



**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK
LİSANS
TEZİ**

**ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK İLE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK İLİŞKİSİ VE BUNLARIN İŞ TATMİNİ İLE
İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ:
MERSİN BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİNDE BİR ARAŞTIRMA**

YAHYA DEMİRCİ

**İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI**

MAYIS 2016



**ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ
VE BUNLARIN İŞ TATMİNİ İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE
ETKİSİ: MERSİN BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Yahya DEMİRCİ

**YÜKSEK LİSANS
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

MAYIS 2016

Yahya Demirci tarafından hazırlanan “Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bunların İş Tatmini ile İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Mersin Büyükşehir Belediyesinde Bir Araştırma” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından **OY BİRLİĞİ** ile Gazi Üniversitesi İşletme Anabilim Dalında İşletme Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman (Başkan): Prof. Dr. Alptekin SÖKMEN

İşletme Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum



Üye: Doç. Dr. Belgin AYDINTAN

İşletme Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum



Üye: Doç. Dr. Hakan TURGUT

Turizm ve Otel İşletmeciliği, Başkent Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum



Tez Savunma Tarihi: 12/05/2016

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.



Prof. Dr. Suna BAŞAK

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Yahya DEMİRCİ

12.05.2016

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ
VE BUNLARIN İŞ TATMİNİ İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ
ÜZERİNE ETKİSİ: MERSİN BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİNDE BİR ARAŞTIRMA

Yüksek Lisans Tezi

Yahya DEMİRCİ

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Mayıs 2016

ÖZET

Bu çalışma, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık ilişkisi ve bunların iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin olup olmadığının ortaya konmasını amaçlamaktadır. Literatür araştırması yapılmıştır. Çalışmanın amacına uygun bir şekilde model geliştirilmiş ve hipotezler kurulmuştur. Anket uygulaması, Mersin Büyükşehir Belediyesi İnsan Kaynakları ve Eğitim Daire Başkanlığı aracılığıyla yapılmıştır. Söz konusu etkileri ve değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak amacıyla çeşitli istatistikî analizler yapılmıştır. Mayer ve Allen'ın (1984) Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Eisenberger ve diğerlerinin (1986) Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, Brayfield ve Rothe'un (1951) İş Tatmini ölçeği ve Cammann ve diğerlerinin (1979) İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Bununla birlikte çalışanlara demografik özelliklerini belirleyecek sorular da iletilmiştir. Veriler, Mersin Büyükşehir Belediyesinde görev yapan 904 çalışandan toplanmıştır. Araştırmada elde edilen nicel veriler SPSS paket programı ile çözümlenmiştir. Araştırma sonucunda örgütün çalışanlara desteği arttıkça çalışanların örgüte olan bağlılığı ve iş tatmini artarken, işten ayrılma niyetinin de azalacağı tespit edilmiştir.

Bilim Kodu : 1147
Anahtar Kelimeler : Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu, İşten Ayrılma Niyeti
Sayfa Adedi : 66
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Alptekin SÖKMEN

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND THE EFFECTS OF THESE ON JOB
SATISFACTION AND INTENTION TO LEAVE
A RESEARCH IN MERSIN METROPOLITAN MUNICIPALITY

M.S. Thesis

Yahya DEMİRCİ

GAZİ UNIVERSITY
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES

MAY 2016

ABSTRACT

This study is aim to put forward the relationship between perceived organizational support and organizational commitment and whether the effects of these on job satisfaction and intention to leave. Literature research has been done. Working model has been developed and hypostases were set up the suitable purpose of the research. Survey study has been done by favour of Human Resources and Education of Mersin Metropolitan Municipality. Various statistical analysis has been done in order to reveal the relationships between mentioned effects and variables. Scale of the organizational commitment incident to Mayer and Allen (1984), scale of the perceived organizational support incident to Eisenberger and others (1986), scale of job satisfaction incident to Brayfield and Rothe (1951) and scale of Intentional to leave incident to Cammann and others (1979) have been used in statistical analysis. Besides that questions included demographic information have been asked for statistical analysis. Datas were collected from 904 employees working in the Municipality of Mersin Metropolitan. The quantitative data obtained in the study were analyzed with SPSS (Statistical Package For The Social Sciences). In according to survey, it has been came in sight that if organisation support for employees was increased, both organizational commitment and job satisfaction of the employees were increased, and beside that intention to leave of employees were decreased.

Science Code : 1147
Key Words : Percieved Organizational Support, Organizational Commitment
Job Satisfaction, Intention to Leave
Page Number : 66
Supervisor : Prof. Dr. Alptekin SÖKMEN

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR.....	x
1. GİRİŞ.....	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	3
2.1. Algılanan Örgütsel Destek	3
2.2. Örgütsel Bağlılık	5
2.3. İş Tatmini	7
2.4. İşten Ayrılma Niyeti.....	8
2.5. Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler.....	10
2.5.1. Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	10
2.5.2. Algılanan Örgütsel Destek ile İş Tatmini Arasındaki İlişki	12
2.5.3. Algılanan Örgütsel Destek ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki.....	13
2.5.4. Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişki	15
2.5.5. Örgütsel Bağlılık ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki.....	17
3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	19
3.1. Araştırmanın Amacı	19
3.2. Araştırmanın Kısıtları.....	19
3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçları	19
3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	20
3.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	21

Sayfa

3.6. Araştırmada Kullanılan Veri Analiz Teknikleri.....	23
3.2. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirme	23
3.2.1. Örneklemin Demografik Özellikleri.....	23
3.2.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Faktör Analizi ve Güvenirlik Analizleri	24
3.2.3. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Faktör Analizi ve Güvenirlik Analizi.....	25
3.2.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi ve Güvenirlik Analizi.....	26
3.2.5. İş Tatmini Ölçeği Faktör Analizi ve Güvenirlik Analizi.....	27
3.2.6. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Analizi ve Güvenirlik Analizi	28
3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçek Maddelerinin Değerlendirilmesi	29
3.3.1. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinde Yer Alan Maddelerin İncelenmesi.....	29
3.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde Yer Alan Maddelerin İncelenmesi.....	31
3.3.3. İş Tatmini Ölçeğinde Yer Alan Maddelerin İncelenmesi.....	33
3.3.4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinde Yer Alan Maddelerin İncelenmesi	34
3.4. Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin ve Etkilerin Analizi	35
3.4.1. Korelasyon Analizi	35
3.4.2. Regresyon Analizleri	36
4. SONUÇ.....	45
5. ÖNERİLER.....	49
KAYNAKLAR	51
EKLER.....	63
Ek-1. Anket Formu.....	64
ÖZGEÇMİŞ	66

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 3.1. Katılımcıların Demografik Dağılımı	24
Çizelge 3.2. KMO ve Barlett Testi Çizelgesi	25
Çizelge 3.3. AÖD Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	25
Çizelge 3.4. Cronbach Alfa Değeri.....	26
Çizelge 3.5. KMO ve Barlett Testi Çizelgesi	26
Çizelge 3. 6. ÖB Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	26
Çizelge 3.7. Cronbach Alfa Değeri.....	27
Çizelge 3.8. KMO ve Barlett Testi Çizelgesi	27
Çizelge 3.9. İT Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	28
Çizelge 3.10. Cronbach Alfa Değeri.....	28
Çizelge 3.11. KMO ve Barlett Testi Çizelgesi	29
Çizelge 3.12. İAN Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	29
Çizelge 3.13. Cronbach Alfa Değeri.....	29
Çizelge 3.14. AÖD Ölçeğinde Yer Alan Maddelerin İncelenmesi.....	30
Çizelge 3.15. ÖB Ölçeğinde Yer Alan Maddelerin İncelenmesi.....	32
Çizelge 3.16. İT Ölçeğinde Yer Alan Maddelerin İncelenmesi.....	34
Çizelge 3.17. İAN Ölçeğinde Yer Alan Maddelerin İncelenmesi	35
Çizelge 3.18. Korelasyon Analizi	36
Çizelge 3.19. AÖD'nin İAN'yi Açıklama Düzeyi.....	36
Çizelge 3.20. AÖD'nin İT'yi Açıklama Düzeyi	37
Çizelge 3.21. ÖB'nin İAN'ye Açıklama Düzeyi	37
Çizelge 3.22. Duygusal Bağlılığın İAN'yi Açıklama Düzeyi	38
Çizelge 3 23. Devam Bağlılığının İAN'yi Açıklama Düzeyi	38
Çizelge 3.24. Normatif Bağlılığın İAN'yi Açıklama Düzeyi	39

Çizelge	Sayfa
Çizelge 3.25. ÖB'nin İT'yi Açıklama Düzeyi	39
Çizelge 3.26. Duygusal Bağlılığın İT'yi Açıklama Düzeyi.....	40
Çizelge 3.27. Devam Bağlılığının İT'yi Açıklama Düzeyi	40
Çizelge 3.28. Normatif Bağlılığın İT'yi Açıklama Düzeyi	41
Çizelge 3.29. AÖD'nin ÖB'yi Açıklama Düzeyi	41
Çizelge 3.30. AÖD'nin Duygusal Bağlılığı Açıklama Düzeyi.....	42
Çizelge 3.31. AÖD'nin Devam Bağlılığını Açıklama Düzeyi	42
Çizelge 3.32. AÖD'nin Normatif Bağlılığı Açıklama Düzeyi	43

KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar

Açıklamalar

AÖD

Algılanan Örgütsel Destek

İAN

İşten Ayrılma Niyeti

İT

İş Tatmini

ÖB

Örgütsel Bağlılık

ÖD

Örgütsel Destek

KMO

Kaiser-Meyer-Olkin

MBB

Mersin Büyükşehir Belediyesi

1. GİRİŞ

Çalışan bireylerin amacı, çalıştıkları örgütlerin kuruluş amaçlarını ve hedeflerini benimsemek ve bu yönde gayret göstermeleridir. Örgütlerin hedeflerine başarılı bir şekilde ulaşabilmeleri ise çalışanların yapmış olduğu işten tam verim sağlamasına bağlıdır. Bundan dolayıdır ki çalışanların kendini önemli hissetmesi ve arkalarında birinin olduğunu bilmeleri gereklidir. Bu bağlamda örgütlerin hedeflerine ulaşabilmelerini sağlamak amacı ile çalışanların yapmış olduğu işlerinde tatmin olması ve çalışanların psikolojik yapısının daha sağlıklı bir hale getirilmesi büyük önem arz etmektedir. Yapılan bu çalışmada AÖD, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını arttıracak ve örgütsel hedeflere ulaşmada yüksek çaba gösteren çalışanların beklentilerinin karşılanacağı varsayılmaktadır.

Çalışanların örgüte olan bağlılıklarının artmasıyla İT, motivasyon, katılımcılık ve örgütte çalışmaya devam etme isteği ve bağlılık arasında olumlu, İAN bağlılık arasında olumsuz bir yönde ilişkinin olduğu düşünülmektedir (Clugston, 2000).

AÖD, ÖB, İT ve İAN arasında yakından ilişki vardır. Çalışanların örgütleri tarafından desteklemesi hem çalışanların İT'yi artırırken hem de çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını artırmaktadır (Eisenberger ve diğerleri, 2001).

Araştırmanın uygulama kısmında Mersin Büyükşehir Belediyesi (MBB) çalışanlarına İnsan Kaynakları ve Eğitim Daire Başkanlığı aracılığı anket yapılmıştır. Mevcut araştırmada çalışanların ÖD algılarının İAN'ye etkisi; çalışanların ÖD algılarının İT'ye etkisi; ÖB'nin ve boyutlarının İAN'ne etkisi; yine ÖB'nin ve boyutlarının İT'yi nasıl etkilediği ve çalışanların ÖD algıları ile ÖB arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan bu çalışmada MBB'de çalışan 6500 kişi içinden toplam 904 kişiye anket uygulanmış olup ankete verilen cevaplar bilgisayar ortamında SPSS 17.0 programı ile çözümlenmiştir. Araştırmada frekans analizi, pearson korelasyon analizi ve hipotezlere bağlı olarak basit doğrusal regresyon analizi yapılarak veriler incelenmiştir. Anketi yanıtlayan çalışan bireylerin kişisel bilgilerine ilişkin yüzde-frekans dağılımları yer almaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Algılanan Örgütsel Destek

Algı, duyu organlarının fiziksel uyarılmalarıyla oluşur. Dış dünyayı nasıl gördüğümüz, nasıl yorumladığımız, neye inandığımız, nasıl davrandığımızı bize algılarımız göstermektedir. Algılarımız bizim zihnimizi yönetmektedir ve zihnimizde değerler üretmektedir (Stupak, 2000).

Örgütler kuruluş amaçları ile birlikte varlıklarını sürdürebilmek için birçok adım atmış olurlar. Yapılan girişimler, alınan kararlar, yapılan araştırmalar bir düzen kurmak, kurulan düzeni geliştirmek ve en önemlisi o düzenin varlığını korumak içindir. Çalışanın örgüt adına göstermiş olduğu performansın, örgüt tarafından değerli bulunması ve bu değerın çalışana hissettiriliyor olması hem örgütlerin geleceği hem de çalışanların memnuniyet açısından büyük önem arz etmektedir (Wang ve Netemeyer, 2002).

Çalışanların örgüt tarafından desteklenmesi, çalışanların kendini önemli hissetmesine sebep olacağından örgüt ile çalışan arasında olumlu yönde bir iletişim sağlanmış olur. Örgütün çalışanlarını bir değer kabul etmesi, mutluluklarını önemsemesi ve bunları çalışanlarına göstermesi, çalışanların örgüt ile olan duygusal ilişkilerini olumlu yönde etkilemektedir (Eisenberger ve diğerleri, 1986).

AÖD; çalışanların gayretleri neticesinde örgütüne sağlamış olduğu katkının, çalıştığı örgüt tarafından bir değer olarak kabul görmesinin ve örgütün çalışanın menfaatiyle ilgilenmesinin, çalışan tarafından algılanması olarak tanımlanmaktadır (Hellman ve diğerleri 2006).

AÖD, ÖB'nin bir ölçüsüdür ve örgüte karşı oluşturulan davranışsal bir cevabı simgelemektedir. Bu doğrultuda ÖD, çalışanların, örgütün çalışanlar lehine uyguladığı davranışları algılaması sonucunda ortaya çıkan ve gelişen, çalışanların örgütün kendilerinin gösterdiği bağlılığa duydukları güven ile yaptıkları katkılara değer vermesini ve mutluluklarını önemsemesini algılama tarzı olarak ifade edilmektedir (Gökpinar, 2014).

Diğer bir ifade ile AÖD, çalışanların örgütün hedeflerine yönelik yapmış olduğu çalışma ve hizmetlerin örgüt tarafından nasıl bir biçimde değerlendirildiğini algılamaları olarak da açıklanmaktadır (Bogler ve Nir, 2012).

ÖD çalışanların ÖB derecesini önemli bir şekilde etkileyen bir faktördür. Çalışanların yaratıcı fikirlerini, önerilerini ve eleştirilerini dikkate alan ve bu önerileri uygulamaya aktaran, çalışanlara nispeten bir iş güvenliği sağlayan ve başarılı oldukları takdirde işyerinde devamlı çalışacaklarına ilişkin güvence veren, örgüt içindeki insan ilişkilerinin pozitif olmasını sağlayan, örgüt içi iletişimi ve halkla ilişkiler çalışmalarını yüksek seviyelerde tutan, örgüt içinde, adam kayırmacılık yapmayan, herkese adaletli davranan, çalışanlarını önemseyen ve onları karar süreçlerine dâhil eden işletmeler çalışanlar gerekli ÖD'yi sağlamış olurlar. Çalışanlar tarafından AÖD, örgüt çalışanlarının kendilerini güvende hissetmelerine ve arkalarında örgütün gücünü hissetmelerine sebep olmaktadır (Özdevecioğlu, 2003).

Buna ilaveten çalışanlar örgütleri tarafından desteklendiğini hissettiklerinde, örgütlerine karşı borçlu olduklarını düşünerek, örgütlerine olan bağlılıklarını gösterebilirler. Bu nedenle çalışanların örgüte olan bağlılığının açıklanmasında AÖD'nin önemli bir rol oynadığı bilinmektedir. (Bishop ve diğerleri 2000; Shore ve Tetrick, 1991; Yoon ve Thye, 2002).

AÖD'si yüksek olan çalışanlar, örgütlerine faydalı davranışlar gösterme eğilimindedirler. Bu bağlamda AÖD; Blau'nun (1964) sosyal etkileşim teorisine dayalı olarak değerlendirilebilir. Bu kurama göre çalışanların işlerini etkili ve verimli bir şekilde yapabilmeleri; örgütün kendilerine yönelik gelecekte sağlayacağı maddi ve manevi desteklere bağlı olarak oluşturabilir (Stamper ve Johlke, 2003). Bundan dolayıdır ki; çalışanlar tarafından AÖD farklı yollardan etkilenebilmektedir. Rhoades ve Eisenberger (2002)'e göre ÖD'yi etkileyen etmenlerin başında çalışanlara karşı gösterilen örgütsel adaletin, çalışanın yönetici tarafından desteklendiğinin algılanması, çalışanlara verilen ödüller ve çalışanların kişilik özellikleri ile bağlantılı olduğu belirtilmektedir.

Örgütsel adalet kavramı literatürde ilk defa Greenberg (1987) tarafından kullanılmıştır. Greenberg'e (1990) göre örgütsel adalet bir taraftan çalışanların iş tatminlerinin sağlanması

açısından önemliyken diğer taraftan da örgütlerin görevlerini iyi bir şekilde yerine getirebilmeleri için gereklidir (Önderoğlu, 2010).

Çalışanlar örgütlerinin kendisi hakkındaki düşüncelerini sorgulamakla birlikte bağlı bulundukları yöneticilerinde kendisi hakkındaki düşüncelerine de değerlendirmekte ve buna önem vermektedir (Whitener, 1997). Rhoades ve Eisenberger (2002) tarafından yapılan çalışmaların sonucunda çalışanların AÖD'si ile çalışanlar tarafından algılanan yönetici desteğinin pozitif yönlü ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır.

Shore ve Shore (1995)'a göre ise çalışanların örgütleri tarafından ödüllendirilmesinin ve çalışma koşullarının iyileştirilmesinin AÖD'ye olumlu bir katkı sağladığı belirtilmiş olup, bunların AÖD üzerindeki etkisinin yönetici desteğine ve örgütsel adalete nazaran daha az olduğu ifade edilmiştir. AÖD'yi etkileyen faktörlerden olan çalışanların ödüllendirilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile ifade edilmek istenen, terfi imkânları, ücret, takdir etme, iş garantisi, otonomi, stres faktörleri, eğitim ve örgüt büyüklüğüdür (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Rhoades ve Eisenberger (2002)'e göre, AÖD arttıkça çalışanların İAN, işe gelmeme, işe geç kalma ve işi aksatma gibi çalışanların örgütle olan bağını koparmaya yönelik davranışlarında azalma görüldüğü, bunun aksine çalışanların mutluluğunun artması ile birlikte ÖB'nin ve İT'nin arttığı belirtilmektedir.

Çalışanların kişilikleri açısından bakılacak olunursa Rhoades ve Eisenberger (2002)'e göre çalışanların demografik özellikleri ve çalışanların ÖD algısı arasındaki zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların kişiliklerine bağlı olarak bakış açılarında farklılıklar olmakla birlikte, örgütlerin kendisine yönelik davranışları hakkında olumlu veya olumsuz yorumlar yapabilmektedirler. Bu nedenledir ki çalışanların kişilik özellikleri çalışanların ÖD algısını etkileyebilmektedir.

2.2. Örgütsel Bağlılık

ÖB kavramı, çalışanların kendilerini toplumsal bir grup veya örgütün üyesi olarak görmeleri ve bunlar arasındaki ilişkilerini sürdürmelerine yönelik göstermiş olduğu duygusal bağlılık durumu olarak ifade edilmiştir (Eisenberger ve diğerleri,1986).

ÖB kavramını incelediğimizde ise birçok akademisyen tarafından değişik tanımlamalar yapıldığını görmekteyiz. Araştırmacılar tarafından değişik tanımlamalar yapılsa da ÖB'nin tanımı hakkındaki ortak düşüncelerin, çalışanların örgütteki devamlılığını sağlamaya yönelik örgüt ile kurmuş olduğu ilişki şeklinde belirtilmektedir (Tayyah ve Tariq, 2001: 31). Araştırmacıların yapmış oldukları bazı tanımlara aşağıda yer verilmektedir.

Schermerhorn ve diğerlerine (1994) göre ÖB; çalışanın örgüt ile olan güç birlikteliğinin ve çalışanın örgüte olan aidiyetini ne derece hissettiği olarak ifade edilmiştir. Başka bir ifade ile çalışanların örgütlerinin değerlerine ve hedeflerine bir karşılık beklemeden duygusal olarak bağlanma durumudur (Sökmen, 2000).

Porter ve diğerlerinin (1979) yapmış olduğu tanıma göre ise ÖB; çalışanın örgütün hedeflerini ve değerlerini ne ölçüde benimsediği ile birlikte bu yönde ne derecede gayret gösterdiği şeklinde ifade edilmiştir. Benzer şekilde ÖB, Bateman ve Strasser (1984) tarafından; çalışanın örgüte olan bağlılığını ihtiva eden, örgütü hedeflerine ulaşmasına yönelik göstermiş olduğu gayretin ölçüsü, örgüte ile karşılıklı uyumu ve örgütte çalışmaya devam etme isteği şeklinde ifade edilmektedir.

Rusbelt ve Farrel (1983) ise ÖB'yi farklı bir açıdan ele alarak, çalışanların örgüte psikolojik olarak bağlandığı ve bunun sonucunda çalışanların yaptığı işten tatmin olup olmadığı ihtimali olarak değerlendirmektedir.

Diğer taraftan ÖB; duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak üç boyutlu yaklaşım ile tanımlanmış olup, bu yaklaşımın psikolojik bir durum olduğu belirtilmiştir (Meyer ve Allen, 1991). Buradan yola çıkarak ÖB; çalışanların örgütleriyle aralarındaki duygusal ilişkilerini oluşturan, çalışanların belirli bir maliyet karşılığında örgütün bir üyesi olarak çalışmaya devam edip etmeyeceğinin ve son olarak çalışanların örgüte yönelik sadakatlerinin olup olmadığının ortaya çıkmasını sağlayan psikolojik bir durum olarak tanımlanabilir. (Meyer ve Allen, 1991).

Yukarıda değinilen durumu açıklamak gerekirse; duygusal bağlılık, çalışanın örgütüne karşı duygusal bir bağlılığını olup olmadığını, çalışanın devam bağlılığı ise çalışanın maliyet üzerine inşa ettiği ÖB durumunu gösterdiğini ve son olarak normatif bağlılık ise çalışanın ahlaki bir sorumluluk olarak örgütte çalışmaya devamını ifade eder. Bu durum,

çalışanın örgütün kendine iyi davrandığını düşünmesi ve bunun karşılığında çalışan bireyin belirli bir dönem örgüte hizmet verme sorumluluk duymasından kaynaklanır (Meyer ve Allen, 1991).

Diğer taraftan her bağlılık türü bireyi bir şekilde örgüte bağlar; ancak her tür birey iş ortamındaki davranışlarını yönlendirmesi bağlamında farklı etkilere sahiptir. Örneğin, duygusal bağlılığa sahip bir çalışan, kendi pozisyonunun gerektirdiği sorumluluğun üzerine çıkarak örgütün hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmaya çalışır. Yüksek duygusal bağlılığa sahip çalışanlar ise iş ortamında daha az devamsızlık ile daha fazla iş yapma ve daha fazla örgüte bağlanma eğilimindedirler. (Meyer ve Allen, 1997).

Çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarının arasındaki ilişkinin belirlenmesinde çalışanlar örgütlerinin kendilerine vermiş olduğu desteğe bakarak değerlendirmelerde bulunmaktadır (Eisenberger ve diğerleri, 1990). Çalışanlara yönelik ÖD'nin var olduğu örgüt ortamlarında çalışanların ÖB'nin arttığı belirtilmektedir (Jalonen ve diğerleri 2006). Bu bağlamda çalışanların algılamış olduğu ÖD ve onların örgüte olan bağlılıkları arasında bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmaktadır.

Başka bir açıdan baktığımızda çalışanların işlerinden tatmin olmaları çalışanların örgüte olan bağlılık düzeylerini önemli bir şekilde etkilemektedir. (Gregory ve diğerleri, 2007). Buna ilaveten çalışanların işten ayrılıp ayrılmayacağına karar vermesi çalışanların örgüte olan bağlılıkları ile açıklanabileceği belirtilmektedir (Porter ve diğerleri, 1974).

2.3. İş Tatmini

Literatür incelendiğinde İT ile ilgili birçok tanım yapıldığı görülmüştür. İT, çalışanın işinden ne kadar memnun olduğunun bir göstergesidir (Mrayyan, 2005). Bir başka ifade ile çalışanın işine göstermiş olduğu duygusal bir tepki olarak belirtilmiştir (Weiss, 2002). Bununla birlikte, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet veya memnuniyetsizlik olarak açıklanmıştır (Davis, 1988). Bu bağlamda yapılan tanımlamaları değerlendirilecek olursak; İT'nin çalışanın işini sevip sevmemesi, işine olan bağlılığının derecesini ve işi ile özdeşleşmesi gösteren bir durum olarak açıklayabiliriz.

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramına göre; çalışanın motivasyonunun temelinde ihtiyaçlar yatmaktadır. Çalışanlar ise bu ihtiyaçlarını karşılamak için harekete geçmektedir. Dolayısıyla ihtiyaçlar davranışı belirleyen önemli bir etkidir (Maslow, 1970).

Adams'ın eşitlik kuramı ise iş tatmini ve tatminsizliği ile ilgili olarak kişinin işteki devamlılığı, başarı oranı ve tatmin olma seviyesi çalıştığı örgüt ortamıyla ilgili olarak algıladığı eşitlik veya eşitsizliklerle doğru orantılıdır (McCormick ve İlgen, 1980).

Çalışanların işlerinden tatmin olmaması ile birlikte çalışanların performansları düşmekte, devamsızlıkları artmakta, örgüte olan bağlılığı azalmakta ve bunun sonucunda işten ayrılabilir (Dole ve diğerleri, 2001, Noe ve diğerleri, 1997). Bu bağlamda çalışanların İT'si çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Rageb ve diğerleri, 2013).

Çalışanların işlerinden tatmin olmasını belirleyen diğer bir etken ise çalışanların örgütleri tarafından desteklenip desteklenmediğidir. Çalışanlar yapmış olduğu işlere yönelik örgütleri tarafından desteklendiğini hissetmeleri ve bunun neticesinde çalışanların örgüt ortamını değerli ve eşsiz, örgütün hedeflerine yönelik yapmış oldukları işi anlamlı bulmaları, çalışanların İT'yi olumlu bir şekilde etkilediği düşünülmektedir (Kaymaz, 2006).

Bunların yanında çalışanların işlerinden tatmin olma durumları çalışanların örgüte olan bağlılığını da etkilemektedir. Bu bağlamda çalışanların işlerinden oldukça tatmin olduğu durumlarda çalışanların örgüte olan bağlılıklarının artması ile birlikte çalışanların İAN'nın azaldığının görüldüğü belirtilmektedir. (Gannon ve Noon, 1971, Romzek, 1989, Leck ve Saunders, 1992, Saunders, 1992). Netice olarak çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarının belirlenmesinde, çalışanların işlerinden duymuş olduğu tatmin veya tatminsizlik önemli bir etken oluşturmak ile birlikte, çalışanların örgütlerine karşı oluşturduğu bağlılık düzeyleri çalışanların İAN'yi etkilemektedir.

2.4. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma ile İAN kavramları aynı anlama gelmemek ile birlikte İAN'nin çalışanın işten ayrılmasının en önemli göstergesi olduğu belirtilmektedir. Bu bağlamda İAN çalışanların

işten ayrılıp ayrılmayacağına yönelik kendilerini değerlendirme düşüncesidir (Mobley, 1982). Bundan dolayıdır ki; çalışanın İAN'sinin olması, çalışanın işten ayrılmasına sebep olabileceği şeklinde belirtilmiştir (Jewell, 1998; Mobley, 1982).

İAN, çalışanların İT'nin düşüklüğü durumunda sergiledikleri davranışlar olarak tanımlanmak ile birlikte örgütteki çalışanın hâlihazırda ki işinden ayrılma niyeti ve geleceğe yönelik yeni bir iş arama planı olarak da ifade edilmektedir (Rusbelt ve diğerleri, 1988). Buna ilaveten çalışanın örgütünden ayrılıp ayrılmayacağına yönelik dikkatli bir şekilde düşünerek niyet etmesi olarak da tanımlanmıştır (Bartlett, 1999).

İAN'ye etki eden etmenler; ücret, takdir görme, kariyer yapma, yönetim şekli gibi özellikleri ihtiva eden örgütsel etmenler; yaş, eğitim seviyesi, aile gibi özellikleri ihtiva eden kişisel etmenler ve son olarak alternatif iş imkânları, iş oranları gibi özellikleri ihtiva eden dışsal etmenler olarak sınıflandırılabilirdiği ifade edilmektedir (Cotton ve Tuttle, 1986). Çalışanlar yukarıda belirtilen etkenleri dikkate alarak örgütlerinin kendilerine vermiş olduğu desteği ve bu destek sonucu işlerinden memnun olup olmadığını değerlendirir. Çalışanlar bu değerlendirmeye göre kendileri için yeni bir işin gerekli olup olmadığına karar vermektedir (Mobley, 1977).

Netice olarak AÖD'nin çalışanların İAN üzerine etkisinin olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda çalışanlar örgütleri tarafından kendilerine adaletli bir şekilde davranılmadığını algılamaya başladıklarında işten ayrılma eğilimi göstermektedir (Gürpınar, 2006).

Çalışanın İAN'yi en çok etkileyen faktörün, çalışanın örgütle olan bağlılık seviyesi ile ilişkilendirildiği belirtilmekle birlikte bu ilişkinin İAN'nin ve dolayısıyla işgücü devrinin azalması ile sonuçlandığı ifade edilmektedir (Mowday ve diğerleri, 1982). Bu bağlamda, ÖB'si düşük olan çalışanların İAN'sinin fazla olması düşünülmektedir. Yukarıda da belirtildiği üzere çalışanların örgüte olan bağlılık düzeyleri ve işlerinden tatmin olup olmama durumları çalışanların İAN üzerinde etki yapmaktadır (Clugston, 2000, Mowday ve diğerleri, 1982, Porter ve diğerleri, 1974).

Sosyal Etkileşim Kuramına göre işle ilgili algılanan örgütsel desteğin, işten ayrılma niyetinin ve işgücü devir oranının temel nedeni olduğuna ve aralarında negatif yönlü

ilişkiye işaret ederken, iş tatmini ile pozitif yönde ilişkili olduğuna yönelik kanıtlar sunmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

2.5. Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler

Yukarıda belirtilen literatürden de destek alınarak yapılan bu çalışmada yer alan dört değişkenin aralarında nasıl bir ilişkinin var olduğu ve bu ilişkilere yönelik yapılan araştırmalar aşağıda yer almaktadır.

2.5.1. Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

ÖB'nin var olabilmesi için çalışanlar ve örgüt açısından bir takım olguların varlığına ihtiyaç vardır. Çalışanların işe adaptasyonunun sağlanması, etkinlik ve verimliliklerinin artırılması, çalışanlar ile örgüt arasında ki istenilen bütünleşmenin sağlanması ve örgütsel devamlılığın içselleştirilmesi amacıyla örgütün bu konuda vereceği destek arasında doğrudan bir ilişki varlığı aşağıda yer alan çalışmalar incelendiğinde görülmektedir (Armeli vd. 1998).

Blau (1964) Sosyal Değişim Kuramında konuyu sosyolojik anlamda ele alarak; iyilik yapılan kişinin şartlar el verdiği zaman karşılık vereceğini öne sürmüştür. Çalışan birey örgüt tarafından kendisinin desteklendiğini, değer verildiğini ve adil davranıldığını algılar ise, yapılan iş verimliliğinin artışı da doğru orantılı olarak artacaktır. (Fındıklı, 2014). AÖD'nin artırılması, ÖB'yi olumlu yönde etkilemektedir. Sosyal değişim teorisi; AÖD ile duygusal bağlılık arasında güçlü bir ilişkinin bulunduğunu ortaya koymaktadır. (Shore ve Tetrick, 1991).

AÖD ile ÖB ve boyutları (duygusal, devam, normatif) arasındaki ilişkileri belirlemek adına aşağıda belirtilen çalışmalar değerlendirildiğinde; AÖD ile ÖB ve boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğunu söylemek mümkündür.

Eisenberger ve diğerlerinin (1990) ve Shore ve Wayne'nin (1993), örgütün çalışanlarına ve yöneticilerine yönelik yapmış oldukları çalışmalar neticesinde çalışanlara yönelik AÖD'nin artması ile birlikte çalışanların örgüte olan duygusal bağlılıklarının da anlamlı ve pozitif bir şekilde arttığı tespit edilmiştir.

Benzer şekilde Bishop ve diğerlerinin (2000), otomotiv sanayi çalışanlarına yönelik yapmış olduğu araştırma ve Allen ve diğerlerinin (2003), mağaza satış elemanları ve sigorta acentelerinde çalışanlar üzerinde yaptığı çalışma sonucunda AÖD ile ÖB arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Eisenberger ve diğerlerinin (2001), posta hizmeti veren bir örgütte çalışanlar üzerinde yaptığı çalışma ve Rhoades ve diğerlerinin (2001) bir üniversitenin mezunlarına yönelik yapmış olduğu çalışma neticesinde AÖD ile çalışanların örgüte olan duygusal bağlılıkları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür.

Özdevecioğlu'nun (2003) Kayseri ilinde bir mobilya sektöründe değişik kademelerde çalışanlar üzerinde yapmış olduğu çalışmanın neticesinde ise; AÖD ile çalışanların örgüte olan duygusal, devam ve normatif bağlılıkları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Makanjee ve diğerleri (2006) tarafından hastane çalışanlarına yönelik yapmış olduğu çalışma ve Aube ve diğerleri (2007) tarafından cezaevi çalışanlarına yönelik yapmış olduğu çalışma neticesinde; AÖD ile çalışanların örgüte olan duygusal ve normatif bağlılıkları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Dinç (2015) tarafından İstanbul'da hizmet sektöründe çalışan orta seviye yöneticilerine yönelik yapılan araştırma neticesinde AÖD ile çalışanın örgüte olan duygusal bağlılığı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Çolakoğlu ve diğerleri (2010) tarafından Bodrum'da bulunan beş yıldızlı otellerin insan kaynaklarında çalışan yöneticilerine ve bu otellerin üst düzey yöneticilerine yönelik yapılan çalışma neticesinde çalışanların algıladıkları örgütsel destek ile çalışanların örgüte olan duygusal, normatif bağlılıkları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Tumwesigye'nin (2010) Uganda'da yapmış olduğu çalışma neticesinde ise AÖD ile çalışanların örgüte olan duygusal, normatif ve devam bağlılıkları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

2.5.2. Algılanan Örgütsel Destek ile İş Tatmini Arasındaki İlişki

Literatür incelendiğinde AÖD'nin çalışanların İT'sini etkileyen faktör olduğu ve bunlar arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir (Tekingündüz ve Tengilimoğlu, 2013). AÖD'nin çalışanların İT üzerine etkisinin çok yüksek olduğu belirtilmektedir (Çolakoğlu ve diğerleri 2010).

Kwak ve diğerlerinin (2010) hemşirelere yönelik yapmış olduğu çalışma neticesinde AÖD ile çalışanların İT arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Özdevecioğlu (2004) tarafından yapılan çalışma ve Cropanzano ve Kacmar'ın (1997) yapmış olduğu çalışma neticesinde AÖD ile çalışanların İT arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Allen ve diğerleri (2003) tarafından AÖD, çalışanların örgüte olan bağlılık ve çalışanların İT arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik katkılarını belirlemek amacı ile yapmış olduğu çalışma neticesinde AÖD ile hem çalışanların örgüte olan bağlılığı hem de çalışanların İT arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıktığı görülmüştür.

Akkoç ve diğerlerinin (2012) Ankara'da faaliyet gösteren bir yazılım işletmesinin çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırma neticesinde; AÖD ile çalışanların İT arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Ahmad ve Yekta'nın (2010) İran'ın Tahran şehrinde bulunan bir şirketin çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırma neticesinde AÖD ile çalışanların İT arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Basak ve diğerlerinin (2013) farklı şirketlerde çalışan beyaz yakalı çalışanlara yönelik yapmış olduğu araştırma sonucunda AÖD ile çalışanların İT arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çolakoğlu ve diğerleri (2010) tarafından Bodrum'da bulunan beş yıldızlı otellerin insan kaynaklarında çalışan yöneticilerine ve bu otellerin üst düzey yöneticilerine yönelik yapılan çalışma neticesinde çalışanların algıladıkları ÖD ile çalışanların İT arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Anafarta (2015) tarafından Antalya’da bulunan beş özel hastanede çalışan hemşirelere yönelik yapılan çalışma neticesinde çalışanların ÖD algıları ile çalışanların İT arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Riggle ve diğerlerinin (2007) Amerika’da bulunan üç firmanın satış elamanlarına yönelik yapmış olduğu çalışmanın neticesinde AÖD ile çalışanların İT arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal Değişim Kuramı çalışan davranışları ile örgütsel verimlilik arasındaki ilişkiyi incelemekle birlikte, çalışanın iş tatmini duyması durumunda örgütün etkinliğinin artmasına yardımcı olacak şekilde davranış göstereceğini ifade etmiştir (Organ, 1977).

Locke ’un Etkilenme Aralığı Teorisine göre, çalışanın işinden beklentileri ile işinde kazandıkları arasındaki dengesizlik ya da denk olmama durumunun, İT üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Eğer iş, çalışanın isteklerini karşılıyorsa çalışan olumlu yönde etkilenecek ya da tam tersi bir durum ortaya çıkacaktır (Locke ve Whiting, 1974).

Adams’ın eşitlik kuramına göre çalışanın devamlılığı, başarı oranı ve tatmin olma seviyesi, kişinin örgüt tarafından gördüğü ya da algıladığı destek ile doğru orantılıdır. (McCormick ve İlgen, 1980).

2.5.3. Algılanan Örgütsel Destek ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Çalışanlar tarafından AÖD ve çalışanların örgütteki işlerinden ayrılma niyetini arasındaki ilişki günümüzde yeni yeni incelenmeye başlanmakla birlikte AÖD’nin çalışanların İAN’lerini etkileyen önemli bir faktör olduğu düşünülmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Turunç ve Çelik, 2010).

Scott ve diğerleri (2000) tarafından yapılan araştırma neticesinde, AÖD ile İAN’nin arasındaki ilişkinin anlamlı ve negatif yönde olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde Kalliath ve Bellick’in (2001), Siong ve diğerleri (2006) ile Kumar ve Singh (2012) ‘in yaptığı çalışmaların neticesinde de AÖD ile İAN’nin arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Hui ve diğerlerinin (2007) yapmış olduğu çalışma sonucunda ise, çalışanların algıladıkları ÖD çalışanların ile İAN arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir..

Bunun yanında Mardanov ve diğerlerinin (2008) yapmış oldukları çalışmanın neticesinde ise AÖD ile çalışanların İAN'leri arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Shen ve diğerleri (2014) tarafından Çin'de yaşayan 238 yöneticiye yönelik yapılan araştırma sonucunda çalışanların örgütlerinden aldığı desteğin artmasıyla çalışanların İAN'nin azalmakta olduğu görülmekle birlikte AÖD ile İAN arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Wang ve diğerleri (2014) tarafından Çin'de bulunan bir havayolu firması çalışanları üzerinde yapılan çalışmanın neticesinde AÖD ve İAN arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Anafarta (2015) tarafından Antalya'da bulunan beş özel hastanede çalışan hemşirelere yönelik yapılan çalışma neticesinde çalışanların ÖD algıları ile çalışanların İAN'leri arasında negatif yönlü ve kuvvetli bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Turunç ve Çelik (2010) tarafından Ankara'da faaliyet gösteren özel bir firmanın çalışanlarına yönelik yapılan araştırma neticesinde AÖD ile İAN arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Rhoades ve Eisenberger (2002) tarafından çalışanlar hakkında yapılmış yetmiş araştırma baz alınarak yapılan meta-analiz çalışması neticesinde AÖD ile İAN arasında negatif yönlü bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir.

Dinç (2015) tarafından İstanbul'da hizmet sektöründe çalışan orta seviye yöneticilerine yönelik yapılan araştırma neticesinde AÖD ile İAN arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Sosyal Etkileşim Kuramına göre işle ilgili algılanan örgütsel desteğin, işten ayrılma niyetinin ve işgücü devir oranının temel nedeni olduğuna ve aralarında negatif yönlü

ilişkiye işaret ederken, iş tatmini ile pozitif yönde ilişkili olduğuna yönelik kanıtlar sunmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Bu değerlendirmeler ışığında AÖD'nin İAN üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisinin olduğunu söylemek mümkün olmaktadır.

2.5.4. Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişki

Yapılan çalışmalar incelendiğinde çalışanların örgüte olan bağlılığı ile çalışanların İT arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu görülmektedir (Tekingündüz ve Tengilimoğlu, 2013). Çalışanın örgüte olan bağlılığı ile çalışanın iş tatmin arasında karşılıklı bir etkileşim söz konusudur. Yani çalışanların ÖB'si çalışanların İT'sini pozitif yönde etkilerken, çalışanların işlerinden tatmin olması da çalışanların örgüte olan bağlılığını aynı yönde etkilemektedir. Başka bir deyişle; çalışmalarında tatmin olan çalışanlar örgütlerine daha fazla bağlı olma, işlerinde tatmin olamayan çalışanlar ise, örgütlerinden eğilimi göstermektedir (Kömürcüoğlu, 2003).

Çelen ve diğerlerinin (2013), Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesindeki çalışanlara yönelik yapmış olduğu çalışmanın neticesinde çalışanların örgüte olan duygusal ve normatif bağlılıkları ile çalışanların İT'si arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Top'un (2012) hekim ve hemşirelere yönelik yapmış olduğu çalışma ve Sıgı ve Basım'ın (2004) yapmış olduğu çalışma neticesinde ise çalışanların ÖB'si ve çalışanların İT'si arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir..

Saygun ve diğerlerinin (2004), Kırıkkale'de bulunan üç hastanenin doktorlarına yönelik yapmış olduğu araştırmanın neticesinde çalışanların ÖB'si ve çalışanların İT'si arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Güner'in (2007) hastane çalışanlarına yönelik yapmış olduğu araştırma ve Kanbay'ın (2010), hemşirelere yönelik yapmış olduğu çalışma neticelerinde ise çalışanların ÖB'si ve çalışanların İT'si arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Aktay'ın (2010) askeri hastanede çalışan hekimlere yönelik yapmış olduğu çalışma, Gider ve Top'un (2010) eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan doktorlara yönelik yapmış olduğu çalışma ve Al-Aameri'in (2000) Arabistan'daki devlet hastanelerinde çalışan hemşirelere yönelik çalışma neticelerinde ise çalışanların ÖB'si ve çalışanların İT'si arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Ingersoll ve diğerlerinin (2002) New York'un civarında çalışan hemşirelere yönelik yapmış olduğu araştırma sonucunda ise çalışanların ÖB'si ile çalışanların İT'si arasında oldukça kuvvetli bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Çolakoğlu ve diğerleri (2010) tarafından Bodrum'da bulunan beş yıldızlı otellerin insan kaynaklarında çalışan yöneticilerine ve bu otellerin üst düzey yöneticilerine yönelik yapılan çalışma neticesinde çalışanların örgüte olan bağlılıkları ile çalışanların İT'si arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Pongsettakul'ın (2008) Tayland'da çalışan doktorlara yönelik yaptığı çalışma ve Freebom'ın (2001) Amerika Birleşik Devleti'nin Nortwest ve Ohio bölgelerinde yaptığı çalışma sonuçlarında çalışanların ÖB'si ve çalışanların İT'si arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Tett ve Meyer (1993), yapmış olduğu meta analizinin sonucunda ise çalışanların ÖB'si ile çalışanların İT'si arasında güçlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Başak ve diğerlerinin (2013) farklı şirketlerde çalışan beyaz yakalı çalışanlara yönelik yapmış olduğu araştırma sonucunda çalışanların ÖB'si ile çalışanların İT'si arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Tanner (2007) tarafından bir hastanede çalışanlara yönelik yapılan çalışma ve Jallow (2003) tarafından Kanada'da dört hastanede çalışan hemşirelere yönelik çalışma neticelerinde çalışanların ÖB'si ile çalışanların İT'si arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

2.5.5. Örgütsel Bağlılık ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Çalışanların örgüte olan bağlılık düzeyleri, çalışanların örgüte olan bakış açılarını olumlu veya olumsuz bir şekilde etkilemekle birlikte örgüte bağlılığı fazla olan çalışanların örgüte bağlılığı az olan çalışanlara göre daha az İAN gösterdikleri görülmektedir, ÖB'si az olan çalışanlarda ise İAN'sinin fazla olduğu belirtilmektedir (Erdil ve Keskin, 2003,s.14).

Poyraz ve Kama'nın (2008) Ankara'da bulunan bir iletişim firması ile Kırıkkale'de bulunan bir kamu örgütün çalışanları üzerinde yapmış olduğu çalışmanın neticesinde çalışanların ÖB'si ve çalışanların İAN'si arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir..

Gökçe ve diğerlerinin (2008) ve Mohan ve diğerlerinin (2013) yapmış oldukları çalışmaların neticesinde çalışanları örgüte olan bağlılıkları ile çalışanların İAN'si arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Doyuran ve Sarıdede (2004) tarafından Kocaeli ili içerisinde bulunan bazı ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlere yönelik yapmış olduğu çalışma neticesinde çalışanların örgüte olan duygusal ve devam bağlılıkları ile çalışanların İAN'si arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Uyguç ve Çımrın (2004) tarafından bir hastanenin merkez laboratuvar çalışanları üzerinde yapılan çalışma sonucunda çalışanların örgüte olan duygusal ve normatif bağlılığı ile çalışanların İAN'si arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Tekingündüz ve Kurtuldu (2015) tarafından hastanede çalışan hemşireler üzerinde yapılan çalışmanın neticesinde çalışanların ÖB'si ve çalışanların İAN'si arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Turner ve Chelladurai (2005) tarafından değişik üniversitelerde çalışan eğitimciler üzerinde yapılan araştırma neticesinde çalışanların ÖB'si ve çalışanların İAN'si arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Marzuki ve Yasmin (2015) tarafından Pakistan'ın Punjab şehrinde bulunan bir psikiyatrik hastanede çalışan hemşireler üzerinde yapılan çalışma sonucunda çalışanların

örgüte olan duygusal, normatif ve devam bağımlılığı ile çalışanların İAN'si arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Basak ve diğerlerinin (2013) farklı şirketlerde çalışan beyaz yakalı çalışanlara yönelik yapmış olduğu araştırma sonucunda çalışanların örgüte olan duygusal, devam ve normatif bağılıkları ile çalışanların İAN'si arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Dinç (2015) tarafından İstanbul'da hizmet sektöründe çalışan orta seviye yöneticilerine yönelik yapılan araştırma neticesinde çalışanın örgüte olan duygusal bağılılığı ile İAN arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Yukarıda belirtilen çalışmaların sonucu değerlendirildiğinde, çalışanların ÖB'si ve çalışanların İAN'si arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkili olduğunu söylemek mümkün olmaktadır.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada MBB bünyesinde çalışanların, AÖD, ÖB, İAN ve İT arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Bunun yanında Belediye’de çalışanların AÖD, ÖB, İT ve İAN’sine bağlı olarak örgütte çalışan yöneticilerin bu davranışların etkilerini anlaması ve çalışanlarının verimliliklerinin artması noktasında çözüm önerileri getirmeleri amaçlanmaktadır.

3.2. Araştırmanın Kısıtları

Yaptığımız literatür çalışmasında ülkemizde konu ile ilgili dört değişkeni de içeren (AÖD, ÖB, İT, İAN) teorik ve ampirik bir araştırma bulunmamaktadır. Araştırmanın kapsam kısıtı, araştırma tüm Belediye çalışanlarını kapsamakla birlikte, çalışanların ve hizmet verilen nüfus yoğunluğu göz önüne alınarak Belediyenin ana hizmet binalarında çalışan personelle gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın zaman kısıtı, araştırma sırasında 1 aylık saha süresi planlanmış ve personelin izin dönemleri dışında kalan 2015 Kasım-Aralık aylarında gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında herhangi bir bütçe hesaplanmamış, soru formu basım işlemi Belediye tarafından üstlenilmiştir.

3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Mevcut araştırmanın anket formunda öncelikle AÖD, ÖB, İT ve İAN ölçekleri ve en sonda da demografik sorular yer almakta ve anket formu toplam beş bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk sekiz maddesini algılanan AÖD, sonraki on yedi maddeyi ÖB, ondan sonraki beş maddeyi İT, sonraki üç maddeyi ise İAN ölçeği oluşturmaktadır. Anketin son kısmında ise beş sorudan oluşan demografik faktörler kısmı yer almaktadır. Anket formunda demografik sorular dâhil toplam otuz sekiz (38) madde yer almaktadır.

AÖD’yi ölçmek için Eisenberger ve diğerleri (1986) tarafından geliştirilen, 36 maddeden oluşan ve cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0,97 olarak hesaplanan ölçeğin 8 maddeden oluşan kısa biçimini (Erdaş, 2010) kullanılmıştır. Cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Ölçekteki iki, üç, beş ve yedi

numaralı sorular ters kodlu sorulardır. Mevcut araştırmada kullanılan bu ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,859 olarak bulunmuştur.

Meyer ve Allen (1984) tarafından geliştirilen ve Boylu, Pelit ve Güçer (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ÖB Ölçeği 17 madde bulunmaktadır. Boylu, Pelit ve Güçer (2007) tarafından yapılan araştırmanın ölçeğin duygusal bağlılık boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) 0,92, devam bağlılığı boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) 0,79 ve normatif bağlılık boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha 0,80) olarak verilmiştir. Mevcut araştırmada ise genel örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,884'dir. Ölçeğin alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutu 0,904, devam bağlılığı boyutu 0,723 ve normatif bağlılık boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısı 0,828 olarak bulunmuştur. Cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum).

Brayfield ve Rothe (1951) tarafından uygulanan ve beş maddeden oluşan İT ölçeği kullanılmıştır. Cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Mevcut araştırmada kullanılan bu ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,722 olarak bulunmuştur.

İAN ise üç maddeden oluşan ve Cammann, Fichman, Jenkins ve Klesh (1979) tarafından geliştirilen işten ayrılma niyeti ölçeği ile ölçülmüştür. Cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Mevcut araştırmada kullanılan bu ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,634 olarak bulunmuştur.

3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma MBB çalışanlarına İnsan Kaynakları ve Eğitim Daire Başkanlığı aracılığı ile uygulanmıştır. MBB 6500 personeli ve 33 harcama biriminin %95 güven aralığı ile 1000 kişi ile görüşülmesi planlanmıştır. Araştırmanın örnekleme rastgele tabakalı örneklem yöntemi ile belirlenmiş olup personelin %13,9'üne denk gelen 904 kişi ile yüz yüze görüşme yöntemi ile anket formu doldurulmuştur. Araştırma örnekleme belirlenirken tabakalı örneklem yöntemi belirlenmiş ve örneklem formülü olarak;

$$n = \frac{N \cdot \sigma^2 \cdot Z_{\alpha}^2}{(N-1) \cdot d^2}$$

N: Evren birim sayısı, n: Örneklem büyüklüğü

P: Evrendeki X'in gözlenme oranı, Q (1-P): X'in gözlenmeme oranı

Z_{α} : $\alpha = 0.05, 0.01, 0.001$ için 1.96, 2.58 ve 3.28 değerleri

d= Örneklem hatası

σ = Evren standart sapması

$t_{\alpha, sd}$ = sd serbestlik dereceli t dağılımı kritik değerleridir ($sd = n-1$). $t_{\alpha, sd}$ kritik değerleri $sd = n-1 \rightarrow 5000$ olduğunda Z_{α} değerlerine eşit alınabilir (Özdamar, 2003:116-118).

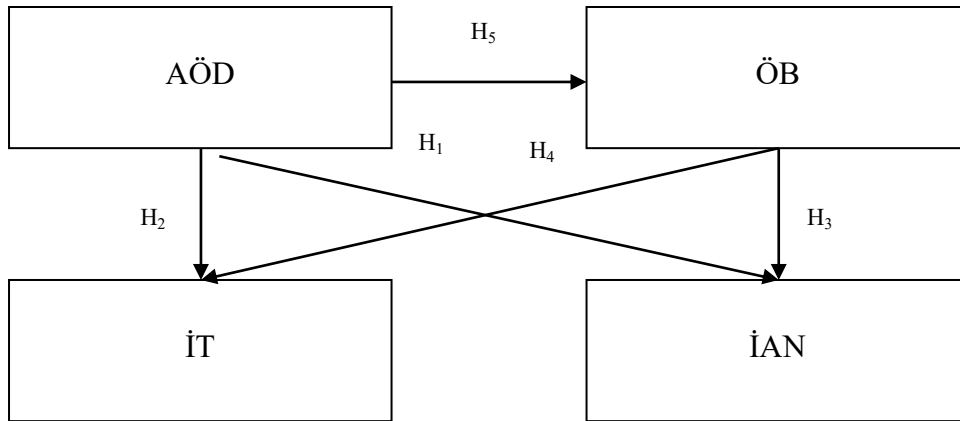
Örneklem formülü uygulandığında evren büyüklüğü 6.500 olduğundan dolayı hata payı 0,05 olarak hesaplandığında 363 anket yeterli iken, hata payı 0,03 olarak hesaplandığında 917 anket yeterli olacaktır.

Araştırma kapsamında Mersin Büyükşehir Belediyesi 33 harcama biriminde çalışan personel sayılarıyla orantılı olarak 1.000 anket formu dağıtılmış dağıtılan anket formunun 904'ünün sorularının tamamı cevaplanmış, 67 anket cevaplanmamış, 29 anketin ise yarım bırakılmıştır.

3.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Mevcut araştırmada çalışanların ÖD algılarının İAN'ye etkisi; çalışanların ÖD algılarının İT'ye etkisi; ÖB'nin ve boyutlarının AİN'ye etkisi; yine ÖB'nin ve boyutlarının İT'yi nasıl etkilediği ve çalışanların ÖD algılarının ÖB'ye olan etkisi incelenmiştir. Buna bağlı olarak araştırmanın modeli aşağıda verilmiştir.

Araştırmanın Modeli



Araştırmanın temel hipotezleri ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir:

H₁: AÖD İAN'yi anlamlı ve negatif olarak etkilemektedir.

H₂: AÖD İT'yi anlamlı ve pozitif olarak etkilemektedir.

H₃: ÖB İAN'yi anlamlı ve negatif olarak etkilemektedir.

H₃₁: Duygusal bağlılık İAN'yi anlamlı ve negatif olarak etkilemektedir.

H₃₂: Devam bağlılığı İAN'yi anlamlı ve negatif olarak etkilemektedir.

H₃₃: Normatif bağlılık İAN'yi anlamlı ve negatif olarak etkilemektedir.

H₄: ÖB İT'yi anlamlı ve pozitif olarak etkilemektedir.

H₄₁: Duygusal bağlılık İT'yi anlamlı ve pozitif olarak etkilemektedir.

H₄₂: Devam bağlılığı İT'yi anlamlı ve pozitif olarak etkilemektedir.

H₄₃: Normatif bağlılık İT'yi anlamlı ve pozitif olarak etkilemektedir.

H₅: AÖD ÖB'yi anlamlı ve pozitif olarak etkilemektedir.

H₅₁: AÖD duygusal bağlılığı anlamlı ve pozitif olarak etkilemektedir.

H₅₂: AÖD devam bağlılığını anlamlı ve pozitif olarak etkilemektedir.

H₅₃: AÖD destek normatif bağlılığı anlamlı ve pozitif olarak etkilemektedir.

3.6. Araştırmada Kullanılan Veri Analiz Teknikleri

Mevcut araştırma MBB’de çalışan 6500 kişi içinden toplam 904 kişiye uygulanmış olup ankete verilen cevaplar bilgisayar ortamında SPSS 17.0 programı ile çözümlenmiştir. Araştırmada frekans analizi, pearson korelasyon analizi ve hipotezlere bağlı olarak basit doğrusal regresyon analizi yapılarak veriler incelenmiştir.

3.2. Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirme

3.2.1. Örneklemenin Demografik Özellikleri

Çizelge 3.1’de görüleceği gibi ankete cevap veren çalışanların kişisel bilgilerine ilişkin yüzde-frekans dağılımları yer almaktadır. Buna göre ankete katılan çalışanların cinsiyet durumuna göre; %38,3’ünü kadınlar, %61,7’sini ise erkekler oluşturmaktadır. Çalışanların yaş durumuna göre; %9,2’si 18-24 yaş; %33,6’sı 25-34 yaş, %21,6’sı 45-54 yaş; %7,5’i ise 55 yaş üstü bireyler oluşturmaktadır. Çalışanların %6,6’sı ilkokul; %8,3’ü ortaokul; %27,2’si lise; %23,5’i ön lisans; %31,1’i lisans; %3,3’ü ise lisansüstü eğitime sahiptir. Çalışanların kurumdaki toplam çalıştığı süreye bağlı olarak; %41,6’sı 1 yıldan az; %15,7’isi 1-5 yıl arası; % 10,1’i 6-10 yıl arası; %20,5’i 11-20 yıl; % 12,2’si ise 20 yıl ve daha fazla süredir bu kurumda çalışmaktadır. Çalışanların % 1,3’ü daire başkanı; % 6’sı daire başkanı; %26,5’i memur; %66,2’si gibi büyük bir kısmı ise işçi statüsüne sahiptir.

Çizelge 3.1. Katılımcıların Demografik Dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	346	% 38,3
	Erkek	558	% 61,7
Yaş	18-24	83	% 9,2
	25-34	304	% 33,6
	35-44	254	% 28,1
	45-54	195	% 21,6
	55 ve üzeri	68	% 7,5
Eğitim Durumu	İlkokul	60	% 6,6
	Ortaokul	75	% 8,3
	Lise	246	% 27,2
	Ön lisans	212	% 23,5
	Lisans	281	% 31,1
	Lisansüstü	30	% 3,3
Kurumda Çalışma Süresi	1 yıldan az	376	% 41,6
	1-5 yıl arası	142	% 15,7
	6-10 yıl arası	91	% 10,1
	11-20 yıl arası	185	% 20,5
	20 yıl ve üzeri	110	% 12,2
Kurumdaki Unvanı	Daire Başkanı	12	% 1,3
	Şube Müdürü	54	% 6,0
	Memur	240	% 26,5
	İşçi	598	% 66,2

3.2.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Faktör Analizi ve Güvenirlik Analizleri

Öncelikle mevcut araştırmada kullanılan AÖD (8 madde), ÖB (17 madde), iş tatmini (5 madde), işten ayrılma niyeti (3 madde) ölçeklerinin analize uygunluğunu test etmek amacıyla faktör analizi ve güvenilirlik analizi yapılmıştır.

3.2.3. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Faktör Analizi ve Güvenirlik Analizi

AÖD değişkeni için orijinal formu 36 maddeden oluşan ölçek 8 maddeyle ölçülmüştür. Bu ölçeğin yapısal geçerliliğini tespit etmek amacıyla temel bileşenler analizi tekniği ve varimaks eksen döndürme tekniği kullanılarak açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizine göre, Çizelge 3.2’de görüldüğü üzere KMO örneklem yeterliliğinin değerinin 0,88 olduğu ve örneklemin büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Barlett küresellik testinin anlamlı olması ($\chi^2 (28) = 2764,964$, $p < 0,0001$) maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğuna işaret etmektedir (Gülbüz ve Şahin,2014).

Çizelge 3.2. KMO ve Barlett Testi Çizelgesi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,882
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2764,964
	Df	28
	Sig.	,000

Açıklayıcı faktör analizi sonucuna göre tek faktörlü yapı elde edilmiştir. 8 maddelik ölçeğin tek faktörlü bir yapıda olduğu ve faktörün toplam varyansın %50,649’unu açıkladığı görülmekte ve maddelerin faktör yüklerinin 0,596 ile 0,749 arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar aşağıda Çizelge 3.2’de ifade edilmiştir.

Çizelge 3.3. AÖD Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde	Faktör
AÖD s4	0,749
AÖD s8	0,748
AÖD s2	0,730
AÖD s1	0,727
AÖD s5	0,722
AÖD s3	0,716
AÖD s6	0,695
AÖD s7	0,596
Özdeğer	4,052
Toplam Açıklanan Varyans yüzdesi	%50,649

AÖD ölçeğinin iç tutarlılık güvenilirliğinin Cronbach alfa değeri ile aşağıda Çizelge 3.3’te görülmektedir. Çizelgede yer alan sonuçlara göre ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,859’dır. Bu değer ölçeği oluşturan 8 maddenin iç tutarlılık güvenilirliğini göstermektedir.

Çizelge 3.4. Cronbach Alfa Değeri

Madde Sayısı	Cronbach's alfa
8	0,859

3.2.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi ve Güvenirlilik Analizi

ÖB ölçeğinin yapısal geçerliliğini tespit etmek amacıyla temel bileşenler analizi ve varimaks eksen döndürme tekniği kullanılarak açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizine göre, Çizelge 3.5'te görüldüğü üzere KMO örneklem yeterliliğinin değerinin 0,922 olduğu ve örneklemin büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Barlett küresellik testinin anlamlı olması (χ^2 (136) = 6730,846, $p < 0,0001$) maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğuna işaret etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014).

Çizelge 3.5. KMO ve Barlett Testi Çizelgesi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,922
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	6730,846
	Df	136
	Sig.	,000

Açıklayıcı faktör analizi sonucuna göre 17 maddelik ölçeğin üç faktörlü (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) bir yapıda olduğu ve faktörlerin toplam varyansın %57,510'unu açıkladığı görülmekte ve maddelerin faktör yüklerinin 0,501 ile 0,830 arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar aşağıda Çizelge 3.6'da ifade edilmiştir.

Çizelge 3. 6. ÖB Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde	Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık	Devam Bağlılığı
ÖB s12	0,830		
ÖB s11	0,830		
ÖB s13	0,796		
ÖB s10	0,773		
ÖB s14	0,726		
ÖB s9	0,696		
ÖB s25		0,738	
ÖB s24		0,688	
ÖB s21		0,627	
ÖB s23		0,602	
ÖB s22		0,548	
ÖB s17			0,749

Çizelge 3.6. (devam) ÖB Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde	Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık	Devam Bağlılığı
ÖB s16			0,689
ÖB s19			0,629
ÖB s18			0,598
ÖB s20			0,564
ÖB s15			0,501
Özdeğerler	6,539	2,132	1,106
Açıklanan Varyans Yüzdesi %	25,812	16,845	14,853
Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi %	%57,510		

ÖB ölçeğinin iç tutarlılık güvenilirliğinin Cronbach alfa değeri ile aşağıda Çizelge 3.7’de görülmektedir. Çizelgede yer alan sonuçlara göre ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,884’tür. Bu değer ölçeği oluşturan 17 maddenin iç tutarlılık güvenilirliğini göstermektedir.

Çizelge 3.7. Cronbach Alfa Değeri

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach’s alfa
ÖB	17	0,884
Duygusal Bağlılık	6	0,904
Devam Bağlılığı	6	0,723
Normatif Bağlılık	5	0,828

3.2.5. İş Tatmini Ölçeği Faktör Analizi ve Güvenirlilik Analizi

İT ölçeğinin yapısal geçerliliğini tespit etmek amacıyla temel bileşenler analizi tekniği ve varimaks eksen döndürme tekniği kullanılarak açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizine göre, Çizelge 3.8’de görüldüğü üzere KMO örneklem yeterliliğinin değerinin 0,646 olduğu ve örneklemin büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Barlett küresellik testinin anlamlı olması (χ^2 (10) = 828,360, $p < 0,0001$) maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğuna işaret etmektedir (Gürbüz ve Şahin,2014).

Çizelge 3.8. KMO ve Barlett Testi Çizelgesi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,646
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	828,360
	Df	10
	Sig.	,000

Açıklayıcı faktör analizi sonucuna göre tek faktörlü yapı elde edilmiştir. Ancak 5 maddelik ölçeğin iki maddesi (“Her bir iş günü hiç bitmeyecekmiş gibi geliyor- İşTatmin s28” ve “İşimden gerçekten keyif almaktayım-İşTatmin s29”) sırasıyla 0,449 ve 0,363 faktör yüklerine sahip olduklarından dolayı sırasıyla anketten çıkarılmışlardır. Buna göre tekrar yapılan açıklayıcı faktör analizine göre tek faktörün toplam varyansın %65,318’ini açıkladığı görülmekte ve maddelerin faktör yüklerinin 0,706 ile 0,864 arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar aşağıda Çizelge 3.9’da ifade edilmiştir.

Çizelge 3.9. İT Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde	Faktör
İşTatmin s26	0,864
İşTatmin s27	0,846
İşTatmin s30	0,706
Özdeğer	1,960
Toplam Açıklanan Varyans yüzdesi	%65,318

İT ölçeğinin iç tutarlılık güvenilirliğinin Cronbach alfa değeri ile aşağıda Çizelge 3.10’da görülmektedir. Çizelgede yer alan sonuçlara göre ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,722’dir. Bu değer ölçeği oluşturan 5 maddeden faktör yükleri düşük olan 2 maddenin çıkarılması sonucunda kalan 3 maddenin iç tutarlılık güvenilirliğini göstermektedir.

Çizelge 3.10. Cronbach Alfa Değeri

Madde Sayısı	Cronbach’s alfa
3	0,722

3.2.6. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Analizi ve Güvenirlik Analizi

İAN ölçeğinin yapısal geçerliliğini tespit etmek amacıyla temel bileşenler analizi tekniği ve varimaks eksen döndürme tekniği kullanılarak açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizine göre, Çizelge 3.11’de görüldüğü üzere KMO örneklem yeterliliğinin değerinin 0,625 olduğu ve örneklemin büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Barlett küresellik testinin anlamlı olması ($\chi^2(3) = 356,788$, $p < 0,0001$) maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğuna işaret etmektedir (Gülbüz ve Şahin,2014).

Çizelge 3.11. KMO ve Bartlett Testi Çizelgesi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,625
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	356,788
	Df	3
	Sig.	,000

Açıklayıcı faktör analizi sonucuna göre tek faktörlü yapı elde edilmiştir. 3 maddelik ölçeğin tek faktörlü bir yapıda olduğu ve faktörün toplam varyansın %57,934'ünü açıkladığı görülmekte ve maddelerin faktör yüklerinin 0,680 ile 0,810 arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar aşağıda Çizelge 3.12'de ifade edilmiştir.

Çizelge 3.12. İAN Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde	Faktör
İAN s33	0,810
İAN s31	0,787
İAN s32	0,680
Özdeğer	1,738
Toplam Açıklanan Varyans yüzdesi	%57,934

İAN ölçeğinin iç tutarlılık güvenilirliğinin Cronbach alfa değeri ile aşağıda Çizelge 3.13'te görülmektedir. Çizelgede yer alan sonuçlara göre ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,634'tür. Bu değer ölçeği oluşturan 3 maddenin iç tutarlılık güvenilirliğini göstermektedir.

Çizelge 3.13. Cronbach Alfa Değeri

Madde Sayısı	Cronbach's alfa
3	0,634

3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçek Maddelerinin Değerlendirilmesi

3.3.1. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinde Yer Alan Maddelerin İncelenmesi

Çizelge 3.14'e göre ölçek maddelerine verilen yanıtlar incelendiğinde "*Çalıştığım kurum refahı için yaptığım katkıya değer verir.*" maddesi için çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması 3,90 ve standart sapması 1,16 olarak tespit edilmiştir.

"*Çalıştığım kurum gösterdiğim fazla çabayı takdir etmez.*" maddesi için çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması 2,34 ve standart sapması 1,27 olarak tespit edilmiştir.

“Çalıştığım kurum şikâyetlerimi görmezlikten gelir.” maddesi için çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması 2,33 ve standart sapması 1,23 olarak tespit edilmiştir.

“Çalıştığım kurum gerçekten iyiliğimi düşünür.” maddesi için çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması 3,75 ve standart sapması 1,16 olarak tespit edilmiştir.

“İşimi mümkün olan en iyi şekilde yapsam bile çalıştığım kurum bunu fark etmez.” maddesi için çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması 2,38 ve standart sapması 1,28 olarak tespit edilmiştir.

“Çalıştığım kurum genel olarak işteki memnuniyetimi önemser.” maddesi için çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması 3,57 ve standart sapması 1,19 olarak tespit edilmiştir.

“Çalıştığım kurum bana çok az yakınlık gösterir.” maddesi için çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması 2,52 ve standart sapması 1,27 olarak tespit edilmiştir.

“Çalıştığım kurum işteki başarılarımla gurur duyar.” maddesi için çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması 3,67 ve standart sapması 1,20 olarak tespit edilmiştir.

Çizelge 3.14. AÖD Ölçeğinde Yer Alan Maddelerin İncelenmesi

AÖD Ölçeği	1		2		3		4		5		S.S.	Ort.
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.Çalıştığım kurum refahı için yaptığım katkıya değer verir.	54	6	62	6,9	145	16	297	32,9	346	38,3	1,16	3,90
2.Çalıştığım kurum gösterdiğim fazla çabayı takdir etmez.	294	32,5	261	28,9	176	19,5	89	9,8	84	9,3	1,27	2,34
3.Çalıştığım kurum şikâyetlerimi görmezlikten gelir.	276	30,5	296	32,7	155	17,1	109	12,1	68	7,5	1,23	2,33
4.Çalıştığım kurum gerçekten iyiliğimi düşünür.	55	6,1	74	8,2	192	21,2	297	32,9	286	31,6	1,16	3,75
5.İşimi mümkün olan en iyi şekilde yapsam bile çalıştığım kurum bunu fark etmez.	279	30,9	271	30	169	18,7	100	11,1	85	9,4	1,28	2,38
6.Çalıştığım kurum genel olarak işteki memnuniyetimi önemser.	69	7,6	105	11,6	187	20,7	326	36,1	217	24	1,19	3,57
7.Çalıştığım kurum bana çok az yakınlık gösterir.	227	25,1	272	30,1	199	22	114	12,6	92	10,2	1,27	2,52
8.Çalıştığım kurum işteki başarılarımla gurur duyar.	58	6,4	100	11,1	201	22,2	264	29,2	281	31,1	1,20	3,67

F:Frekans; 1:Kesinlikle Katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle Katılıyorum; S.S.: Standart Sapma, Ort.: Ortalama

3.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde Yer Alan Maddelerin İncelenmesi

Çizelge 15'e göre örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık ile ilgili ölçek maddelerine verilen yanıtlar incelendiğinde “*Kariyer hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.*” maddesi için çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması 4,05 ve standart sapması 1,10 olarak tespit edilmiştir.

“*Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.*” maddesi için çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması 3,30 ve standart sapması 1,31 olarak tespit edilmiştir.

“*Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.*” maddesi için çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması 3,28 ve standart sapması 1,22 olarak tespit edilmiştir.

“*Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.*” maddesi için çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması 3,93 ve standart sapması 1,06 olarak tespit edilmiştir.

“*Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.*” maddesi için çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması 3,92 ve standart sapması 1,03 olarak tespit edilmiştir.

“*Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum*” maddesi için çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması 4,06 ve standart sapması 1,05 olarak tespit edilmiştir.

Çizelge 3.15'e göre örgütsel bağlılık boyutlarından devam bağlılık ile ilgili ölçek maddelerine verilen yanıtlar incelendiğinde “*Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.*” maddesi için çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması 3,64 ve standart sapması 1,31 olarak tespit edilmiştir.

“*Şu an bu kurumda kalmam, istekten ziyade gerekliliktir.*” maddesi için çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması 3,30 ve standart sapması 1,31 olarak tespit edilmiştir.

“*Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.*” maddesi için çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması 3,28 ve standart sapması 1,22 olarak tespit edilmiştir.

“Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.” maddesi için çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması 3,45 ve standart sapması 1,22 olarak tespit edilmiştir.

“Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.” maddesi için çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması 3,44 ve standart sapması 1,27 olarak tespit edilmiştir.

“Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesidir.” maddesi için çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması 3,30 ve standart sapması 1,15 olarak tespit edilmiştir.

Çizelge 15’e göre örgütsel bağlılık boyutlarından normatif bağlılık ile ilgili ölçek maddelerine verilen yanıtlar incelendiğinde *“Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.”* maddesi için çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması 3,95 ve standart sapması 1,12 olarak tespit edilmiştir.

“Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor” maddesi için çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması 4,00 ve standart sapması 1,08 olarak tespit edilmiştir.

“Bu kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.” maddesi için çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması 3,85 ve standart sapması 1,09 olarak tespit edilmiştir.

“Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.” maddesi için çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması 3,85 ve standart sapması 1,11 olarak tespit edilmiştir.

“Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.” maddesi için çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması 2,73 ve standart sapması 1,20 olarak tespit edilmiştir.

Çizelge 3.15. ÖB Ölçeğinde Yer Alan Maddelerin İncelenmesi

ÖB Ölçeği	1		2		3		4		5		S.S.	Ort.
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
9.Kariyer hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	38	4,2	48	5,3	151	16,7	255	28,2	412	45,6	1,10	4,05
10.Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	31	3,4	44	4,9	95	10,5	326	36,1	408	41,1	1,01	4,14
11.Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.	32	3,5	59	6,5	167	18,5	290	32,1	356	39,4	1,07	3,97
12. Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.	26	2,9	76	8,4	157	17,4	317	35,1	328	36,3	1,06	3,93

Çizelge 3.15. (devam) ÖB Ölçeğinde Yer Alan Maddelerin İncelenmesi

ÖB Ölçeği	1		2		3		4		5		S.S.	Ort.
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
13. Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	25	2,8	65	7,2	173	19,1	328	36,3	313	34,6	1,03	3,92
14. Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.	31	3,4	48	5,3	144	15,9	285	31,5	396	43,8	1,05	4,06
15.Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.	90	10	88	9,7	194	21,5	212	23,5	320	35,4	1,31	3,64
16.Şu an bu kurumda kalmam, istekten ziyade gerekliliktir.	112	12,4	140	15,5	217	24	229	25,3	206	22,8	1,31	3,30
17.Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.	81	9	163	18	254	28,1	226	25	180	19,9	1,22	3,28
18.Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.	82	9,1	111	12,3	236	26,1	267	29,5	208	23	1,22	3,45
19.Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.	95	10,5	114	12,6	217	24	251	27,8	227	25,1	1,27	3,44
20.Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesidir.	71	7,9	126	13,9	324	35,8	219	24,2	164	18,1	1,15	3,30
21. Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.	43	4,8	65	7,2	142	15,7	295	32,6	359	39,7	1,12	3,95
22.Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	39	4,3	46	5,1	163	18	282	31,2	374	41,4	1,08	4,00
23.Bu kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.	35	3,9	77	8,5	176	19,5	308	34,1	308	34,1	1,09	3,85
24.Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	40	4,4	70	7,7	188	20,8	292	32,3	314	34,7	1,11	3,85
25.Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.	62	6,9	80	8,8	199	22	260	28,8	303	33,5	1,20	3,73

F:Frekans; 1:Kesinlikle Katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle Katılıyorum; S.S.: Standart Sapma, Ort.: Ortalama

3.3.3. İş Tatmini Ölçeğinde Yer Alan Maddelerin İncelenmesi

Çizelge 3.16'ya göre iş tatmini ölçek maddelerine verilen yanıtlar incelendiğinde “*Mevcut işimden oldukça memnunum*” maddesi için çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması 4,06 ve standart sapması 1,11 olarak tespit edilmiştir.

“*Birçok gün iş konusunda hevesliyim.*” maddesi için çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması 4,03 ve standart sapması 1,10 olarak tespit edilmiştir.

“Her bir iş günü hiç bitmeyecekmiş gibi geliyor.” maddesi için çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması 2,59 ve standart sapması 1,54 olarak tespit edilmiştir.

“İşimden gerçekten keyif almaktayım.” maddesi için çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması 2,55 ve standart sapması 1,11 olarak tespit edilmiştir.

“İşimin oldukça keyifsiz olduğunu düşünüyorum.” maddesi için çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması 2,14 ve standart sapması 1,27 olarak tespit edilmiştir.

Çizelge 3.16. İT Ölçeğinde Yer Alan Maddelerin İncelenmesi

İT Ölçeği	1		2		3		4		5		S.S.	Ort.
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
26.Mevcut işimden oldukça memnunum.	38	4,2	54	6	145	16	241	26,7	426	47,1	1,11	4,06
27.Birçok gün iş konusunda hevesliyim.	41	4,5	55	6,1	130	14,4	286	31,6	392	43,4	1,10	4,03
28.Her bir iş günü hiç bitmeyecekmiş gibi geliyor.	246	27,2	226	25	191	21,1	129	14,3	112	12,4	1,34	2,59
29.İşimden gerçekten keyif almaktayım.	28	3,1	651	72	38	4,2	69	7,6	118	13,1	1,11	2,55
30.İşimin oldukça keyifsiz olduğunu düşünüyorum.	386	42,7	226	25	142	15,7	77	8,5	73	8,1	1,27	2,14

28 ve 29. maddelerin faktör yükleri 0,50'den düşük olduğu için ölçekten çıkarılmıştır. F:Frekans; 1:Kesinlikle Katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle Katılıyorum; S.S.: Standart Sapma, Ort:Ortalama

3.3.4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinde Yer Alan Maddelerin İncelenmesi

Çizelge 3.17'ye göre işten ayrılma niyeti ölçek maddelerine verilen yanıtlar incelendiğinde *“Kurumdan ayrılmayı sık sık düşünüyorum.”* maddesi için çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması 2,18 ve standart sapması 1,37 olarak tespit edilmiştir.

“Tekrar seçme imkânım olsa mevcut kurumumu tercih ederdim.” maddesi için çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması 3,86 ve standart sapması 1,27 olarak tespit edilmiştir.

“Yakında yeni bir iş arama ihtimalim çok yüksektir.” maddesi için çalışanların vermiş olduğu yanıtların ortalaması 2,02 ve standart sapması 1,27 olarak tespit edilmiştir.

Çizelge 3.17. İAN Ölçeğinde Yer Alan Maddelerin İncelenmesi

İAN Ölçeği	1		2		3		4		5		S.S.	Ort.
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
31.Kurumdan ayrılmayı sık sık düşünüyorum	398	44	212	23,5	117	12,9	87	9,6	90	10	1,34	2,18
32.Tekrar seçme imkânım olsa mevcut kurumumu tercih ederdim.	76	8,4	64	7,1	154	17	223	24,7	387	42,8	1,27	3,86
33.Yakında yeni bir iş arama ihtimalim çok yüksektir.	444	49,1	197	21,8	129	14,3	62	6,9	72	8	1,27	2,02

F:Frekans; 1:Kesinlikle Katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle Katılıyorum; S.S.: Standart Sapma, Ort.:Ortalama

3.4. Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin ve Etkilerin Analizi

3.4.1. Korelasyon Analizi

Değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan Pearson Korelasyon Analizi sonucunda Çizelge 18’de görüldüğü gibi AÖD ile İT arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki ($r=0,55, p<0,01$); AÖD ile ÖB arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki ($r=0,52, p<0,01$); AÖD ile İAN arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki ($r= -0,45, p<0,01$); AÖD ile duygusal bağlılık ($r=0,62, p<0,01$), devam bağlılığı ($r=0,12, p<0,01$) ve normatif bağlılık ($r=0,51, p<0,01$) arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki; ÖB ve İT arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki ($r=0,65, p<0,01$); ÖB ile İAN arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki ($r= -0,50, p<0,01$); ÖB ile duygusal bağlılık ($r=0,83, p<0,01$), devam bağlılığı ($r=0,71, p<0,01$) ve normatif bağlılık ($r=0,85, p<0,01$) arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki; duygusal bağlılık ile İAN arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki ($r= -0,54, p<0,01$); devam bağlılığı ile İAN arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki ($r= -0,15, p<0,01$); normatif bağlılık ile İAN arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki ($r= -0,50, p<0,01$); İT ile İAN arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki ($r= -0,67, p<0,01$); İT ile duygusal bağlılık ($r= 0,67, p<0,01$), devam bağlılığı ($r= 0,26, p<0,01$) ve normatif bağlılık ($r= 0,64, p<0,01$) arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki; normatif bağlılık ile devam bağlılığı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki ($r= 0,41, p<0,01$); normatif bağlılık ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki ($r= 0,67, p<0,01$); devam bağlılığı ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki ($r= 0,30, p<0,01$) bulunmaktadır.

Çizelge 3.18. Korelasyon Analizi

	1	2	3	4	5	6	7
1.AÖD	1						
2.İT	,558**	1					
3. ÖB	,524**	,659**	1				
4.Duygusal Bağlılık	,621**	,676**	,835**	1			
5.Devam Bağlılığı	,122**	,267**	,715**	,304**	1		
6.Normatif Bağlılık	,512**	,643**	,858**	,679**	,418**	1	
7.İAN	-,450**	-,677**	-,500**	-,542**	-,159**	-,503**	1
** p<0,01							

3.4.2. Regresyon Analizleri

Çizelge 3.19’da görüldüğü üzere AÖD ile İAN arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda, AÖD ile İAN arasında anlamlı bir ilişki gözlenmiş ($R=0,450$, $R^2=0,202$), AÖD’nin İAN’nin anlamlı bir açıklayıcısı (predictor variable) olduğu görülmüştür ($F_{(1-902)} = 228,908$, $p<0,01$). İAN’deki değişimin %20’si AÖD ile açıklanabilmektedir. Regresyon denklemine göre AÖD katsayısının ($B= -0,512$), anlamlılık testi de, AÖD’nin anlamlı bir açıklayıcı değişken olduğunu göstermektedir ($p<0,01$). H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Buna bağlı olarak regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$\text{İAN} = (-0,512 \times \text{AÖD}) + 3,991$$

Çizelge 3.19. AÖD’nin İAN’yi Açıklama Düzeyi

Değişken	B	Standart Hata	B	T	p
Sabit	3,991	0,127	-	31,314	0,000
AÖD	- 0,512	0,034	- 0,450	-15,130	0,000
R=0,450 R²=0,202 F₍₁₋₉₀₂₎ = 228,908 p = 0,000					

Çizelge 3.20’de görüldüğü üzere AÖD ile İT arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda, AÖD ile İT arasında anlamlı bir ilişki gözlenmiş ($R=0,558$, $R^2=0,311$), AÖD’nin İT’nin anlamlı bir açıklayıcısı olduğu görülmüştür ($F_{(1-902)} = 407,581$, $p<0,01$). İT’deki değişimin %31’i AÖD ile açıklanabilmektedir. Regresyon denklemine göre AÖD’nin katsayısının ($B= 0,603$), anlamlılık

testi de, AÖD'nin anlamlı bir açıklayıcı değişken olduğunu göstermektedir ($p<0,01$). H_2 hipotezi kabul edilmiştir. Buna bağlı olarak regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$\dot{IT} = (0,603 \times A\ddot{O}D) + 1,774$$

Çizelge 3.20. AÖD'nin İT'yi Açıklama Düzeyi

Değişken	B	Standart Hata	B	T	p
Sabit	1,774	0,113	-	15,767	0,000
AÖD	0,603	0,030	0,558	20,189	0,000
R=0,558 R²=0,311 F₍₁₋₉₀₂₎ = 407,581 p = 0,000					

Çizelge 3.21'de görüldüğü üzere ÖB ile İAN arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda, ÖB ile İAN arasında anlamlı bir ilişki gözlenmiş ($R=0,500$, $R^2=0,250$), ÖB'nin İAN'nin anlamlı bir açıklayıcısı olduğu görülmüştür ($F_{(1-902)} = 301,189$, $p<0,01$). İAN'deki değişimin %25'i ÖB ile açıklanabilmektedir. Regresyon denklemine göre ÖB'nin katsayısının ($B= -0,726$), anlamlılık testi de, ÖB'nin anlamlı bir açıklayıcı değişken olduğunu göstermektedir ($p<0,01$). H_3 hipotezi kabul edilmiştir. Buna bağlı olarak regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$\dot{IAN} = (-0,726 \times \ddot{O}B) + 4,848$$

Çizelge 3.21. ÖB'nin İAN'ye Açıklama Düzeyi

Değişken	B	Standart Hata	B	T	p
Sabit	4,848	0,160	-	30,293	0,000
ÖB	- 0,726	0,042	- 0,500	-17,355	0,000
R=0,500 R²=0,250 F₍₁₋₉₀₂₎ = 301,189 p = 0,000					

ÖB'nin boyutlarından duygusal bağlılık ile İAN arasında yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda, anlamlı bir ilişki gözlenmiş ($R=0,542$, $R^2=0,293$), duygusal bağlılığın İAN'nin anlamlı bir açıklayıcısı olduğu görülmüştür ($F_{(1-902)} = 374,632$, $p<0,01$). İAN'deki

değişimin %29'u duygusal bağlılık ile açıklanabilmektedir. Regresyon denklemine göre duygusal bağlılığın katsayısının ($B = -0,615$), anlamlılık testi de, duygusal bağlılığın anlamlı bir açıklayıcı değişken olduğunu göstermektedir ($p < 0,01$). H_{31} hipotezi kabul edilmiştir. Buna bağlı olarak regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$\dot{I}AN = (-0,615 \times \text{Duygusal Bağlılık}) + 4,584$$

Çizelge 3.22. Duygusal Bağlılığın $\dot{I}AN$ 'yi Açıklama Düzeyi

Değişken	B	Standart Hata	B	T	p
Sabit	4,584	0,131	-	35,116	0,000
Duygusal Bağlılık	- 0,615	0,032	- 0,542	-19,355	0,000
$R=0,542$ $R^2=0,293$ $F_{(1-902)} = 374,632$ $p = 0,000$					

Devam bağlılığı ile $\dot{I}AN$ arasında yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda, anlamlı bir ilişki gözlenmiş ($R=0,159$, $R^2=0,025$), devam bağlılığın $\dot{I}AN$ 'nin anlamlı bir açıklayıcısı olduğu görülmüştür ($F_{(1-902)} = 23,445$, $p < 0,01$). $\dot{I}AN$ 'deki değişimin %2'si gibi düşük bir oranda devam bağlılığı ile açıklanabilmektedir. Regresyon denklemine göre devam bağlılığın katsayısının ($B = -0,194$), anlamlılık testi de, devam bağlılığının anlamlı bir açıklayıcı değişken olduğunu göstermektedir ($p < 0,01$). H_{32} hipotezi kabul edilmiştir. Buna bağlı olarak regresyon denklemi aşağıdaki gibidir.

$$\dot{I}AN = (-0,194 \times \text{Devam Bağlılık}) + 2,775$$

Çizelge 3 23. Devam Bağlılığının $\dot{I}AN$ 'yi Açıklama Düzeyi

Değişken	B	Standart Hata	B	T	p
Sabit	2,775	0,140	-	19,795	0,000
Devam Bağlılığı	- 0,194	0,040	- 0,159	-4,842	0,000
$R=0,159$ $R^2=0,025$ $F_{(1-902)} = 23,445$ $p = 0,000$					

Normatif bağlılık ile $\dot{I}AN$ arasında yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda, anlamlı bir ilişki gözlenmiş ($R=0,503$, $R^2=0,253$), normatif bağlılığın $\dot{I}AN$ 'nin anlamlı bir açıklayıcısı olduğu görülmüştür ($F_{(1-902)} = 305,063$, $p < 0,01$). $\dot{I}AN$ 'deki değişimin %25'i

normatif bağıllık ile açıklanabilmektedir. Regresyon denkleminde göre normatif bağıllığın katsayısının ($B = -0,572$), anlamlılık testi de, normatif bağıllığının anlamlı bir açıklayıcı değişken olduğunu göstermektedir ($p < 0,01$). H_{33} hipotezi kabul edilmiştir. Buna bağlı olarak regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$\dot{I}AN = (-0,572 \times \text{Normatif Bağıllık}) + 4,335$$

Çizelge 3.24. Normatif Bağıllığın $\dot{I}AN$ 'yi Açıklama Düzeyi

Değişken	B	Standart Hata	B	T	p
Sabit	4,335	0,130	-	33,283	0,000
Normatif Bağıllık	- 0,572	0,033	- 0,503	-17,466	0,000
R=0,503 R²=0,253 F₍₁₋₉₀₂₎ = 305,063 p = 0,000					

ÖB ile İT arasında yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda, anlamlı bir ilişki gözlenmiş ($R=0,659$, $R^2=0,434$), ÖB'nin İT'nin anlamlı bir açıklayıcısı olduğu görülmüştür ($F_{(1-902)} = 692,412$, $p < 0,01$). İT'deki değişimin %43'ü genel örgütsel bağıllık ile açıklanabilmektedir. Regresyon denkleminde göre ÖB'nin katsayısının ($B = 0,909$), anlamlılık testi de, ÖB'nin anlamlı bir açıklayıcı değişken olduğunu göstermektedir ($p < 0,01$). H_4 hipotezi kabul edilmiştir. Buna bağlı olarak regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$\dot{I}T = (0,909 \times \text{ÖB}) + 0,565$$

Çizelge 3.25. ÖB'nin İT'yi Açıklama Düzeyi

Değişken	B	Standart Hata	B	T	p
Sabit	0,565	0,132	-	4,279	0,000
Genel Örgütsel Bağıllık	0,909	0,035	0,659	26,314	0,000
R=0,659 R²=0,434 F₍₁₋₉₀₂₎ = 692,412 p = 0,000					

ÖB'nin boyutlarına bakılacak olursa, duygusal bağıllık ile İT arasında yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda, anlamlı bir ilişki gözlenmiş ($R=0,676$, $R^2=0,457$), duygusal bağıllığın İT'nin anlamlı bir açıklayıcısı olduğu görülmüştür ($F_{(1-902)} = 759,746$,

$p<0,01$). İT'deki değişimin %45'i duygusal bağıllık ile açıklanabilmektedir. Regresyon denkleminde göre duygusal bağıllığın katsayısının ($B= 0,729$), anlamlılık testi de, duygusal bağıllığın anlamlı bir açıklayıcı değişken olduğunu göstermektedir ($p<0,01$). H_{41} hipotezi kabul edilmiştir. Buna bağlı olarak regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$\text{İT} = (0,729 \times \text{Duygusal Bağıllık}) + 1,057$$

Çizelge 3.26. Duygusal Bağıllığın İT'yi Açıklama Düzeyi

Değişken	B	Standart Hata	B	T	p
Sabit	1,057	0,109	-	9,719	0,000
Duygusal Bağıllık	0,729	0,026	0,676	27,563	0,000
R=0,676 R²=0,457 F₍₁₋₉₀₂₎ = 759,746 p = 0,000					

Devam bağıllığı ile İT arasında yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda, anlamlı bir ilişki gözlenmiş ($R=0,267$, $R^2=0,071$), devam bağıllığın İT'nin anlamlı ancak oldukça düşük bir seviyede açıklayıcısı olduğu görülmüştür ($F_{(1-902)} = 69,197$, $p<0,01$). İT'deki değişimin %7'si devam bağıllığı ile açıklanabilmektedir. Regresyon denkleminde göre devam bağıllığının katsayısının ($B= 0,309$), anlamlılık testi de, devam bağıllığın anlamlı bir açıklayıcı değişken olduğunu göstermektedir ($p<0,01$). H_{42} hipotezi kabul edilmiştir. Buna bağlı olarak regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$\text{İT} = (0,309 \times \text{Devam Bağıllığı}) + 2,933$$

Çizelge 3.27. Devam Bağıllığının İT'yi Açıklama Düzeyi

Değişken	B	Standart Hata	B	t	p
Sabit	2,933	0,130	-	22,559	0,000
Devam Bağıllığı	0,309	0,037	0,267	8,318	0,000
R=0,676 R²=0,457 F₍₁₋₉₀₂₎ = 759,746 p = 0,000					

Normatif bağıllık ile İT arasında yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda, anlamlı bir ilişki gözlenmiş ($R=0,643$, $R^2=0,413$), normatif bağıllığın İT'nin anlamlı bir

açıklayıcısı olduğu görülmüştür ($F_{(1-902)} = 635,299$, $p < 0,01$). İT'deki değişimin %41'i normatif bağlılık ile açıklanabilmektedir. Regresyon denklemine göre normatif bağlılığının katsayısının ($B = 0,695$), anlamlılık testi de, normatif bağlılığın anlamlı bir açıklayıcı değişken olduğunu göstermektedir ($p < 0,01$). H_{43} hipotezi kabul edilmiştir. Buna bağlı olarak regresyon denklemi aşağıdaki gibidir.

$$\text{İT} = (0,695 \times \text{Normatif Bağlılık}) + 1,288$$

Çizelge 3.28. Normatif Bağlılığın İT'yi Açıklama Düzeyi

Değişken	B	Standart Hata	B	t	p
Sabit	1,288	0,110	-	11,750	0,000
Normatif Bağlılık	0,695	0,028	0,643	25,205	0,000
R=0,643 R²=0,413 F₍₁₋₉₀₂₎ = 635,299 p = 0,000					

AÖD ile ÖB arasında yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda, anlamlı bir ilişki gözlenmiş ($R = 0,524$, $R^2 = 0,274$), AÖD'nin ÖB'nin anlamlı bir açıklayıcısı olduğu görülmüştür ($F_{(1-902)} = 341,051$, $p < 0,01$). ÖB'deki değişimin %27'si AÖD ile açıklanabilmektedir. Regresyon denklemine göre AÖD katsayısının ($B = 0,410$), anlamlılık testi de, AÖD'nin anlamlı bir açıklayıcı değişken olduğunu göstermektedir ($p < 0,01$). H_5 hipotezi kabul edilmiştir. Buna bağlı olarak regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$\text{ÖB} = (0,410 \times \text{AÖD}) + 2,257$$

Çizelge 3.29. AÖD'nin ÖB'yi Açıklama Düzeyi

Değişken	B	Standart Hata	B	t	p
Sabit	2,257	0,084	-	29,659	0,000
AÖD	0,410	0,022	0,524	18,468	0,000
R=0,524 R²=0,274 F₍₁₋₉₀₂₎ = 341,051 p = 0,000					

AÖD ile duygusal bağıllık arasında yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda, anlamlı bir ilişki gözlenmiş ($R=0,621$, $R^2=0,386$), AÖD'nin duygusal bağıllığın anlamlı bir açıklayıcısı olduğu görülmüştür ($F_{(1-902)} = 566,082$, $p<0,01$). Duygusal bağıllıktaki değişimin %38'i AÖD ile açıklanabilmektedir. Regresyon denklemine göre AÖD katsayısının ($B= 0,623$), anlamlılık testi de, AÖD'nin anlamlı bir açıklayıcı değişken olduğunu göstermektedir ($p<0,01$). H_{51} hipotezi kabul edilmiştir. Buna bağlı olarak regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$\text{Duygusal Bağıllık} = (0,623 \times \text{AÖD}) + 1,735$$

Çizelge 3.30. AÖD'nin Duygusal Bağıllığı Açıklama Düzeyi

Değişken	B	Standart Hata	B	t	p
Sabit	1,735	0,099	-	17,598	0,000
AÖD	0,623	0,026	0,621	23,792	0,000
$R=0,621$ $R^2=0,386$ $F_{(1-902)} = 566,082$ $p = 0,000$					

AÖD ile devam bağıllığı arasında yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda, anlamlı bir ilişki gözlenmiş ($R=0,122$, $R^2=0,015$), AÖD'nin devam bağıllığın anlamlı bir açıklayıcısı olduğu görülmüştür ($F_{(1-902)} = 13,558$, $p<0,01$). Devam bağıllığındaki değişimin ancak %1'i AÖD ile açıklanabilmektedir. Regresyon denklemine göre AÖD katsayısının ($B= 0,114$), anlamlılık testi de, AÖD'nin anlamlı bir açıklayıcı değişken olduğunu göstermektedir ($p<0,01$). H_{52} hipotezi kabul edilmiştir. Buna bağlı olarak regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$\text{Devam Bağıllığı} = (0,114 \times \text{AÖD}) + 2,991$$

Çizelge 3.31. AÖD'nin Devam Bağıllığını Açıklama Düzeyi

Değişken	B	Standart Hata	B	t	p
Sabit	2,991	0,116	-	25,704	0,000
AÖD	0,114	0,031	0,122	3,682	0,000
$R=0,122$ $R^2=0,015$ $F_{(1-902)} = 13,558$ $p = 0,000$					

AÖD ile normatif bağıllık arasında yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda, anlamlı bir ilişki gözlenmiş ($R=0,512$, $R^2=0,262$), AÖD'nin duygusal bağıllığın anlamlı bir açıklayıcısı olduğu görülmüştür ($F_{(1-902)} = 320,335$, $p<0,01$). Normatif bağıllıktaki değişimin %26'sı AÖD ile açıklanabilmektedir. Regresyon denklemine göre AÖD katsayısının ($B= 0,512$), anlamlılık testi de, AÖD'nin anlamlı bir açıklayıcı değişken olduğunu göstermektedir ($p<0,01$). H_{53} hipotezi kabul edilmiştir. Buna bağlı olarak regresyon denklemi aşağıdaki gibidir:

$$\text{Normatif Bağıllık} = (0,512 \times \text{AÖD}) + 2,004$$

Çizelge 3.32. AÖD'nin Normatif Bağıllığı Açıklama Düzeyi

Değişken	B	Standart Hata	B	t	p
Sabit	2,004	0,108	-	18,600	0,000
AÖD	0,512	0,029	0,512	17,898	0,000
$R=0,512$ $R^2=0,262$ $F_{(1-902)} = 320,335$ $p = 0,000$					



4. SONUÇ

Mevcut araştırmada MBB’de çalışanların AÖD, ÖB, İT ve İAN arasındaki ilişki, AÖD’nin İAN’ye etkisi; AÖD’nin İT’ye etkisi; ÖB’nin ve boyutlarının İAN’ye etkisi ve ÖB’nin ve boyutlarının İT’ye etkisi incelenmiştir. Bu kavramlarla ilgili literatür taraması yapıldıktan sonra MBB’de çalışan 6500 kişi içinden seçilen 904 kişiye İnsan Kaynakları ve Eğitim Daire Başkanlığı aracılığıyla anket uygulanarak veriler toplanmıştır. Toplanan veriler bilgisayar ortamında SPSS 17,0 programı ile çözümlenmiştir. Araştırmada frekans analizi, pearson korelasyon analizi ve hipotezlere bağlı olarak basit doğrusal regresyon analizi yapılarak veriler incelenmiştir.

Ankete katılan çalışanların demografik bilgilerini öğrenmek amacı ile sorulan soruların yukarıdaki yapılan analizi sonucunda; İnsan Kaynakları ve Eğitim Daire Başkanlığı’nın Belediyede erkek ağırlıklı, ön lisans ve lisans eğitim seviyesine sahip, tecrübesi az olan ve daha çok alt pozisyonlarda çalıştırmak üzere insan tedarik ettiği ortaya çıkmaktadır.

Ankette kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliğini tespit etmek amacı ile yapılan temel bileşenler analizi ve varimaks eksen döndürme tekniği kullanılarak yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda çıkan değerler, çalışmamızda kullanılan verilerin tutarlı ve anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda; sonuçların güvenilir ve doğru olduğunu söylemek mümkündür.

MBB çalışanlarının AÖD, ÖB, İT ve İAN ölçekleri içerisinde yer alan sorulara vermiş olduğu yanıtların ortalamaları değerlendirildiğinde şu sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir:

- Çalışanların AÖD’lerinin orta seviyede olduğu,
- Çalışanların ÖB düzeyinin iyi seviyeye yakın olduğu,
- Çalışanların örgüte olan duygusal bağlılık düzeyinin iyi seviyede olduğu,
- Çalışanların örgüte olan devam bağlılık düzeyinin orta seviyenin biraz üzerinde olduğu,
- Çalışanların örgüte olan normatif bağlılık düzeyinin iyi seviyeye yakın olduğu,
- Çalışanların İT düzeyinin orta seviyede olduğu,
- Çalışanların İAN düzeyini ise orta seviyenin biraz üzerinde olduğu görülmektedir.

AÖD'nin, ÖB, İT ve İAN arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak ve AÖD ile ÖB'nin, İT ve İAN üzerine olan etkilerini test etmek amacıyla yapılan korelasyon analizi ve basit doğrusal regresyon analizi sonuçları şu şekilde ortaya çıkmıştır:

- Çalışanlar tarafından AÖD ile çalışanların ÖB'leri arasında orta düzeyde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu sonuç, AÖD ile ÖB arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğunu belirten Bishop ve diğerlerinin (2000), Allen ve diğerlerinin (2003), Özdevecioğlu'nun (2000) ve Tumwesigye'nin (2010) yapmış oldukları çalışmaların bulguları ile desteklenmektedir. Bu bağlamda çalışanlara yönelik ÖD'nin artmasıyla çalışanların ÖB düzeyinde de artış olacağı düşünülmekle birlikte AÖD'nin ÖB'nin önemli bir etkeni olduğunu söylemek mümkün olmaktadır.
- Çalışanlar tarafından AÖD ile çalışanların örgüte olan duygusal ve normatif bağlılıkları arasında orta düzeyde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki ortaya çıkarken çalışanların örgüte olan devam bağlılığı arasında düşük düzeyde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan bu sonuç, AÖD ile ÖB'nin alt boyutlarından olan duygusal, devam ve normatif bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğunu belirten Eisenberger ve diğerlerinin (1990), Shore ve Wayne'nin (1993), Eisenberger ve diğerlerinin (2001), Rhoades ve diğerlerinin (2001), Özdevecioğlu'nun (2003), Aube ve diğerlerinin (2007), Dinç (2015), Çolakoğlu ve diğerlerinin (2010) ve Tumwesigye'nin (2010) yapmış oldukları çalışmaların bulguları ile desteklenmektedir. Bu bağlamda, ÖD algısının en fazla duygusal bağlılığı sonra normatif bağlılığı ve sonrasında da devam bağlılığını etkilediği görülmektedir.
- Çalışanlar tarafından AÖD ile çalışanların İAN'leri arasında orta düzeyde anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan analizler sonucu İAN'deki değişim % 20'si AÖD ile açıklanabilmektedir. Ortaya çıkan bu sonuç, AÖD ile İAN arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğunu belirten Scott ve diğerlerinin (2000), Kalliath ve Bellick'in (2001), Siong ve diğerlerinin (2006), Kumar ve Singh'in (2012), Hui ve diğerlerinin (2007), Mardanov ve diğerlerinin (2008), Shen ve diğerlerinin (2014), Wang ve diğerlerinin (2014), Anafarta (2015), Turunç ve Çelik (2010), Rhoades ve Eisenberger'in (2002) ve Dinç'in (2015) yapmış oldukları çalışmaların bulguları ile desteklenmektedir. Bu bağlamda AÖD'nin İAN'nin anlamlı bir açıklayıcısı olduğu görülmektedir.
- Çalışanlar tarafından AÖD ile çalışanların İT arasında orta düzeyde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan analizler sonucu İT'deki değişim %

31'i AÖD ile açıklanabilmektedir. Ortaya çıkan bu sonuç, AÖD ile İT arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğunu belirten Kwak ve diğerlerinin (2010), Özdevecioğlu (2004), Cropanzano ve Kacmar'ın (1997), Allen ve diğerleri (2003), Akkoç ve diğerlerinin (2012), Ahmad ve Yekta'nın (2010), Basak ve diğerlerinin (2013), Çolakoğlu ve diğerleri (2010), Anafarta (2015) ve Riggle ve diğerlerinin (2007) yapmış oldukları çalışmaların bulguları ile desteklenmektedir. Bu bağlamda AÖD'nin İT'nin anlamlı bir açıklayıcısı olduğu görülmektedir.

- Çalışanların ÖB'leri ile çalışanların İT'si arasında orta düzeyde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan analizler sonucu İT'deki değişim % 43'ü ÖB ile açıklanabilmektedir. Ortaya çıkan bu sonuç, ÖB ile İT arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğunu belirten Çelen ve diğerlerinin (2013), Top'un (2012), Sıgı ve Basım'ın (2004), Saygun ve diğerlerinin (2004), Güner'in (2007), Kanbay'ın (2010), Aktay'ın (2010), Gider ve Top'un (2010), Al-Aameri'in (2000), Ingersoll ve diğerlerinin (2002), Çolakoğlu ve diğerleri (2010), Pongsettakul'ın (2008), Freebom'ın (2001), Tett ve Meyer'in (1993), Başak ve diğerlerinin (2013), Tanner (2007) ve Jallow'un (2003) yapmış oldukları çalışmaların bulguları ile desteklenmektedir. Bununla birlikte İT ile ÖB'nin alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde ise İT ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında orta seviyede pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu görülürken, devam bağlılığı arasında ise düşük seviyede pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu bağlamda ÖB'nin İT'nin anlamlı bir açıklayıcısı olduğu görülmektedir.
- Çalışanların ÖB'leri ile çalışanların İAN'leri arasında orta düzeyde anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan analizler sonucu İAN'deki değişim % 25'i ÖB ile açıklanabilmektedir. Ortaya çıkan bu sonuç, ÖB ile İAN arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki olduğunu belirten Poyraz ve Kama'nın (2008), Gökçe ve diğerlerinin (2008), Mohan ve diğerlerinin (2013), Doyuran ve Sarıdede'nin (2004), Uyguç ve Çımrın'ın (2004), Tekingündüz ve Kurtuldu'nun (2015), Turner ve Chelladurai'nın (2005), Marzuki ve Yasmin'in (2015), Basak ve diğerlerinin (2013) ve Dinç'in (2015) yapmış oldukları çalışmaların bulguları ile desteklenmektedir. Bununla birlikte İAN ile ÖB'nin alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde ise İAN ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında orta seviyede negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu görülürken, devam bağlılığı arasında ise yüksek seviyede negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu bağlamda ÖB'nin İAN'nin anlamlı bir açıklayıcısı olduğu görülmektedir.

Çalışmaya yönelik kurulmuş hipotezler yukarıda yer alan regresyon analizleri ve literatürde yer alan çalışmalar ile desteklemektedir. Bu bağlamda bu çalışmada yer alan hipotezler kabul edilmiştir.

Sonuç olarak, yapılan çalışmada örgütün çalışanlarına yönelik desteği arttıkça çalışanların işlerinden tatmin olma durumları ile birlikte çalışanların örgüte olan bağlılıkları artacak olup çalışanların İAN'sinde azalma olacağı ortaya çıkmıştır.



5. ÖNERİLER

MBB’de çalışanların AÖD, ÖB, İT, İAN arasındaki ilişkilerin ölçülmesi Belediye yöneticilerine önemli veriler sağlamaktadır. Bu veriler ışığında belediye yöneticilerine, mevcut örgütsel yönetim davranışların değerlendirip tekrar gözden geçirme fırsatı verilmektedir.

MBB İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanlığı yöneticileri çalışanların algıladıkları ÖD’yi artırarak İT’yi yükseltici, ÖB’ye artırıcı ve İAN’yi önleyici uygulamalar hayata geçirilmelidir.

MBB yöneticileri düzenli aralıklarla bir araya gelerek çalışanların yapmış oldukları işi nasıl değerlendiklerini, işlerinden memnun olup olmadıklarını, vb. örgütsel davranışları değerlendirmekle birlikte alacağı kararlarda örgüt çalışanlarını da karar alma sürecine katarak örgütün hedeflerine ulaşabilmesini sağlamalıdır. Yani yöneticilerin insan kaynaklarına ilişkin politikaları gözden geçirmeleri ile birlikte çalışanlarının örgütlerine bağlılığını ve iş tatminlerini artırıcı önlemler alırken işten ayrılma niyetlerini azaltıcı önlemler almalıdır.

Araştırma sonuçları çerçevesinde MBB’de ki çalışanların ÖB düzeyleri ile İT’lerini arttırmak ve İAN’lerini azaltmak için çalışanlarda destekleyici bir örgüt algısının oluşturulabilmesi büyük önem arz etmektedir. Bundan dolayıdır ki MBB yöneticilerine yönelik öneriler aşağıda yer almaktadır.

- Çalışanların rahat ve huzurlu bir ortamda çalışmalarını sağlanmalı,
- Çalışanların çalışma koşullarını iyileştirmeli,
- Çalışanların fikirlerine değer verilmeli,
- Çalışanların şikâyetleri dikkate alınmalı ve önemsemeli,
- Çalışanların sorunlarıyla birebir ilgilenilmeli,
- Çalışanların başarıları takdir edilmeli ve ödüllendirilmeli,
- Çalışanların yaptıkları işlerden memnun olup olmadıklarını ve örgüte olan bağlılıklarını tespit etmek amacı ile performans değerlendirmeleri yapılmalı
- Çalışanlar özellikle bir üst yöneticisi tarafından desteklenmelidir

Çünkü çalışanlar örgütleri tarafından kendilerinin önemsendiğini algıarlarsa, örgüte olan bağlılıkları artabilecektir. ÖB'leri artan çalışanlar, örgüt amaçlarına sıkı sıkıya bağlı kalacak, örgütü için çalışmada istekli ve gönüllü olacak ve örgüt üyeliğini devam ettirme konusun da istekli davranacaktır.

Araştırmacılara yönelik ise bundan sonra yapılacak çalışmalarda kullanılmak üzere mevcut çalışma bağlamında yapılan öneriler aşağıda yer almaktadır.

- Çalışma sonucunda elde edilen veriler, çalışmanın yapıldığı örneklem üzerinden değerlendirilmelidir. Başka bir ifade ile bu araştırmanın sonucuna bakılarak ülkemizin tüm Büyükşehir Belediye Başkanlıkları hakkında genellemeler yapmak imkân dâhilinde değildir.
- Bu alanda çalışma yapacaklar için bu çalışmada yer alan değişkenlerin farklı belediyeler ve farklı sektörlerden seçilen örneklemeler üzerinde denenmesi, sektörlerin örgütsel davranışları ile ilgili yapılarının belirlenmesine ve karşılaştırmalar yapılabilmesine ortam hazırlayacaktır.
- Belediye de çalışanların demografik özelliklerinin modele dâhil edilmesi konu ile ilgili araştırma yapmak isteyenlere yeni bakış açıları kazandıracaktır.
- Yapılan bu çalışmada algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık ve boyutlarının işten ayrılma niyetine ve iş tatminine etkileri için ayrı ayrı regresyon analizi yapılmıştır. İleride yapılması düşünülen çalışmalarda araştırmacılar farklı modeller ışığında çoklu regresyon analizi yaparak farklı sonuçlara ulaşabileceklerdir.

KAYNAKLAR

- Ahmad, Zainal A., Yekta, Zeinab A. (2010). Relationship Between Perceived Organizational Support, Leadership Behavior, And Job Satisfaction: An Empirical Study In Iran. *Intangible Capital*, 6(2),162-184.
- Akkoç,İ., Çalışkan, A. and Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde Gelişim Kültürü Ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini Ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.* 19(1).
- Aktay, Deniz D. (2010). *İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Ve Askeri Hastanede Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Al-Aameri, A. S. (2000). Job satisfaction and organizational commitment for nurses. *Saudi Medical Journal*, 21(6), 531-535.
- Allen, D. G., Shore, L. M., and Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of management*, 29(1), 99-118.
- Anafarta, N. (2015). Algılanan Örgütsel Destek ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü. *İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü. Yönetim Dergisi*, 26(79).
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., and Lynch, P. (1998). Perceived organizational support and police performance: the moderating influence of socioemotional needs. *Journal of applied psychology*, 83(2), 288.
- Aubé, C., Rousseau, V., and Morin, E. M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of managerial Psychology*, 22(5), 479-495.
- Bartlett, K. R. (1999). *The Relationship Between Training And Organizational Commitment In The Health Care Field*. The Degree Of Doctor Of Philosophy, The University Of Illinois, Urbana.

- Başak, E., Ekmekçi, E., Bayram, Y. and Baş, Y. (2013). *Analysis Of Factors That Affect The Intention To Leave Of White-Collar Employees In Turkey: Using Structural Equation Modelling*. Proceedings Of The World Congress On Engineering And Computer Science 2013 Vol II WCECS, San Francisco, USA, P. 23-25.
- Bateman, Thomas S., and Strasser, S. (1984). A Longitudinal Analysis Of The Antecedents Of Organizational Commitment. *Academy Of Management Journal*, 27, 95-112.
- Bishop, James W., Scott, Dow K., Burroughs, Susan M. (2000). Support, Commitment, And Employee Outcomes In A Team Environment, *Journal Of Management*, Vol. 26, No. 6, P. 1113-1132.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange And Power In Social Life*. Transaction Publishers. <http://garfield.library.upenn.edu/classics1989/A1989CA26300001.pdf>.
- Bogler R., Nir A. E., (2012). The Importance Of Teachers' Perceived Organizational Support To Job Satisfaction. *Journal Of Educational Administration*, 50(3), 287 – 306.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007) . Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, S.511, S.55-74.
- Brayfield, Arthur H. And Rothe, Harold F. (1951). An Index Of Job Satisfaction. *Journal Of Applied Psychology*, 5: 307-311.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., and Klesh, J. (1979). The Michigan Organizational Assessment Questionnaire. Unpublished Manuscript. University Of Michigan, Ann Arbor, MI
- Clugston, M. (2000). The Mediating Effects Of Multidimensional Commitment On Job Satisfaction and Intent To Leave, *Journal Of Organizational Behavior*, 21(4), 477-486.
- Colakoglu, U., Culha, O., & Atay, H. (2010). The Effects Of Perceived Organisational Support On Employees' affective Outcomes: Evidence From The Hotel Industry. *Tourism and Hospitality management*, 16(2), 125-150.

- Cotton, J.L. & Tuttle, J.M. (1986). Employee Turnover: A Meta-Analysis And Review With Implications For Research. *The Academy Of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Cropanzano, R. S. And Kacmar K. M. (1997). Organizational Politics, Justice, And Support: Managing The Social Climate Of The Workplace. P:149–164.
- Çelen, Ö., TEKE, A.Ve Cihangiroğlu, N. (2013). Örgütsel Bağlılığın Tatmini Üzerine Etkisi: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.18, S.3, S.399-410.
- Das, D., Nandialath, A. And Mohan, R. (2013). Feeling Unsure: Quit Or Stay? Uncovering Heterogeneity In Employees' Intention To Leave In Indian Call Centers. *The International Journal Of Human Resource Management*, 24(1), 15-34.
- Davis, K. (1988). *İşletmede İnsan Davranışı (Örgütsel Davranış)*. (Çev: Tosun K.). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, No: 199.
- Dinç, E. (2015). Perceived Organizational Support As A Mediator Of The Relationship Between Effort-Reward Fairness, Affective Commitment, And Intention To Leave. Faculty Of Business Administration, *Marmara University, Istanbul, Turkey. International Business Research*; 8(4).
- Dole, C. & Schroeder, R.G. (2001). The Impact Of Various Factors On The Personality, Job Satisfaction and Turnover Intentions Of Professional Accountants. *Managerial Auditing Journal*, 16(4), 234-245.
- Doyuran, Ş., Sarıdede, U. (2004). *Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*. İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi. Malatya.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D. And Rhoades, L. (2001). Reciprocation Of Perceived Organizational Support. *Journal Of Applied Psychology*, 86, 42-51.

- Eisenberger, R., Fasolo, P. And Valerie, Davis L. (1990). Perceived Organizational Support And Employee Diligence, Commitment And Innovation. *Journal Of Applied Psychology*, 75,51- 59.
- Eisenberger, R., Hungtington, R., Hutchison, S. And Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal Of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Erdaş, K. D. (2010). *Lider- Üye Mübadelesi, Algılanan Örgütsel Destek ve Öz Denetim Kişilik Özelliğinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkileri*. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Erdil, O., & Keskin, H. (2003). Güçlendirmeye İş Tatmini, İş Stresi Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler. *İÜ İşletme Fakültesi Dergisi*, 1, 32.
- Fındıklı, M.A. (2014). Algılanan Lider Desteği Ve Algılanan Örgütsel Destek İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Özdeşlemenin Aracılık Rolü: İstanbul’da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İ. Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25(77).
- Freebom, D.K. (2001). Satisfaction, Commitment, And Psychological Well-Being Among Health Maintain Organizations (Hmo) Physicians, *Western Journal Of Medicine*, 174(1),13-18.
- Gannon, M.J. Ve Noon J.P. (1971). Management’s Critical Deficiency: Executives Unaware Of Applicable Research. *Business Horizons*, (14), 49-56.
- Gider, Ö. Ve Top, M. (2010). Eğitim Ve Araştırma Hastanelerinde Çalışan Hekimlerin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven Ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslar Arası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi Bildiriler Kitabı*, 2, 250-266.
- Gökpınar, G. (2014). *İçsel- Dışsal Denetim Odaklı Beyaz Yakalı Çalışanlarda A Ve B Tipi Kişilik Özellikleri İle İş Stresi ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Ankara: MPM Yayınları.
- Greenberg, J. (1987). *A Taxonomy Of Organizational Justice Theories*. Academy Of Management. 9 – 22

- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today And Tomorrow. *Journal Of Management*, 16, 399.
- Gregory, DM., Way, CY., Lefort, S., Barrett, BJ. and Perfrey, PS. (2007). Predictors Of Registered Nurses' Organizational Commitment And Intent To Stay. *Health Care Management Review*, 32(2),119-127.
- Gül, H., Gökçe, H. ve Oktay, E. (2008). *İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti Ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*. Akademik Bakış, 15, <http://www.akademikbakis.org>, adresinden alınmıştır.
- Güner, A.R. (2007). *Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Gürpınar, G. (2006). *An Emprical Study Of Relationships Among Organizational Justice, Organizational Commitment, Leader-Member Exchange And Turnover Intention*. Yeditepe Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Hellman, Chan M., Fuqua D.R. and Worley, J. (2006). A Reliability Generalization Study On The Survey Of Perceived Organizational Support: The Effects Of Mean Age And Number Of Items On Score Reliability. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 631-642.
- Hui, C., Wong A. and Tjosvold, D. (2007). Turnover Intention And Performance In China: The Role Of Positive Affectivity, Chinese Values, Perceived Organizational Support And Constructive Controversy. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 80, 735–751.
- Ingersoll, G. L., Olsan, T., Drew-Cates, J., Devinney, B. and Davies, J. (2002). Nurses' Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Career Intent. *Journal Of Nursing Administration*, 32(5):250-263.
- Jallow, M. (2003). *The Relationship Among Perceptions Of Healthcare Quality Culture, Job Satisfaction And Organizational Commitment Among Teaching Hospital Nurses* (Ph.D. Thesis). Canada: Graduate Department of Health Policy, Management And Evaluation. University Of Toronto.

- Jalonen, P., Virtanen, M., Vahtera, J., Elovainio, M. and Kivimäki, M. (2006). Predictors Of Sustained Organizational Commitment Among Nurses With Temporary Job Contracts. *Journal Of Nursing Administration*; 36(5), 268-276.
- Jewell, L. N. (1998). *Contemporary Industrial/Organizational Psychology*. (3th Ed.). Kaliforniya: Brooks/Cole Publishers.
- Kalliath, Thomas J. and Bellick, A. (2001). Is The Path To Burnout And Turnover Paved By A Lack Of Supervisory Support: A Structural Equations Test. *New Zealand: Journal Of Psychology*, 30, 72–78.
- Kanbay, A. (2010). *Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığı*, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kaymaz K. (2003). Çalışma Yaşamında Kalite. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, (5), 1.
- Kumar, M., Singh, S. (2012). Roles Of Perceived Exchange Quality And Organisational Identification In Predicting Turnover Intention. *Imb Management Review*, 24(1), 5-15.
- Kwak, C., Chung, B., Xu, Y. and Eun-Jung, C. (2010). Relationship Of Job Satisfaction With Perceived Organizational Support And Quality Of Care Among South Korean Nurses: A Questionnaire Survey. *International Journal Of Nursing Studies*, 47(10), 1292-1298.
- Leck, J.D., Saunders D.M. (1992). Hirschman's Loyalty: Attitude Or Behavior, Employee Responsibilities And Rights. *Journal*, 5(3), 219-230.
- Locke, E.A., Whiting, R.J. (1974). Sources Of Satisfaction And Dissatisfaction Among Solid Waste Management Employees. *Journal Of Applied Psychology*, 59 (2), 145-156.
- Makanjee, Chandra R., Yolanda, F. H. and Ilse, L. U. (2006). The Effect Of Perceived Organizational Support On Organizational Commitment Of Diagnostic Imaging Radiographers. *Radiography*, 12, 118-126.

- Mardanov, I., Heischmidt, K. and Henson, A. (2008). Leader-member Exchange And Job Satisfaction Bond And Predicted Employee Turnover. *Journal Of Leadership And Organizational Studies*, 15(2), 159-175.
- Marzuki, Najib A. and Yasmin, K. (2015). Impact Of Organizational Commitment On Intention To Quit Among Psychiatric Nurses: Evidence From Pakistan. *International Journal Of Learning & Development*, 5(4).
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation And Personality*. New York: Harper & Row.
- Mccormick, E.J., Ilgen, D.R. (1980). *Industrial Psychology*. New Jersey, Prentice Hall.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1984). Testing The 'Side-Bet Theory' Of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal Of Applied Psychology*, 69, 372—378
- Meyer, John P., Allen, Natalie J. (1997). *Commitment In The Workplace: Theory, Research and Application*. Thousand Oaks, Ca: Sage.
- Meyer, John P., Allen, Natalie J. (1991). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Mobley, W. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. Addison-Wesley, Reading, MA.
- Mobley, W.H. (1977). Intermediate Linkages In The Relationship Between Job Satisfaction And Employee Turnover. *Journal Of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. and Steers, R. M. (1982). *Employee- Organization Linkages, The Psychology Of Commitment, Absenteeism And Turnover*. New York: Academic Press.
- Mrayyan, M.T. (2005). Nurse Job Satisfaction And Retention: Comparing Public To Private Hospitals In Jordan. *Journal Of Nursing Management*, 13, 40–50.

- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. and Wright, P.M. (1997). *Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage*. (2nd.Edition). Chicago: McGraw-Hill.
- Organ D.W. (1977). A Reappraisal And Reinterpretation Of The Satisfaction–Causes–Performance Hypothesis, *Academy Of Management Review*, 2, 46–53.
- Önderoğlu, S. (2010). *Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması Ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özdamar, K. (2003). *Modern Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Eskişehir: Kaan Kitabevi
- Özdevecioğlu M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü*, 18(2), 113-130.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 97–115.
- Pongsettakul, P. (2008). Job Satisfaction and Organization Commitment Among Professional Physicians: A Comparative Study Of Physicians Working In Tahai Public And Private Hospitals., Ramkhamhaeng University. *International Journal*, 2(2), 41-52.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. and Boulian, P.V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction And Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal Of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Poyraz, K., Kama B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143-164.
- Rageb, M. A., Abd-El-Salam, E. M., El-Samadıcy, A. and Farid, S., (2013), Organizational Commitment, Job Satisfaction And Job Performance As A Mediator Between Role Stressors And Turnover Intentions A Study From An Egyptian Cultural Perspective. *The Business & Management Review*, 3(2), 51-73.

- Rhoades, L., Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review Of The Literature. *Journal Of Applied Psychology*, 87(4), *Academy Of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Riggle, R. J., Edmondson, D. R. and Hansen, J. D. (2007). A Meta Analysis Of The Relationship Between Perceived Organizational Support And Front Line Employee Job Outcomes: 20 Years Of Research. *Journal Of Business Research (Under Review)*.
- Romzek, B.S. (1989). Personal Consequences Of Employee Commitment, *Academy Of Management Journal*, 32 (3), 649–661.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G. And 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(3), 599- 627.
- Rusbult, C. E., Farrell, D. (1983). A longitudinal test of the investment model: The impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives, and investments. *Journal of Applied Psychology*, 68(3), 429.
- Saunders, D.M. (1992). Introduction To Research On Hirschman’s Exit, Voice And Loyalty Model, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 5(3)187-190
- Saygun, M., Çakmak ,A., Ve Köse, K.(2004). Kırıkkale İlinde Üç Farklı Hastanede Çalışan Hekimlerin İş Doyumu. *Türk Klinikleri Tıp Dergisi*, 24, 219-29.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. and Osborn, R. N. (1994). *Managing Organization Behavior*. (Fifth Edition). John Willey & Sons, Inc: New York.
- Scott, Craig R., Connaughton, Stacey L., Diaz-Saenz, Hactor R., Maguire, K., Ramirez, R., Richardson, B., Shaw, Sandra P. and Morgan, D. (1999). The Impacts Of Communication And Multiple Identifications On Intent To Leave: A Multimethodological Exploration. *Management Communication Quarterly*, 12(3), 400-435.

- Shen Y., Jackson T., Ding C., Yuan D. and Zhao L (2014). Linking Perceived Organizational Support With Employee Work Outcomes In A Chinese Context: Organizational Identification As A Mediator. *European Management Journal*, 32(3), 406-412.
- Shore, L. M., Shore, T. H. (1995). Perceived Organizational Support And Organizational Justice. In R. S. Cropanzano & K. M. Kacmar (Eds.), *Organizational Politics, Justice, And Support: Managing The Social Climate Of The Workplace* (Pp. 149–164). Westport, CT: Quorum.
- Shore, L. M., Tetrick, L. E. (1991). A Construct Validity Of The Survey Of Perceived Organizational Support. *Journal Of Applied Psychology*, 76(5), 637-643.
- Shore, Lynn M., Wayne, S.J. (1993). Commitment And Employee Behavior: Comparison Of Affective Commitment And Continuance Commitment With Perceived Organizational Support. *Journal Of Applied Psychology*, 78(5), 774-780.
- Sıgır, Ü., Basım, N. (2004). İşgörenlerin İş Doyum ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu Ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Konya.
- Siong, Z., Ming, B., Mellor, D., Moore, Kathleen A. and Firth, L. (2006). Predicting Intention To Quit In The Call Centre Industry: Does The Retail Model Fit?. *Journal Of Managerial Psychology*, 21, 231–243.
- Sökmen, A. (2000). *Ankara'daki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Stamper, Christiana L., Mark C. Johlke (2003). The Impact Of Perceived Organizational Support On The Relationship Between Boundary Spanner Role Stress And Work Outcomes. *Journal Of Management*, 29(4), 569-588.
- Stupak, Ronald J. (2000). Perception Management: An Active Strategy For Marketing and Delivering Academic Excellence, Business Sophistication and Communication

Successes, *Public Administration & Management: An Interactive Journal* (05.04.2000).

Tanner, B.M. (2007). *Analysis Of The Relationships Among Job Satisfaction, Organizational Trust, And Organizational Commitment In An Acute Care Hospital*. (Ph.D. Thesis). San Francisco, California, Usa: Faculty Ofsaybrook Graduate School And Research Center.

Tayyah, S., Tariq, N., (2001). Development Of An Indigenous Organizational Commitment Quesrionnaire. Pakistan: Journal Psychological Resecarh, *Proquest Psychology Journals*, 16, (½),31.

Tekingündüz, S., Kurtuldu, A. (2015). İşten Ayrılma Niyeti, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Liderlik ve İş Stresi Arasındaki İlişkilerin Analizi: Bir Hastane Örneği. *International Journal Of Human Sciences*, 12(1).

Tekingündüz, S., Tengilimoğlu, D. (2013, Ekim-Aralık.). Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Belirlenmesi. *Sayıştay Dergisi*, (91).

Tett, R.P., Meyer, J.P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover: Path Analysis Based On Meta-Analytic Findings, *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.

Top, M. (2012). Hekim ve Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven Ve İş Doyumu Profili. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2).

Tumwesigye, G. (2010). The Relationship Between Percieved Organizational Support And Turnover Intentions In A Developing Country: The Mediating Role Of Organizational Commitment. *African Journal Of Business Management*, 4(6), 942–952.

Turner, Brian A., Chelladurai, P. (2005). Organizational And Occupational Commitment, Intention To Leave And Perceived Performance Of Intercollegiate Coaches. The Ohio State University. *Journal Of Sport Management*, 19, 193-211.

- Turunç, Ö., Çelik, M. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 209-232.
- Uyguç, N., Çımrın, D. (2004). DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını Ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi* 19(1), 91-99.
- Wang, G., Netemeyer, R. G. (2002). The Effects of Job Autonomy, Customer Demandingness, and Trait Competitiveness on Salesperson Learning, Self-Efficacy, and Performance, *Journal of The Academy of Marketing Science*, 30(3), 217–228.
- Wang, H., Ma, B. , Liu X. And Liu S. (2014). Job Security And Work Outcomes In China: Perceived Organizational Support As Mediator. *Social Behavior And Personality*, 42(7), 1069-1076.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing Job Satisfaction Seperating Evaluations, Beliefs And Affective Experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173-194.
- Whitener, Em M. (1997). The Impact of HR Activities on Employee Trust' *Human Resource Review*, 7(4).
- Yoon, J., Shane, R. T. (2002). A Dual Process Model Of Organizational Commitment. *Work And Occupations*, 29(1), 97-124.



EKLER

Ek-1. Anket Formu

Anket sorularını aşağıda belirtilen ifadelerle uygun olarak cevaplayınız.

(5)Kesinlikle katılıyorum.

(4)Katılıyorum.

(3) Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum

(2)Katılmıyorum.

(1)Kesinlikle katılmıyorum.

SORULAR	1	2	3	4	5
1 Çalıştığım kurum refahı için yaptığım katkıya değer verir					
2 Çalıştığım kurum gösterdiğim fazla çabayı takdir etmez.					
3 Çalıştığım kurum şikâyetlerimi görmezlikten gelir.					
4 Çalıştığım kurum gerçekten iyiliğimi düşünür.					
5 İşimi mümkün olan en iyi şekilde yapsam bile çalıştığım kurum bunu fark etmez.					
6 Çalıştığım kurum genel olarak işteki memnuniyetimi önemser.					
7 Çalıştığım kurum bana çok az yakınlık gösterir.					
8 Çalıştığım kurum işteki başarılarımla gurur duyar.					
9 Kariyer hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.					
10 Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.					
11 Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.					
12 Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.					
13 Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.					
14 Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.					
15 Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.					
16 Şu an bu kurumda kalmam, istekten ziyade gerekliliktir.					
17 Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.					
18 Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.					
19 Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.					
20 Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesidir.					
21 Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.					
22 Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
23 Bu kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.					
24 Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.					
25 Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissedirim.					
26 Mevcut işimden oldukça memnunum.					
27 Birçok gün iş konusunda hevesliyim.					
28 Her bir iş günü hiç bitmeyecekmiş gibi geliyor.					
29 İşimden gerçekten keyif almaktayım.					
30 İşimin oldukça keyifsiz olduğunu düşünüyorum.					
31 Kurumdan ayrılmayı sık sık düşünüyorum.					
32 Tekrar seçme imkânım olsa mevcut kurumumu tercih ederdim.					
33 Yakında yeni bir iş arama ihtimalim çok yüksektir.					

2.Demografik Bilgiler

34	Yaş 1. 18-24 2. 25-34 3. 35-44 4. 45-54 5. 55 Üstü
35	Cinsiyet 1. Kadın 2. Erkek
36	Öğrenim Durumu 1.İlkokul 2. Ortaokul 3. Lise 4. Ön Lisans 5. Lisans 6. Lisans Üstü
37	Kurumdaki toplam çalıştığı süre 0-1 Yıl 2. 2 Yıl – 5 Yıl 3. 6 Yıl – 10 Yıl 4. 11 Yıl – 20 Yıl 5. 20 Yıl ve üzeri
38	Kurumdaki Ünvanı Daire Başkanı 2. Şube Müdürü 3. Memur 4. İşçi

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : Demirci, yahya
 Uyuğu : Türk
 Doğum tarihi ve yeri : 30.10.1984/Akçaabat
 Medeni hali : Evli
 Telefon : 0506 929 29 20
 Faks :
 e-mail : demirciyahya@gmail.com



Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Yüksek lisans	Gazi Üniversitesi	Devam ediyor
Lisans	Elektrik Elektronik Mühendisliği	02/2009
Lise		

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2009-2014	Türk Telekom Genel Müdürlüğü	Rekabet Planlama Uzmanı
2014-2015	Adana Büyükşehir Belediyesi	Sözleşmeli Mühendis
2015-2016	Adana Su ve Kanalizasyon İdaresi	Özel Kalem Müdürü
2016-.....	Adana Su ve Kanalizasyon İdaresi	Elektrik-Elektronik Mühendisi

Yabancı Dil

İngilizce (İleri seviye), Arapça (Orta Seviye)

Yayınlar

.....

Hobiler

Spor, Okuma, Dinleme, Seyahat



GAZİ GELECEKTİR..

