakmamaktadırlar.

Mowday ve arkadaşları bu durumla ilgili (1982;38), örgütsel bağlılığın en güçlü ve en çok istenilen sonucunun, işten ayrılma niyetinin ve doğal olarak işgücü devrinin azaltacağını belirtmişlerdir. Bu duruma göre, örgütsel bağlılığı düşük seviyede gerçekleşen kişilerin örgütten ayrılma niyetlerinin ve teşebbüslerinin daha yüksek düzeyde gerçekleşebileceği söylenebilir.

III. Araştırmanın Metodolojisi

A. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyetini incelemek ve örgütlerde işgörenler arasındaki bu ilişkileri ortaya koymaktır.

Gelişmiş ülkeler vatandaşlarına kaliteli hizmet vermek için kendi iç yapılarında çok sayıda örgüt bulundurmaktadırlar. Aynı durum ülkemiz açısından da bu şekildedir. Bu örgütlerde çalışan kişilerin örgütlerine olan bağlılığı ne kadar fazla ise işten ayrılma niyetleri de o kadar az olacak olup, devamlılık ve hizmet kalitesi o kadar fazla olacaktır.

Bu araştırma da Ankara da faaliyet gösteren Gıda Tarım ve Hayvancılık İl Müdürlüğü'nde örgütsel bağlılığın hangi düzeyde olduğunun tespit edilmesi, personelin istikrarlı bir şekilde çalışması ve hizmet kalitesinin korunması açısından örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti ile olan ilişkinin ortaya konması noktasında oldukça önemlidir.

Literatürde örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyetine arasındaki ilişkiyi inceleyecek olan diğer çalışmalara katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

B. Araştırmanın Evreni – Örnekleme

Araştırma evrenini Ankara İl Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü'nde çalışan toplam 450 işgören oluşturmaktadır. Bu doğrultuda ilgili kamu kurum müdürü ile yüz yüze görüşme yapılarak gerekli izin alınmış olup, İl müdürlüğünde görev yapan işgören yardımıyla anket soruları 300 personele ulaştırılmış, anketlerin doldurulmasının ardından anketler toplanmıştır. Toplanan anketlerden eksiksiz olarak ulaşan 213 anket değerlendirilmeye tabi tutulmuştur

Bu kamu kurumunda işgörenlerin farklı zaman aralıklarında çalışmalarını ve görev gereği kurum dışında olmaları nedeniyle, işgörenlere; kurumundaki arzu edilen zaman diliminde rastlanılmaması araştırmanın zorluklarından biridir.

C. Araştırmanın Hipotezleri Ve Modeli

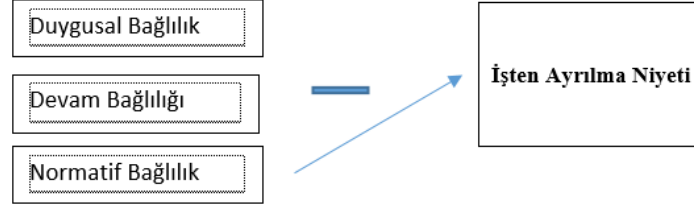
Araştırma kapsamında test edilen hipotezler ise şunlardır:

H1. Örgütsel bağlılığın duygusal boyutu ile işten ayrılma niyeti ters ilişkilidir.

H2. Örgütsel bağlılığın devam boyutu ile işten ayrılma niyeti ters ilişkilidir.

H3. Örgütsel bağlılığın normatif boyutu ile işten ayrılma niyeti ters ilişkilidir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



D. Araştırmanın Yöntemi ve Ölçüm Aracı

Çalışmada anket kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde demografik bilgiler bulunmaktadır. Bu bilgiler işgörenlerin yaşı, öğrenim durumunu, cinsiyetlerini, pozisyonlarını, görev sürelerini kapsamaktadır.

Araştırmanın ikinci safhasında, örgütsel bağlılık algısını ölçmek amacıyla Meyer vd., geliştirdiği (1993) “Commitment to Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization” adlı çalışmasında kullanılan ve daha sonra Wasti (2000) tarafından Türkçe uygulaması yapılan ölçekten yararlanılmıştır. Çalışmada 17 sorudan oluşan bu ölçekten faydalanılmıştır. İstatiksel olarak anlamsız bulunan (1,2,3,11,13.) sorular çıkartılmış ve geriye kalan 12 sorudan yararlanılmıştır. Ölçek örgütsel bağlılığı, 3 boyut olarak değerlendirmiştir. Bu boyutların ilki duygusal bağlılıktır, ikincisi devam bağlılığıdır ve üçüncüsü ise normatif bağlılıktır. Anketin ilk 3 sorusu duygusal bağlılığı, ikinci 4 sorusu devam bağlılığını, son 5 sorusu ise normatif bağlılığı ölçmek üzere hazırlanmıştır.

İşgörenlerin soruları ‘kesinlikle katılmıyorum’dan (1) ‘kesinlikle katılıyorum’a (5) uzanan 5 aralıklı likert ölçeği üzerinde cevaplamaları istenmiştir. Örgütsel bağlılık anketinin güvenilirlik düzeyi 0,939 düzeyinde hesaplanırken alt boyutlarının güvenilirliği; duygusal bağlılık boyutu; 0,892, devam bağlılık boyutu; 0,873, normatif bağlılık boyutu; 0,967 düzeyinde olduğu ve kullanım açısından güvenilirliğini göstermektedir.

Üçüncü bölümde yer alan işten ayrılma niyeti anketinde Wayne, Shore ve Linden (1997) tarafından geliştirilen 3 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. İşgörenlerin soruları ‘hiçbir zaman’dan (1) her zaman’a (5)’ uzanan 5 aralıklı likert ölçeği üzerinde cevaplamaları istenmiştir. İşten ayrılma niyeti ölçeğinin güvenilirlik düzeyi; 0,981 olduğu ve kullanım açısından güvenilir olduğu görülmüştür.

E. Verilerin Analizi

Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 21.0 istatistik programı kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler, araştırmanın amacı doğrultusunda çeşitli istatistiksel metot ve test teknikleri (frekans dağılımı, ortalama, t-testi, anova, regresyon, korelasyon) kullanılarak yorumlanmıştır. Verilerin değerlendirilmesi, katılımcıların her bir soruya

verdikleri cevapların toplam puanları üzerinden yapılmış olup, istatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir.

F. Bulgular

Araştırmaya katılanların yüzdeler dilimini ve sayılarını tespit etmek amacıyla frekans alınmıştır.

Tablo 1. Demografik Değişkenlerin Frekans ve Yüzde Değerleri

Temel Demografik Sonuçlar		F	%
Cinsiyet	Erkek	120	56,3
	Kadın	93	43,7
Medeni Durum	Evli	190	89,2
	Bekâr	23	10,8
Eğitim Durumu	İlköğretim	6	2,8
	Lise	19	8,9
	Yüksekokul	23	10,8
	Lisans	113	53,1
	Yüksek Lisans	52	24,4
Yaş Aralığı	21-31	15	7,1
	31-41	82	38,5
	41-51	78	36,6
	51-61	38	17,8
Çalışma süresi	0-5 Yıl	13	6,1
	6-10 Yıl	67	31,5
	11-15 Yıl	24	11,3
	16-20 Yıl	34	16,0
	21 ve üstü	75	35,2
Görev Unvanı	İşçi ve diğer	47	22,1
	Memur	28	13,1
	Şef Birim – Sorumlusu	5	2,3
	Uzman	131	61,5
	Şube Md. - Şube Md. Yar.	2	,9
	Toplam	213	100

Araştırmaya katılanların % 56.3' ü erkeklerden oluşmakta olup 120 kişidir, % 43.7' si ise kadınlardan oluşmakta olup 93 kişidir. Araştırmaya katılanların % 89.2'i evlilerden oluşmakta olup 190 kişidir, %10.8'i ise bekârlardan oluşmakta olup 23 kişidir. Araştırmaya katılanların % 2.8' i ilköğretim mezunu olup 6 kişiden oluşmaktadır, % 8.9'u lise mezunu olup 19 kişiden oluşmaktadır, % 10.8'i yüksekokul mezunu olup 23 kişiden oluşmaktadır, % 53.1'i lisans mezunu olup 113 kişiden oluşmaktadır, % 24.4'ü ise lisansüstü eğitim almış olup 52 kişiden oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların %

7.1'i 21-31 yaş aralığında olup 15 kişiden oluşmaktadır, % 38.5'i 31-41 yaş aralığında olup 82 kişiden oluşmaktadır, % 36.6'sı 41-51 yaş aralığında olup 78 kişiden oluşmaktadır, % 17.8'i 51-61 yaş aralığında olup 38 kişiden oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların % 6.1'i 0-5 yıl arasında çalışmakta 13 kişiden oluşmaktadır. %31.5'si 5-10 yıl arasında çalışmakta 67 kişiden oluşmaktadır. % 11.3'ü 10-15 yıl arasında çalışmakta olup 24 kişiden oluşmaktadır. % 16'sı 15-20 yıl arasında çalışmakta olup 34 kişiden oluşmaktadır. % 35.2'si 20 yıl ve üzeri süredir çalışmakta olup 75 kişiden oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların % 22.1'i işçi ve diğer olarak çalışmakta olup 47 kişiden oluşmaktadır, %13.1'i memur olarak çalışmakta olup 28 kişiden oluşmaktadır, % 2.3'i şef/birim sorumlusu olarak çalışmakta olup 5 kişiden oluşmaktadır, % 61.5'si uzman olarak çalışmakta olup 131 kişiden oluşmaktadır, % 0.9'u ise şube md. ve şube md. yrd olarak çalışmakta olup 2 kişiden oluşmaktadır.

1.Faktör Analizi

Tablo:2 Örgütsel Bağlılık İçin Faktör Analizi

KMO ve Bartlett Testi		
Örneklem Yeterliliğine Yönelik Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri		,906
Bartlett Testi Sonuçları	Ki- Kare Değeri	3756,034
	Serbestlik Derecesi (sd)	153
	Anlamlılık Değeri (Sig.)	,000

Yapılan çalışmada anket soruları KMO testi doğrultusunda incelenmiş ve değeri 0,906 olarak belirlenmiştir. Örneklem yeterliliği çok iyi olarak değerlendirilebilir.

Barlett testi sonuçları da ($p<01$); verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir. Varyansın toplam % 57,517' si açıklanmaktadır.

Tablo:3 İşten Ayrılma Niyeti İçin Faktör Analizi

KMO ve Bartlett Testi		
Örneklem Yeterliliğine Yönelik Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri		,789
Bartlett Testi Sonuçları	Ki- Kare Değeri	1036,720
	Serbestlik Derecesi (sd)	3
	Anlamlılık Değeri (Sig.)	,000

Yapılan çalışmada anket soruları KMO testi doğrultusunda incelenmiş ve değeri 0,789 olarak belirlenmiştir. Örneklem yeterliliği çok iyi olarak değerlendirilebilir.

Barlett testi sonuçları da ($p<01$); verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir. Varyansın toplam % 96,639' u açıklanmaktadır

2. Korelasyon Analizi

Verilerin normal olarak dağıldığı çalışmada; Örgütsel bağlılığın alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 4: Örgütsel Bağlılık ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi İle İncelenmesi

		İşten Ayrılma Niyeti
Duygusal Bağlılık	r	-,360**
	p	,000
Devam Bağlılığı	r	-,451**
	p	,000
Normatif Bağlılık	r	-,656**
	p	,000
Örgütsel Bağlılık Genel	r	-,587**
	p	,000

Duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur ($r = -0,360$; $p = 0,000 < 0.01$). Bulgular araştırmanın **1. hipotezinin kabul edildiğini** göstermektedir.

Devam bağlılığı ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur ($r = -0,451$; $p = 0,000 < 0.01$). Bulgular araştırmanın **2. hipotezinin kabul edildiğini** göstermektedir.

Normatif bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur ($r = -0,656$; $p = 0,000 < 0.01$). Bulgular araştırmanın **3. hipotezinin kabul edildiğini** göstermektedir. Örgütsel bağlılığın geneli ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur ($r = -0,587$; $p = 0,000 < 0.01$). Bulgular araştırmanın **4. hipotezinin kabul edildiğini** göstermektedir.

3. Regresyon Analizi

Tablo 5. Örgütsel Bağlılık İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Doğrusal Regresyon Modelinin Bulguları

	Kareler top.	s.d.	Kareler Ort.	F	p
Regresyon	108,408	3	36,136	54,316	,000
Hata	139,047	209	,665		
Toplam	247,455	212			
R	,662	R ² ,438		Düz. R ²	,430

Tablo 6. Doğrusal Regresyon Modeli İçin ANOVA ve Belirleme Katsayısı Bulguları

Model	katsayılar	Std katsayılar	t	p.
	B	Beta		

Sabit	4,464		17,424	,000
Duygusal bağ.	,066	,069	,929	,354
Devam bağ.	-,158	-,130	-1,685	,093
Normatif bağ	-,675	-,616	-9,249	,000

Bağımlı değişken: işten ayrılma niyeti

Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki doğrusal regresyon modelinin anlamlılığı ANOVA testi ile incelenmiştir. ANOVA testine göre model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki doğrusal regresyon modeliyle incelenebilir. Ayrıca model için düzeltilmiş R² katsayısı 0,438 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, İşten ayrılma niyetinin değişkenliğinin % 43'ünün doğrusal regresyon modeli aracılığıyla örgütsel bağlılık tarafından açıklandığını göstermektedir

Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki doğrusal regresyon modelinin katsayılarının tahmini bulgulara göre, örgütsel bağlılığın duygusal ve devam boyutlarının katsayıları istatistiksel olarak anlamsız, normatif boyutunun katsayıları anlamlı bulunmuştur. Buna göre işten ayrılma niyeti Y, normatif boyut X₁ ile gösterilirse doğrusal regresyon modeli;

$$Y = 4,464 - 0,675 * X_1 \text{ olarak elde edilir.}$$

Normatif boyut doğrusal yönde negatif olarak Y'yi % 61,6 oranında etkilemektedir.

IV.Sonuç

Bu çalışmayla örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri ortaya konmaktadır. Bu kapsamda; örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olup olmadığına Ankara da faaliyet gösteren Gıda, Tarım ve Hayvancılık İl Müdürlüğü'nde gerçekleştirilen araştırma ile cevaplanmaya çalışılmıştır. Yapılan araştırmanın sonuçları değerlendirildiğinde örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu ve işten ayrılma niyetini olumsuz etkilediği tespit edilmiştir.

Yapılan çalışma sonucunda örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin var olduğu ve ilişkinin katsayı değerinin (r²) 0.438 olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini üzerinde % 43 oranında etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmanın daha önce yapılan; Bhatti vd.,(2016), Sow (2015), Bonds (2017) ve Park vd., (2014)'ün gerçekleştirmiş oldukları çalışmaları desteklediği anlaşılmıştır. Çalışma neticesinde değişkenlerin birbiri ile negatif ilişkisinin tespit edilmesi, örgütsel bağlılık düzeyi yükseldikçe işten ayrılma niyetinin azalacağı sonucunu göstermektedir. Bu durum özel ve kamuda yönetici pozisyonunda bulunan işgörenlerin işten ayrılma niyetinin azaltılmasına yönelik yeni yaklaşımlardan faydalanabilmesi hususunda önemli bir konuya dikkat çekmiştir.

Örgütlerin uzun süre kendilerine hizmet veren işgörenlerini kaybetmesi arzu edilen bir durum değildir. Bu işgörenlerin uzmanlıkları ve kabiliyetleri ne kadar fazla ise işten ayrılmaları da örgüte o kadar zarar verecektir. Ayrılan işgörenin yerini doldurmanın hem zaman yönünden hem de mali açıdan bir karşılığı vardır. Bu nedenle yöneticilerin kaliteli hizmet sunan işgörenlerini kaybetmemek için yeni yaklaşım ve anlayışlardan yararlanması gerekir. Örgütsel bağlılık da yöneticilerin önem vermesi gereken bu yaklaşımlardan bir tanesidir.

Araştırmalar, bağlılık düzeyi üst seviyedeki işgörenlerin vazifelerini ifa ederken, örgütün yakalamak istediği noktaya gelebilmesi için daha fazla gayret gösterdiklerini yansıtmaktadır. Son yıllarda daha fazla karşılaşılan aşırı rekabet ve değişimin ortaya çıkardığı stres, çatışma kültürü, moral düzeyinde düşüklük ve yeterli iletişim kuramama hallerinin işgörenler üzerinde aşırı enerji kaybına yol açtığı ve bu durumun neden olduğu olumsuzluklar analiz edildiğinde, bütün örgütlerin bünyesinde görev yapanlarını işine ve bulunduğu örgütüne karşı sergilediği davranışlarını tespit etmeye yönelik eylemlerde bulunmasının büyük önem taşıdığı farkında olunması gerekmektedir.

Örgütün tüm işgörenlerin görüş ve önerilerine değer vermesi, işgörenlerin görev yaptıkları birimin bir parçası gibi hissetmelerini sağlayacaktır. Bu doğrultuda işgörenlerin örgüte bağlılıklarını artırmaya yönelik, işgörenlerin görev aldığı kısımlarla ilgili karar mekanizmaları içine sokulmasına ve fikirlerinin alınmasına özen gösterilmelidir. Karşılaşılan olaylara neden sonuç ilişkisi içerisinde yaklaşılmasının örgüte yarar sağlayacağı düşünülmektedir (Kavlak,2019:452).

Örgütün tüm işgörenlerine kendileri için kariyer planlaması yapabilecekleri, önemli pozisyonlara yükselebilecekleri, daha yüksek maaş ve olanakların olduğu fırsatları sunabilmesi, örgüte içten bir bağlılık açısından son derece önemlidir.

Örgütün tüm işgörenlerine, yaptıkları işin önemi, ağırlığı ve elde edilen sonuçlar göz önünde bulundurularak, gerekli maddi düzenlemeleri yapması gerekmektedir. Temel ihtiyaçlarını karşılayamayan işgörenlerin işe konsantrasyon sorunu yaşamaması söz konusu olabileceği gibi, benzer işleri yapan işgörenlerin maaş farklılıkları da adalet duygusunu zedeleyebileceği için işe gösterilen ciddiyetin azalmasına da neden olabilir.

Örgüt içerisinde yönetici konumunda bulunan kişilerin kendilerinin alt konumunda çalışan kişilere olan yaklaşımları ne kadar olumlu olursa işgörenlerin örgütüne karşı bakış açılarının da o kadar olumlu olması anlamına gelmektedir. Keyfi olarak altında çalışanlara karşı sert ve kötü muamele yapılması işgörenlerin örgütten ayrılma niyetini artıracağı gibi yüksek seviyede de iş tatminsizliğine neden olacaktır.

Örgüt içerisinde profesyonel bir yönetim anlayışı sadece belirli bir dönem için başarıyı yakalamak değil uzun süre istikrarı yakalamak olduğu için, işgörenlerinin hem iş hem de iş dışı sorunlarını tespit ederek bu sorunların çözülmesi, örgüte karşı psikolojik bağlılık açısından çok önemli bir durumdur.

İşgörenlerin yaşam içerisinde karşılaştıkları ve atlatamadıkları sorunların giderilmesi amacıyla, yöneticilerin psikoloji ve sosyoloji uzmanları başta olmak üzere uzmanlardan

yararlanmak, zaman zaman işgörenlere aile ziyaretleri yapmak vb. uygulamalarla işgörenlerin örgütsel bağlılıkları artırılmaya çalışılmalıdır.

Kaynaklar

- Akca, B., (2012). Dönüşümcü Liderlik İle Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerde Örgütsel Adaletin Rolü: İSO İşletmelerinde Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi SBE.
- Allen, N.J., Meyer, J.P. ve Irwing, P.G. (1998). "Examination of Combined Effects of Work Values and Early Work Experiences on Organizational Commitment", *Journal of Organizational Behavior*, 19, 29-52.
- Angle, H. D., Perry, J. L. (1981). "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness", *Administrative Science Quarterly* (3 aylık), 26, 1-14.
- Balay, R., (2000). Yönetici Öğretmenlerle Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Barlett, K.R. (1999). The Relationship Between Training and Organizational Commitment In The Health Care Field. (Yayımlanmış Doktora Tezi), Urbana: The University of Illinois.
- Camp, S.D.(1992). "Assessing The Effects of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Turnover: An Event History Approach". *The Prison Journal*, 74(3), 279-305.
- Chow, H.S. (1994). "Organizational Commitment And Career Of Chinese Managers In Hong Kong And Taiwan", *The International Journal of Career Management*, 6(4).
- Çınar, Ö., (2019). Yapısal Eşitlik Modeli: Örnek Bir Uygulama, İstanbul: Hiperyayın
- Kavlak, A. (2019). "Nedensellik Üzerine", *Kaygı*, 18(11), 442-454.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., Steers, R. M. (1982). Employee- Organization Linkages, The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. Academic Press, Inc.: New York.
- Orbay, N. T., (2008). Hastanelerde Hemşirelerin İşte Kalma Ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Haliç Üniversitesi.
- Obeng, K. and Ugboro, I. (2003). "Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study", *Journal of The Transportation Research Forum*, Vol. 57, No.2, 83-98.
- Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu, S., (2013). "Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama". *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 10 (23), 335-358.

- Özdevecioğlu, M. (2003). “Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi*, 18 (2), 113 -130.
- Rusbelt C.A., Farrell D., Rogers G., Mainous A.G. (1988) “Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty and Neglect: an Integrative Model of Responses to Decline Job Satisfaction” *Academy of Management Journal*, 31 (2), 599-627.
- Saal, F. E., Knight, P. A. (1987). *Organizational Psychology, Science And Practice*, Pasific Grove: Cole Publishing Co.
- Tayyah, S., Tariq, N. (2001). “Development of an Indigenous Organizational Commitment Quesrionnaire, Pakistan Journal Psychological Resecarh”, *Proquest Psychology Journals*, 16, 31-44.
- Wasti, S.A. (2002). “Affective and Continuance Commitment To The Organization: Test of An Integrated Model in The Turkish Context”, *International Journal of Intercultural Relations*, 26, 525-550.
- Wiener, Y. (1982). “Commitment in Organizations: A Normative View”, *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Yalçın, A. ve İplik 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*, 4(1), 395-412.