

T. C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ (SOSYAL PSİKOLOJİ) ANA BİLİM DALI

**ERKEK ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, ÖRGÜTSEL SİNİZM
VE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİNİN YATIRIM MODELİ
ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ**

Doktora Tezi

Meryem Berrin BULUT

ANKARA – 2017

T. C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ (SOSYAL PSİKOLOJİ) ANA BİLİM DALI

**ERKEK ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, ÖRGÜTSEL SİNİZM
VE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİNİN YATIRIM MODELİ
ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ**

Doktora Tezi

Meryem Berrin BULUT

Tez Danışmanı

Prof. Dr. İ. Selim HOVARDAOĞLU

ANKARA – 2017

T. C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ (SOSYAL PSİKOLOJİ) ANA BİLİM DALI

ERKEK ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, ÖRGÜTSEL SİNİZM VE İŞTEN
AYRILMA NİYETLERİNİN YATIRIM MODELİ ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ

Doktora Tezi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. İ. Selim Hovardaoğlu

Tez Jürisi Üyeleri

Adı ve Soyadı

İmzası

Prof. Dr. İ. Selim Hovardaoğlu

Prof. Dr. Ali Dönmez

Doc. Dr. Ayda B. Şenol

Yrd. Doç. Dr. A. Başak Ok

Doc. Dr. Andaç Demiray - Madram

Silke
Munir
A. S.
Parahin
A. S.

Tez Sınavı Tarihi 10.05.2017

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (...../...../20..)

Tezi Hazırlayan Öğrencinin

Adı ve Soyadı

.....

İmzası

.....

TEŞEKKÜR

Değerli katkılarından ve engin bilgisinden dolayı tez danışmanım Prof. Dr. İ. Selim Hovardaoğlu'na teşekkür ederim. Tezimi düzeltmemde yardımcı olan Yrd. Doç. Dr. A. Başak Ok'a minnettarım. Tez izleme komitesinde bulunan Doç. Dr. H. Andaç Demirtaş Madran ile Doç. Dr. Ayda Büyükşahin Sunal'a ve tez jürisinde bulunan Prof. Dr. Ali Dönmez'e teşekkürlerimi sunarım.

Ölçek geliştirme çalışmasında, alan uzmanı olarak, değerli görüşlerinden istifade ettiğim değerli hocalarım Prof. Dr. Ali Dönmez, Prof. Dr. Nursel Telman, Prof. Dr. S. Arzu Wasti, Prof. Dr. Gülden Güvenç, Doç. Dr. Nuri Baloğlu, Doç. Dr. Arzu Araz, Yrd. Doç. Dr. Recep Kahvecioğlu ve Yrd. Doç. Dr. Dilek Gençtanırım Kurt'a teşekkür ederim.

Doktora eğitimim süresince akademik ve manevi desteğini hiçbir zaman eksik etmeyen, akademik anlamda umutsuzluğa düştüğüm anlarda beni destekleyen, araştırmanın raporlanması ve özellikle istatistik konusunda kendimi geliştirmeme yardımcı olan değerli hocam ve ağabeyim Doç. Dr. Nuri Baloğlu'na teşekkürü borç bilirim.

Tezimin son okumalarını yapan Doç. Dr. Nuri Baloğlu, Yrd. Doç. Dr. Bilge Yalçındağ ve Yrd. Doç. Dr. Timuçin Aktan'a ne kadar teşekkür etsem azdır. Araş. Gör. Dr. Seçil Keskin'e tezime yaptığı öneriler için minnettarım. Değerli zamanlarını ayırarak anket çalışmalarına katılan tüm çalışanlara teşekkür ediyorum. Onların katkısı olmadan böyle bir çalışmayı yapmak mümkün olmayacaktı.

Tüm yaşamım boyunca her zaman yanımda olan, özellikle eğitimim konusunda her zaman desteğini hissettiğim canım babam Öğr. Gör. Mustafa Teke'ye ve annem Melek Teke'ye; Ankara'da sıcak yuvasını bana açan kardeşim Psk. Dan. Ayşe Didem Konate'ye ve eşi L. Daouda Konate'ye çok teşekkür ederim. Tezimde bulunan şekillerin çiziminde yardımcı olan kardeşim Bilg. Öğr. Elif Gül Çeribaşı'ya minnettarım. Manevi desteğini hiçbir zaman eksik etmeyen ablam Ecz. Zeliha Selen Tokgöz'e teşekkür ederim.

Teşekkürlerin sonuncusu fakat en önemlisi... 2010 yılından beri hayatımda olan, desteğini hiçbir zaman eksik etmeyen, doktora ders ve tez döneminde gösterdiği sevgi, saygı, sabır ve anlayış; verdiği destek için yol arkadaşım, candan öte canım eşim Coşkun Bulut'a minnettarım.

İÇİNDEKİLER

BÖLÜM I

GİRİŞ

I.1. Yatırım Modeli.....	6
I.1.1. Yatırım Modeli’ni Örgütlerde İnceleyen Çalışmalar	10
I.1.2. Yatırım Modeli Değişkenlerini Yaka Türüne Göre İnceleyen Çalışmalar	15
I.2. Örgütsel Bağlılık	20
I.2.1. Yatırım Modeli Değişkenleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri İnceleyen Çalışmalar.....	27
I.2.2. Örgütsel Bağlılık Değişkenini Yaka Türüne Göre İnceleyen Çalışmalar .	30
I.3. Örgütsel Sinizm.....	32
I.3.1. Yatırım Modeli Değişkenleri ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkileri İnceleyen Çalışmalar.....	40
I.3.2.Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkileri İnceleyen Çalışmalar	42
I.3.3. Örgütsel Sinizm Değişkenini Yaka Türüne Göre İnceleyen Çalışmalar ...	44
I.4. İşten Ayrılma Niyeti.....	46
I.4.1. Yatırım Modeli Değişkenleri ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkileri İnceleyen Çalışmalar.....	51

I.4.2.Örgütsel Bağlılık ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkileri İnceleyen Çalışmalar	54
I.4.3. Örgütsel Sinizm ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkileri İnceleyen Çalışmalar	55
I.4.4. İşten Ayrılma Niyeti Değişkenini Yaka Türüne Göre İnceleyen Çalışmalar	57
I.5. Araştırmanın Amacı ve Önemi	60
I.6. Araştırmanın Denenceleri	62

BÖLÜM II

YÖNTEM

II. 1. Pilot Çalışma 1: İşe Yatırım Ölçeği'nin Geliştirilmesi.....	67
II.1.1. Katılımcılar	67
II. 1. 2. Veri Toplama Araçları	69
II.1.2.1. Kişisel Bilgi Formu	70
II.1.2.2. İşe Yatırım Ölçeği Deneme Formu	70
II.1.3. İşlem.....	70
II.1.4. İşe Yatırım Ölçeği'nin Geliştirilme Aşamaları	71
II.2. Pilot Çalışma 2: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin Geliştirilmesi.....	81

II.2.1. Katılımcılar	81
II. 2. 2. Veri Toplama Araçları	83
II.2.2.1. Kişisel Bilgi Formu	83
II.2.2.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Deneme Formu	83
II.2.3. İşlem.....	84
II.2.4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin Geliştirilme Aşamaları	85
II.3. Ana Çalışma.....	88
II. 3. 1. Katılımcılar	88
II. 3. 2. Veri Toplama Araçları	90
II.3.2.1. Kişisel Bilgi Formu	90
II.3.2.2. İşe Yatırım Ölçeği	91
II.3.2.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	92
II.3.2.4. Örgütsel Sinizm Ölçeği	93
II.3.2.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	94
II. 3. 3. İşlem.....	95

BÖLÜM III

BULGULAR

III.1. Betimleyici İstatistiklere İlişkin Bulgular	100
III.2. Ortalamalar Arası Farklara İlişkin Bulgular.....	103
III.3. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular	105
III.4. Hiyerarşik Regresyon Analizine İlişkin Bulgular	108
III.5. Model Testine İlişkin Bulgular.....	114
III.6. Çalışmanın Denencelerinin Değerlendirilmesi	119

BÖLÜM IV

TARTIŞMA

IV.1. Yeni Geliştirilen “İşe Yatırım Ölçeği” ve “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği”nin Geçerlik ve Güvenirlik Analizi Sonuçlarına İlişkin Tartışma.....	126
IV.2. Denencelerin Sınanmasına İlişkin Tartışma.....	130
IV.3. Yatırım Modeli’nin Desteklenmesine İlişkin Tartışma.....	152

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	158
ÖZET.....	164
ABSTRACT	166
KAYNAKLAR	168
EKLER.....	211
EK – 1: Etik Kurulu İzin Yazısı	211
EK – 2: Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu – 1.....	213
EK – 3: Yatırım Modeli’ni Yurtdışında Örgütlerde Sınayan Çalışmalarda Kullanılan Sorulardan Örnekler	215
EK – 4: İşe Yatırım Ölçeği Deneme Formu	217
EK – 5: İşe Yatırım Ölçeği için Ortalama ve Standart Sapma Değerleri, Madde Silindiğinde Cronbach Alfa Değeri, Madde –Toplam Korelasyonu ve Faktör Yükleri.....	220
EK – 6: Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu – 2.....	222
EK – 7: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Deneme Formu.....	224
EK – 8: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği için Ortalama ve Standart Sapma Değerleri, Madde Silindiğinde Cronbach Alfa Değeri, Madde – Toplam Korelasyonu ve Faktör Yükleri	225
EK – 9: Kişisel Bilgi Formu.....	226
EK – 10: İşe Yatırım Ölçeği.....	227
EK – 11: Örgütsel Bağlılık Ölçeği	229

EK – 12: Örgütsel Sinizm Ölçeği	230
EK – 13: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	231
EK – 14: Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu – 3.....	232
EK – 15: Önerilen Modele İlişkin Analiz Sonuçları (Mavi Yakalı Çalışanlar için) ($p < .05$ için anlamlı olan değerler verilmiştir.)	234
EK – 16: Önerilen Modele İlişkin Analiz Sonuçları (Beyaz Yakalı Çalışanlar için) ($p < .05$ için anlamlı olan değerler verilmiştir.)	235
EK – 17: Kadınların ve Erkeklerin Analizlere Beraber Dahil Edilmeleri Durumunda Elde Edilen Bulgular	236

ÇİZELGELER

Çizelge 1. Birinci Pilot Çalışmanın Katılımcılarına ait Demografik Bilgiler.....	68
Çizelge 2. İşe Yatırım Ölçeği Faktörleri, Madde Sayıları, Cronbach Alfa İç Tutarlılık ve İki Yarım Güvenirlik Katsayıları	80
Çizelge 3. İkinci Pilot Çalışmanın Katılımcılarına ait Demografik Bilgiler	82
Çizelge 4. Ana Çalışmanın Katılımcılarına ait Demografik Bilgiler.....	89
Çizelge 5. Ölçeklerin Faktörleri, Madde Sayıları, Cronbach Alfa İç Tutarlılık ve İki Yarım Güvenirlik Katsayıları.....	95
Çizelge 6. Çalışmanın Değişkenlerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	100
Çizelge 7. Yaka Türü Değişkenine göre Bağımsız Gruplar için t – testi Sonuçları	103
Çizelge 8. Çalışmanın Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar	105
Çizelge 9. Mavi ve Beyaz Yakalı Çalışanlar için Korelasyonlar.....	106
Çizelge 10. Örgütsel Bağlılık Değişkenine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları.....	109
Çizelge 11. Örgütsel Sinizm Değişkenine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları.....	111
Çizelge 12. İşten Ayrılma Niyeti Değişkenine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları.....	113
Çizelge 13. Çalışmanın Denencelerinin Değerlendirilmesi.....	120

ŞEKİLLER

Şekil 1. Araştırmada İncelenen Model.....	63
Şekil 2. Önerilen Modele İlişkin Analiz Sonuçları (Mavi ve Beyaz Yakalı Çalışanlar için) ($p < .05$ için anlamlı olan değerler verilmiştir.).....	115



BÖLÜM I

GİRİŞ

Sosyal varlıklar olan insanların hayatlarında ilişkiler büyük bir öneme sahiptir. Bu araştırmada, çalışanlar arasındaki (işçi – işveren, işçi – işçi gibi) ilişkiler incelenmektedir. Rusbult tarafından geliştirilen Yatırım Modeli 1980’li yıllardan günümüze romantik ilişkiler, arkadaşlık ilişkileri ve örgütsel ilişkiler başlıkları altında farklı gruplar üzerinde ele alınmaktadır (örn., Büyükşahin ve Hovardaoğlu, 2007; Impett, Beals ve Peplau, 2001; Rusbult ve Farrell, 1983).

Yatırım Modeli bir ilişkiye bağlılığı açıklamada ilişki doyumu, ilişki yatırımı ve alternatif ilişkilerin niteliklerinin önemine değinmektedir. Alanyazın bulguları Rusbult tarafından geliştirilen bu modeli inceleyen çalışmaların büyük oranda romantik ilişkilere odaklanmış olduğunu (Bolkan, Goodboy ve Bachman, 2012; Büyükşahin ve Hovardaoğlu, 2007; Dibble ve Drouin, 2014; Rodrigues ve Lopes, 2015), bu modeli iş ortamlarında / örgütlerde ele alan çalışmaların da (Farrell ve Rusbult, 1981, 1992; Gable ve Hunting, 2001; Kastlunger, Massimo, Kirchler ve Hofmann, 2008; Oliver, 1990; Rusbult ve Farrell, 1983; Rusbult ve Lowery, 1985; Rusbult, Farrell, Rogers ve Mainous, 1988 ve Van Dam, 2005) çoğunlukla yurtdışında yapılmış olduğunu göstermektedir. Ülkemizde iş ortamlarında bu modelin tüm değişkenlerinin (doyum, işe yatırımlar ve alternatiflerin niteliklerinin değerlendirilmesi) bir arada incelendiği bir çalışmanın alanyazında yer almadığı

görülmektedir. Buna ek olarak, yurtdışında iş ortamlarında modeli sınavan çalışmalarda standart bir ölçeğin bulunmaması önemli bir eksiklik olarak göze çarpmaktadır. Alanyazın incelendiğinde, modeli iş ortamlarında inceleyen çalışmalarda ölçme aracı olarak farklı farklı soruların kullanıldığı görülmektedir. Yine bu çalışmalarda araştırmacılar Yatırım Modeli'nin üç değişkenini en iyi şekilde ölçebileceğini düşündükleri soruları kullanarak ölçüm yapmışlardır (Rusbult ve Farrell, 1983; Rusbult ve ark., 1988).

Yatırım Modeli'ni örgütlerde sınavmak önemlidir, çünkü romantik ilişkilerde bir ilişkiden alınan doyum, bir ilişkiye yapılan yatırımlar ve bir ilişkinin diğer ilişkilerle karşılaştırılması benzer şekilde örgütlerde de geçerlidir (Farrell ve Rusbult, 1981). Türkiye'de örgütlerde bu modeli tüm değişkenleriyle birlikte inceleyen bir çalışma ve aynı konuda geliştirilmiş bir ölçeğin bulunmaması değerlendirme yapmayı sınırlandırmaktadır. Bu durum önemli bir eksiklik olarak görülmektedir. Bu nedenle, böyle bir çalışmanın yapılmasının ve bu çalışmanın yapılabilmesi için bir ölçeğin geliştirilmesinin alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kurum ve çalışanların karşılıklı ilişkileri sonucunda ortaya çıkan örgütsel bağlılık (Angle ve Perry, 1981), bir çalışanın kurumda çalışmaya devam etme ya da etmeme kararlarında etkisi olan psikolojik bir durumdur (Meyer ve Allen, 1991). İşten ayrılma niyeti ise çalışanın kurumdan ayrılmaya bilinçli olarak karar vermesi ve kurumdan ayrılmayı istemesidir (Tett ve Meyer, 1993). Yatırım Modeli değişkenlerinin çalışanların örgütsel bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini

etkilediği yönündeki bulgular (Farrell ve Rusbult, 1981; Rusbult ve Farrell, 1983), bu modelin ölkemizde örgütlerde sınanmasını daha da önemli kılmaktadır.

Örgütsel sonuçları etkileme gücü olan örgütsel sinizm (*organizational cynicism*) olumsuz bir iş tutumudur (Abraham, 2000) ve ölkemizde 2007 yılından itibaren çalışılmaya başlanan yeni bir kavramdır (Erdost, Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2007). Örgütsel sinizm kavramını örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti kavramlarından ayrı olarak düşünmek pek mümkün değildir. Çünkü daha önce yapılan pek çok çalışma bu kavramların birbirleri ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Khan 2014; Nafei ve Kaifi, 2013; Yavuz ve Bedük, 2016). Buna göre, örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ile olumsuz (Eaton, 2000; Güllüoğlu – Işık, 2015); işten ayrılma niyeti ile ise olumlu ve anlamlı olarak ilişkilidir (Arslan, 2012; Khan, 2014). Daha önce de belirtildiği gibi, Yatırım Modeli değişkenlerinin çalışanların örgütsel bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkilemesi konusundaki bulgular (Farrell ve Rusbult, 1981; Rusbult ve Farrell, 1983) ve örgütsel sinizmin bu değişkenlerle arasındaki ilişkiler nedeniyle bu modeli iş ortamlarında sınamak tüm bu değişkenleri dikkate almayı gerektirmektedir. Söz konusu bu değişkenleri bütünsel olarak ele alan bir çalışma yalnızca “Endüstri ve Örgüt Psikolojisi” alanyazınına katkı sağlamakla kalmayacak, uygulama alanına da katkı sağlayacaktır.

Ölkemizde Yatırım Modeli’ni romantik ilişkiler bağlamında inceleyen çalışmalarda, yurtdışında elde edilen bulgulara benzer sonuçlar elde edilmiştir (Büyükhahin, 2006; Büyükhahin ve Hovardaoğlu, 2007; Müezzinoğlu, 2014; Okutan

ve Büyükşahin – Sunal, 2010). Bu durumun modelin örgütlerde sınanması durumunda da gözlenip gözlenmeyeceği araştırmacı açısından merak konusudur.

Yatırım Modeli çoğunlukla bireyci değerlere sahip Kuzey Amerika toplumlarında (Hofstede, 1980; Markus ve Kitayama, 1991) ele alınmıştır (Farrell ve Rusbult, 1981; Rusbult ve Farrell, 1983). Dolayısıyla, Yatırım Modeli'nin toplulukçu özelliklerle tanımlanabilecek ülkemizde (Hofstede, 1980; Kağıtçıbaşı, 1996; Oyserman, Coon ve Kimmelmier, 2002) örgütlerde incelenmesinin kuramın Kuzey Amerika dışında da geçerliğinin sınanmasına ve genellenebilirliğine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Özet olarak, bu çalışmanın amacı Yatırım Modeli'ni örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti kavramlarıyla ilişkilendirmek ve bir kuramsal model temelinde ele alarak incelemektir. Bu amaca ulaşabilmek için bu çalışmada iki adet ölçek geliştirilmiştir. Bunlardan ilki, Yatırım Modeli'ni Türkiye'de örgütlerde inceleyebilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracıdır. İkincisi ise işten ayrılma niyetini geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçmeye yönelik bir ölçektir.

Çalışmanın amacına uygun olarak ilk bölümde Rusbult tarafından geliştirilen Yatırım Modeli temel alınarak kuramsal kısım yapılandırılmıştır. İş doyumu, işe yatırım ve alternatif işlerin nitelikleri değişkenlerinden oluşan Yatırım Modeli ile örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti kavramları açıklanıp, bu kavramlara ilişkin görgül araştırmalara yer verilmiştir. Ayrıca, yine giriş bölümünde söz konusu kavramlar arasında önerilen ilişkilerin kuramsal temeli yer almaktadır. Son

olarak, araştırmanın amacı ve önemi ifade edilerek araştırma kapsamında ele alınan denenceler sıralanmıştır.

Takip eden ikinci bölümde çalışmanın katılımcıları, çalışmada kullanılan veri toplama araçları, işlem ve ölçeklerin geliştirilmesi hakkında bilgi verilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde SPSS ve AMOS programları kullanılarak yapılan analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Çalışmanın son bölümünde ise elde edilen bulgular daha önce yapılan araştırmaların sonuçları ile karşılaştırılarak tartışılmış ve yorumlanmıştır.

I.1. Yatırım Modeli

İlişkilerin devam edip etmeme nedenlerini anlamada pek çok kuramın kabul ettiği ortak varsayım, bağlılığın önemli olduğudur (Rusbult ve ark., 1998). Bu kuramlar arasında, Rusbult (1980; 1983) tarafından geliştirilen Yatırım Modeli tıpkı romantik ilişki türü ya da iyi dostluklarda olduğu gibi örgütsel ortamlarda da bağlılığı yordamada işe yaramaktadır. Ayrıca model, bireylerin kurumda çalışmaya devam etme ya da etmeme niyetlerini ortaya koyan güçlü bir göstergedir (Rusbult ve ark., 1998).

Yatırım Modeli, Sosyal Mübadele Kuramı'nın (Blau, 1964; Homans, 1961) bazı yapılarını kullanmış, Karşılıklı Bağımlılık Kuramı'nın (Kelley ve Thibaut, 1978; Thibaut ve Kelley, 1959) temel ilkelerinin kapsamını genişletmiştir (Rusbult, 1980; Rusbult ve Farrell, 1983). Bu model, Karşılıklı Bağımlılık Kuramı'nı iki açıdan genişletmiştir. İlk olarak, Yatırım Modeli doyum düzeyinin ve alternatiflerin niteliklerinin değerlendirilmesinin bağlılığı tam olarak açıklayamadığına işaret etmektedir. Eğer bağlılık sadece doyuma bağlı olsaydı, çok az ilişki sürekli olabilirdi. Gerçekte, çekici alternatiflerin olduğu ve ilişkinin doyurucu olmadığı durumlarda bile ilişki devam edebilmektedir. Yatırım Modeli'ne göre bağlılık üçüncü bir faktör olan yatırım miktarından etkilenmektedir. Yatırım miktarı ilişkiye bağlanan kaynakların büyüklüğünü ve önemini ifade etmektedir. İlişki sona erdiği zaman ya bu kaynakların değeri azalmakta ya da bu kaynaklar kaybolmaktadır. Söz konusu bu kaynaklar ilişkiden ayrılmanın bedellerini de artırmaktadır (Rusbult ve ark., 1998). Örgütlerde hizmet süresi, emeklilik programları, olumlu bir örgüt kültürü, hizmet içi eğitim ve

sosyal aktiviteler ile iş ilişkisine yatırım yapılmaktadır (Farrell ve Rusbult, 1981; Rusbult ve Farrell, 1983).

Yukarıda belirtildiği gibi, Yatırım Modeli'nin üç değişkeni bulunmaktadır. Bunlar; ilişki doyumu (*satisfaction*), yatırım miktarı (*investment*) ve alternatif ilişkilerin niteliklerinin değerlendirilmesidir (*alternatives*). Modelde yer alan bu değişkenler bağıllığı etkilemektedir (Impett ve ark., 2001). Aşağıda Yatırım Modeli'nin bu üç değişkeni hakkında bilgi verilmektedir.

Romantik ilişkilerde *ilişki doyumu* değişkeni iş ortamlarında *iş doyumu* olarak adlandırılmaktadır. Rusbult ve Farrell (1983) iş doyumunu bireyin işini olumlu değerlendirme derecesi olarak tanımlamışlardır. İş doyumu, işin getirdiği ödüllerin (yüksek ücret, otonomi, iş çeşitliliği gibi), bedellerden (iş yükünde beklenmedik değişiklikler, yetersiz kaynaklar, haksız promosyon uygulamaları gibi) farkı olarak (Doyum = Ödül – Bedel) şeklinde formüleleştirilmektedir (Farrell ve Rusbult, 1981; Rusbult ve Farrell, 1983). Bu formüle göre iş ile ilgili olan ödüller bedellerden yüksek olduğu sürece iş doyumu yüksek olacaktır.

İş doyumu çalışanların işleri hakkında ne düşündüklerini gösteren bir faktör olmasının yanı sıra işe devamsızlık ve işten ayrılma niyeti gibi çalışanların işe yönelik davranışlarını yordamaya da yardımcı olmaktadır (Downing, 2016). İş doyumu özelde çalışanın genelde ise örgütün etkililiği ve performansı üzerinde olumlu etkileri olan bir kavramdır. Bu nedenle, iş doyumu hem çalışanın işe devam etmesinde hem de örgütün devamlılığında önemli bir işlev görmektedir (Downing, 2016). Yatırım

Modeli, iş doyumunun iş ile bağlantılı olan ödüllerin ve bedellerin basit bir fonksiyonu olduğunu ileri sürmektedir. İşin iyi ve kötü özelliklerinin bir temel fonksiyonu olan iş doyumunu çalışanın işe karşı duygusal tepkisidir. İşin özellikleriyle çalışanların istekleri birbirine uyduğu sürece iş doyumunu gerçekleştirmektedir (Farrell ve Rusbult, 1981).

Modeldeki *yatırım miktarı* değişkeni iş ortamlarında *işe yatırım* olarak adlandırılmaktadır. Yatırım miktarı, bireyin ilişkiye katkı sağladığı ve ilişki sona erince kaybedeceği kaynakları ifade etmektedir (Impett ve ark., 2001). Yatırımlar büyük ihtimalle bağlılığı artıracaktır. Çünkü yukarıda da ifade edildiği gibi yatırım yapmak ilişkiyi sona erdirmeye maliyetlerini artırmakta, böylelikle ilişkiyi sürdürmek için güçlü bir psikolojik özendirici işlevi görmektedir (Rusbult ve ark., 1998). İş ortamlarında emeklilik planları, bireyin istihdam edildiği kurumdaki hizmet süresi ve iş ile ilgili kazanılan deneyimler yatırımlara örnek olarak verilebilir (Farrell ve Rusbult, 1981; Rusbult ve Farrell, 1983).

Romantik ilişkilerde *alternatif ilişkilerin niteliklerinin değerlendirilmesi* değişkeni iş ortamlarında *alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi (alternatifler)* olarak adlandırılmaktadır. Alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi, bireyin mevcut işi dışındaki diğer işlerden elde edebileceği olası ödül ve bedellere ilişkin karşılaştırmalarını içeren öznel değerlendirmeleri anlamına gelmektedir (Rusbult ve Farrell, 1983). Farrell ve Rusbult (1981) tarafından alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi mevcut işe göre alternatif işlerin kalitesi veya niteliği olarak tanımlanmıştır.

Yatırım Modeli'nin öncelikli hedefi, bağlılık derecesini uzun süreli ve etkileşimli çeşitli ilişki türlerinde yordamaktır (Rusbult, 1980). Rusbult ve arkadaşlarına (1998) göre bağlılık seviyesi “ilişkiyi sürdürme niyeti” olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir deyişle, bireyler arasındaki farklılıklardan çok ilişkiler arasındaki farklılıkları yansıtan (Rusbult ve ark., 1998) Yatırım Modeli'nde bireylerin bağlılık duygularının onların ilişkilerinin istikrarını etkileyebileceği ileri sürülmektedir (Impett ve ark., 2001). Bir ilişkiye bağlılık sadece ilişki çıktı değerinin (hem ödülleri hem de bedeller) değil, aynı zamanda bireyin ilişkiye yapmış olduğu yatırımların büyüklüğünün ve mevcut en iyi alternatiflerin niteliklerinin de bir fonksiyonudur (Rusbult, 1980).

Bireyin ilişkiye yapmış olduğu yatırım miktarındaki artış, alternatiflerin niteliklerini düşürmekte iken ilişki değerinin artması da bağlılık düzeyini artırmaktadır. Benzer şekilde, ilişki bedellerinin azalması, doyum ile birlikte ilişki çekiciliğini anlamlı bir şekilde artıracaktır. İlişki ödül değeri ile yatırım miktarının artması ve alternatiflerin nitelikleri ile ilişki bedellerinin azalması, ilişkilere olan bağlılık düzeyini artırmaktadır (Rusbult, 1980).

Özetle, bağlılık, yukarıda belirtilmiş olduğu gibi, doyum seviyesi ve yatırım miktarı ile olumlu; alternatiflerin niteliklerinin değerlendirilmesi ile ise olumsuz yönde ilişkilidir (Rusbult, 1980). Bağlılık düzeyi yüksek olanların, bağlılık düzeyi daha düşük olanlarla karşılaştırıldığında, ilişkide kalma ihtimalleri daha yüksektir. Diğer bir deyişle, bireyin kendi ilişkisine devam etmek istemesi (yüksek doyum deneyimi), devam etmeye kendini bağlı hissetmesi (iyi bir yatırım yapmış olması) ve devam

etmekten başka bir seçeneğinin olmaması (düşük alternatiflere sahip olması) ölçüsünde bağlılık artmaktadır. Bu üç değişken aynı zamanda ilişkinin sona ermesini de yordamaktadır (Rusbult, 1980).

Yukarıda verilen bilgilerden de görüldüğü gibi bazı ilişkilerin neden devam ettiği ve diğerlerinin ise neden devam etmediğini anlamak bağlılığı anlamayı gerektirmektedir. Bağlılık, bireyin ilişkide kalma ihtimalini artırmaktadır (Rusbult ve ark., 2012). Yatırım Modeli'nin bu iddiası yalnızca yakın ilişkilerin (romantik ilişkiler, arkadaşlıklar gibi) devam ettirilmesi ile değil, aynı zamanda resmi ilişkilerin de (iş, spor ve kamu politikalarına destek gibi) devamlılığı ile ilgilidir (Rusbult ve ark., 2012).

I.1.1. Yatırım Modeli'ni Örgütlerde İnceleyen Çalışmalar

Yatırım Modeli'ni örgütlerde inceleyen çalışmaların az sayıda olması oldukça dikkat çekicidir. Bu çalışmaların (Farrell ve Rusbult, 1981; 1992; Gable ve Hunting, 2001; Kastlunger ve ark., 2008; Oliver, 1990; Rusbult ve Farrell, 1983; Rusbult ve Lowery, 1985; Rusbult ve ark., 1988; Van Dam, 2005) çoğu yurtdışında yapılan araştırmaları içermektedir. Bu bölümde Yatırım Modeli'ni örgütlerde inceleyen bu çalışmalardan kısaca söz edilmektedir.

Yatırım Modeli'ni iş ortamında inceleyen ilk çalışma 1981 yılında ABD'de Farrell ve Rusbult tarafından yapılmıştır. Farrell ve Rusbult (1981) araştırmalarında Yatırım Modeli'nin iş doyumu, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetini yordama

gücünü incelemek amacıyla iki farklı çalışma yürütmüşlerdir. İlk çalışma, iş ortamı benzeri kontrollü bir laboratuvar ortamında gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmaya 64 erkek ve 64 kadın olmak üzere 128 üniversite öğrencisi katılmıştır. İkinci çalışma, endüstri işçilerinin kesitsel bir araştırmasıdır. Bu çalışmaya 107 erkek ve 56 kadın olmak üzere 163 endüstri işçisi katılmıştır. İki çalışmanın bulguları da birbirleriyle tutarlı sonuçlar vermiştir. İş doyumunun en iyi şekilde işin ödül ve bedel değeri tarafından yordandığı gözlenmiştir. Örgütsel bağlılığın ise en iyi işin ödül ve bedel değeri, işe yapılan yatırım miktarı ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesinin bir kombinasyonu tarafından yordandığı tespit edilmiştir. Hem doyum hem de bağlılık işten ayrılma niyeti ile olumsuz ve anlamlı olarak ilişkili bulunmuştur. Fakat işten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık arasında, işten ayrılma niyeti ile iş doyumunu arasında var olan ilişkiden daha güçlü bir ilişki saptanmıştır (Farrell ve Rusbult, 1981).

Bir başka çalışmada, Rusbult ve Farrell 1983 yılında ABD’de işe yeni alınan 88 çalışanla Yatırım Modeli’ni iş ortamında sınımışlardır. Bu çalışma sonucunda, Yatırım Modeli’ni destekleyen önemli bulgular elde edilmiştir. Buna göre, yüksek iş ödülü ve düşük iş bedeli çalışanda iş doyumunu artırmaktadır. Örgüte yüksek düzeyde bağlılık ise yüksek ödül, düşük bedel, kaynakların yüksek yatırımı ve alternatif işlerin niteliklerinin zayıflığı ile ilişkili bulunmuştur (Rusbult ve Farrell, 1983).

İş ortamında Yatırım Modeli’ni inceleyen diğer bir çalışma Rusbult ve Lowery tarafından 1985 yılında ABD’de kamu çalışanları üzerine gerçekleştirilmiştir. Çalışmada iş doyumsuzluğuna tepkiler modelinden yararlanılarak kamu çalışanlarında azalan doyum tepkileri değerlendirilmiştir. Çalışanların genel iş doyumsuzluğu

tepkileri: örgütten ayrılma (*exit*), yok sayma (*neglect*), ses çıkarma (*voice*) ve sadakat gösterme (*loyalty*) şeklinde sıralanmıştır. Bu tepkilerden örgütten ayrılma ve yok sayma yıkıcı; ses çıkarma ve sadakat gösterme yapıcı olarak sınıflandırılmıştır. Buna ek olarak, örgütten ayrılma ve ses çıkarma aktif; yok sayma ve sadakat gösterme ise pasif olarak değerlendirilmiştir. Çalışmanın bulguları, Rusbult ve Farrell (1983) tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir. Yüksek çalışan doyum ve işe yapılan yatırım miktarı iş doyumsuzluğu tepkilerinden ses çıkarma ve sadakat göstermeyi artırmışken örgütten ayrılmayı ve yok saymayı azaltmıştır. Ayrıca, alternatif işlerin niteliklerinin iyi olması örgütten ayrılma ve ses çıkarmayı artırmışken, yok saymayı azaltmıştır (Rusbult ve Lowery, 1985).

Rusbult ve arkadaşları (1988) iş doyum, işe yapılan yatırım miktarı ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesinin genel iş doyumsuzluğu tepkilerine etkisini ABD’de üç ayrı çalışma ile incelemişlerdir. İlk çalışmaya 64 erkek ve 64 kadın olmak üzere 128 üniversite öğrencisi katılmıştır. İkinci çalışmaya büyük bir iletişim şirketi çalışanları (n = 473) katılmıştır. Katılımcıların yarısından fazlası (n = 256) erkeklerden oluşmuştur. Üçüncü çalışmaya 40 erkek ve 40 kadın olmak üzere 80 üniversite öğrencisi katılmıştır. Bu üç çalışmanın bulgularına göre yüksek doyum ve işe yapılan yatırım iş doyumsuzluğu tepkilerinden ses çıkarma ve sadakat göstermeyi artırmışken, örgütten ayrılma ve yok saymayı azaltmıştır. Yatırım Modeli değişkenlerinden doyum ile işe yapılan yatırım miktarı arasında olumlu bir ilişki saptanmıştır. İşe yapılan yatırım miktarındaki değişiklikler yüksek doyum ile birlikte iş doyumsuzluğu tepkilerinden ses çıkarmayı artırmıştır. Alternatif işlerin niteliklerinin olumlu olarak değerlendirilmesi iş doyumsuzluğu tepkilerinden örgütten

ayrılmayı ve ses çıkarmayı artırmışken, sadakat göstermeyi azaltmıştır. Bunlara ek olarak, alternatif işlerin nitelikleri ile yok sayma arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır (Rusbult ve ark., 1988).

Oliver (1990) bağlılığın ödülleri, işe yapılan yatırımların miktarı ve alternatif işlerin niteliklerinin bir fonksiyonu olarak açıklanabileceği önermesini araştırmıştır. Katılımcılar İngiltere’de bulunan bir üretim ve dağıtım şirketinin çalışanlarıdır. Katılımcıların % 83’ü erkeklerden oluşmuştur. Çalışmanın bulgularına göre işe yapılan yatırım miktarı ile alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ve işten ayrılma niyeti arasında olumsuz; işe yapılan yatırım miktarı ile örgütsel bağlılık arasında ise olumlu ve anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Ayrıca, alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ile örgütsel bağlılık arasında olumsuz ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ile işten ayrılma niyeti arasında ise olumlu ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu bulgulara ek olarak, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz ve örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasında ise olumlu ve anlamlı ilişkiler saptanmıştır (Oliver, 1990).

Farrell ve Rusbult (1992) yine ABD’de gerçekleştirdikleri araştırmalarında beş çalışmanın bulgularını sunmuşlardır. İlk çalışma, simülasyon deneyi olarak adlandırılmıştır. Bu çalışmaya 128 üniversite öğrencisi katılmıştır. İkinci çalışma, kesitsel bir anket çalışmasıdır. Bu çalışmaya da büyük bir iletişim şirketinin (n = 864) çalışanları katılmıştır. Bir laboratuvar deneyi olan üçüncü çalışmaya 80 üniversite öğrencisi katılmıştır. İki zaman aralığında yapılan dördüncü çalışma, bir panel çalışmasıdır. İlk zaman aralığı için 276; ikinci zaman aralığı için ise 162 çalışan

katılmıştır. Beşinci çalışma, ikincil analiz olarak adlandırılmıştır. Bu çalışma 13.862 katılımcı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu beş çalışmanın bulguları, iş doyumunun, iş doyumsuzluğu tepkilerinden ses çıkarma ve sadakat gösterme ile olumlu, örgütten ayrılma ve yok sayma ile olumsuz olarak ilişkili olduğunu göstermiştir. Alternatif işlerin niteliklerinin iyi olması iş doyumsuzluğu tepkilerinden örgütten ayrılma ve ses çıkarma ile olumlu, yok sayma ile ise olumsuz olarak ilişkilidir. Ayrıca, işe yapılan yüksek yatırım miktarı ses çıkarma ve sadakat gösterme ile olumlu, yok sayma ile olumsuz ve anlamlı olarak ilişkili bulunmuştur (Farrell ve Rusbult, 1992).

Gable ve Hunting (2001) ABD’de yaptıkları çalışmalarında Yatırım Modeli’ni kullanarak merkezi ve ev – merkezli çocuk bakım merkezi çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını yordamayı amaçlamışlardır. Bu çalışmaya 86 çocuk bakım çalışanı katılmıştır. Çalışmanın bulguları, Yatırım Modeli’nin çocuk bakım çalışanları üzerinde desteklendiğini göstermiştir. Ayrıca, örgütsel bağlılığın iş doyumunu ve demografik değişkenlerden gelir ile yüksek düzeyde ilişkili olduğu saptanmıştır (Gable ve Hunting, 2001).

Yatırım Modeli’ni genişletmeyi amaçlayarak iş içeriğinin değişmesi, çalışılan bölümün ve yerin değişmesi ile gönüllü devir hızı (*voluntary turnover*) gibi farklı iş değişikliklerine ilişkin çalışanların tutumlarını araştırmak amacıyla 2005 yılında Van Dam tarafından Hollanda’da bir çalışma yapılmıştır. Araştırmaya sağlık sektöründe istihdam edilmekte olan 953 çalışan katılmıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğu (n = 810) kadınlardan oluşmuştur. Bu çalışmanın sonucunda, olumlu iş ödül – bedel oranı belirten çalışanlarda daha fazla doyum ve duygusal bağlılık saptanmıştır. Ayrıca,

Çalışmanın bulguları daha az iş alternatifi belirten çalışanların işlerine daha fazla yatırım yaptıklarını ve daha fazla devam bağlılığına sahip olduklarını göstermiştir (Van Dam, 2005).

Yukarıda verilen çalışmaların bulgularına göre Yatırım Modeli’nin örgütlerde ABD, İngiltere ve Hollanda gibi bireyci topluluklarda (Hofstede, 1980; Kağıtçıbaşı, 1996; Oyserman ve ark., 2002) incelendiği ve modelin desteklendiği görölmektedir.

I.1.2. Yatırım Modeli Değişkenlerini Yaka Türüne Göre İnceleyen alışmalar

İş hayatında sektörel ve iş içeriklerindeki farklılıklar, farklı çalışan gruplarının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Bayraktaroğlu, Özdemir, Aras ve Özdemir, 2015; Puentes – Encino, 2007). Bu araştırmada çalışanlar iki grup altında ele alınmıştır. Bunlar alanyazında “mavi yaka” ve “beyaz yaka” olarak bilinmektedir. Mavi yakalı çalışanlar genellikle fiziksel emek gerektiren ve düşük nitelikli pozisyonlarda çalışan bireyler olarak (Grunberg, Moore ve Greenberg, 2003) tanımlanmakta iken beyaz yakalı çalışanlar daha yetenekli ve eğitimli profesyoneller olarak (Carnes, 2013) tanımlanmaktadırlar.

Bu tez çalışmasında, mavi yakalı çalışanlar yukarıda belirtildiği gibi fiziksel emek gerektiren ve düşük nitelikli işlerde çalışan bireyler iken beyaz yakalılar daha çok entelektüel beceri gerektiren işlerde çalışan bireyler olarak tanımlanmıştır.

Alanyazında mavi ve beyaz yakalı çalışanları inceleyen araştırmaların bazılarında yaka türüne göre ayrı ayrı inceleme yapılmışken (örn., Ceylan ve Bayram, 2006; Erdost ve ark., 2007), diğerlerinde mavi ve beyaz yakalı çalışanlar analize beraber dahil edilmişlerdir (örn., Coşkun, 2012; Downing, 2016; Frizzell, 2015). Bu çalışma kapsamına alınan mavi yakalı çalışanlar nitelikli işçi (belirli bir mesleğe sahip olan ve aynı zamanda eğitim düzeyi yüksek olan) oldukları için yaka türüne bakılmaksızın beyaz yakalı çalışanlar ile analize beraber dahil edilmişlerdir. Mavi ve beyaz yakalı çalışanların araştırmanın değişkenlerine (iş doyumu, işe yatırım, alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi, örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti) göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yaka türüne göre karşılaştırma yapılmıştır. Ayrıca korelasyon analizinde ve model testinde mavi ve beyaz yakalı çalışanlar analize hem beraber dahil edilmişler hem de yaka türü bazında ayrı ayrı incelenmişlerdir.

Yukarıda belirtilmiş olduğu gibi mavi ve beyaz yakalı çalışanların iş içerikleri farklılıklar göstermektedir. Bu nedenle bu çalışanların Yatırım Modeli değişkenlerinden iş doyumları, işe yatırım miktarları ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesinde birbirlerinden farklılık göstermeleri beklenmektedir. Alanyazında yaka türüne göre Yatırım Modeli'nin tüm değişkenlerinin bir arada incelendiği bir çalışmaya rastlanamamıştır.

Mavi ve beyaz yakalı çalışanların iş deneyimleri birbirinden farklıdır. Beyaz yakalıların işleri genel olarak daha karmaşık iken ve işlerinde çeşitlilik bulunmakta iken (Morgeson ve Humphrey, 2006) mavi yakalıları rutin işler yapmaktadırlar

(Shirom, Westman ve Melamed, 1999). Mavi ve beyaz yakalı çalışanlar iş doyumu ile ilgili kavramları farklı olarak algılamaktadırlar. Şöyle ki, beyaz yakalı çalışanların mavi yakalılara göre iş doyumunu farklı yönleriyle ve çok boyutlu olarak değerlendirdikleri görülmektedir (Hu, Kaplan ve Dalal, 2010).

İş doyumu değişkenine göre beyaz yakalı çalışanların iş doyumu düzeylerinin mavi yakalılarınkine göre anlamlı olarak daha yüksek (örn., Frizzell, 2015; Çakıcı, Özkan ve Akyüz, 2013) olduğunu tespit eden çalışma sonuçlarının yanı sıra iş doyumu düzeylerine göre mavi ve beyaz yakalı çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık saptayamamış olan çalışma sonuçları da bulunmaktadır (örn., Saracel, Taşseven ve Kaynak, 2016). Bu bulgular yaka türüne göre iş doyumu değişkeninde tutarlı bir sonuç olmadığına işaret etmektedir. Bu çalışmada, bu bulguların aksine, mavi yakalı çalışanların iş doyumu düzeylerinin beyaz yakalılarınkine göre anlamlı olarak daha yüksek olması beklenmektedir.

İstihdam edilebilirlik (*employability*), bir çalışanın mevcut işinde devam edebilmesi veya istediği bir işte çalışabilmesidir (Rothwell ve Arnold, 2007). Çalışan bilgi ile becerilerini geliştirerek kendisine yatırım yapmakta ve istihdam edilebilirliğini artırmaktadır (Rothwell ve Arnold, 2007). Mavi yakalı çalışanların kariyer imkanları sınırlı (Gibson ve Papa, 2000) olduğu için işe yatırım miktarlarını artırarak mevcut işlerinde kalmak isteyecekleri düşünülmektedir. Bu nedenle, mavi yakalı çalışanların işe yatırım miktarlarının beyaz yakalılarınkine göre anlamlı olarak daha yüksek olması beklenmektedir.

İstihdam edilebilirlik düzeyinin yüksek olması alternatifleri artırmakta ve iş değiştirmeyi kolaylaştırmaktadır (Fugate, Kinicki ve Ashforth, 2004). İstihdam edilebilirlikleri yüksek olan çalışanların çeşitli bilgi, beceri ve yeteneklere sahip oldukları düşünüldüğünde, bu çalışanların alternatif işleri daha çekici bulmaları daha olasıdır (Cuyper ve De Witte, 2011). İstihdam edilebilirlikleri yüksek olan çalışanlar sıklıkla işlerine yatırım yapmamakta iken (Direnzo ve Greenhaus, 2011) istihdam edilebilirlikleri düşük olanlar işlerine yatırım yaparak bu yatırımların yararlarını elde etmeye çalışmaktadırlar (Ng ve Feldman, 2008). Mavi yakalı çalışanların istihdam edilebilirlik düzeyleri düşük olduğu için alternatifleri sınırlıdır (Baruch, Wordsworth, Mills ve Wright, 2016). Beyaz yakalı çalışanların istihdam edilebilirlikleri daha yüksek olduğu için işe yatırım miktarlarının düşük ve alternatif işlerin niteliklerini olumlu olarak değerlendirme düzeylerinin ise yüksek olması beklenmektedir.

Yukarıda verilenlere ek olarak, mavi yakalı çalışanların eğitim durumu ve sosyo – ekonomik durum gibi özellikler bakımından beyaz yakalıları göre daha dezavantajlı konumda olmaları ve bu dezavantajlı konumlarından dolayı alternatif iş bulmalarının daha zor olması nedeniyle, iş doyumlarının ve işe yapılan yatırım miktarlarının daha yüksek, alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi düzeylerinin ise beyaz yakalıları göre daha düşük olması beklenmektedir. Bu bilgilere dayanarak, bu çalışmanın ilk denenceleri (D) şu şekilde oluşturulmuştur:

D1a: Mavi yakalı çalışanların iş doyumu düzeyleri beyaz yakalılarınkine göre anlamlı olarak daha yüksektir.

D1b: Mavi yakalı çalışanların işe yatırım düzeyleri beyaz yakalılarınkine göre anlamlı olarak daha yüksektir.

D1c: Mavi yakalı çalışanların alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi düzeyleri beyaz yakalılarınkine göre anlamlı olarak daha düşüktür.



I.2. Örgütsel Bağlılık

Örgüt teorisi, örgütler ve üyelerinin bir takas (mübadele) ilişkisi içerisinde olduklarını kabul etmektedir. Bu teoriye göre taraflar belirli taleplerde bulunurken karşılığında bir şeyler vermektedirler. Örgütsel bağlılık bu ilişkilerin sonuçlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Angle ve Perry, 1981).

Örgütsel bağlılık kavramı “Endüstri ve Örgüt Psikolojisi” ile “Örgütsel Davranış” alanyazınında yaygın olarak çalışılmaktadır (Porter, Steers, Mowday ve Boulian, 1974). Bir bireyin hayatının büyük bir bölümünün iş ortamında geçtiği göz önüne alındığında, iş ortamlarında bağlılığın araştırılması insan davranışlarını anlamak için hayati önem taşımaktadır (Cooper – Hakim ve Viswesvaran, 2005).

Örgütsel bağlılık pek çok araştırmacı tarafından tanımlanmaya çalışılan bir kavramdır. Morrow’a (1983) göre örgütsel bağlılık çalışanın örgüte psikolojik olarak bağlanmasıdır. Ödüllerin yokluğunda bile davranışı etkileyebilen bir güç olan (Meyer ve Herscovitch, 2001) örgütsel bağlılık çalışanın örgüte olan bir bağı veya bağlantısıdır (Mathieu ve Zajac, 1990). Porter ve arkadaşlarına (1974) göre örgütsel bağlılık aşağıda sıralanan unsurları içermektedir:

- (a) örgütün hedeflerini kabul etme ve bu hedeflere karşı güçlü bir inanç,
- (b) örgüt adına önemli işler gerçekleştirme isteği ve
- (c) örgütsel üyeliği sürdürmek için belli bir arzuya sahip olmak.

Mowday ve arkadaşları (1982) örgütsel bağlılığın iki boyutuna odaklanmışlardır. Bu boyutlar tutumsal ve davranışsal olarak adlandırılmaktadır. Meyer ve Allen (1991) ise hem tutumsal ve davranışsal yaklaşımları hem de bu yaklaşımların tamamlayıcı ilişkilerini birleştirerek, tutumsal ve davranışsal bağlılık arasında var olan ayrımların ötesine geçerek, psikolojik bir durum olan ve üç bileşene sahip olan örgütsel bağlılığın bileşenlerini şu şekilde sıralamaktadırlar:

- (a) Duygusal Bağlılık (İstek) (*Affective Commitment*)
- (b) Devam Bağlılığı (İhtiyaç Temelli Zorunluluk) (*Continuance Commitment*)
- (c) Ahlaki / Normatif Bağlılık (Ahlaki Temelli Zorunluluk) (*Normative Commitment*)

Duygusal Bağlılık: Bireyin örgüte duygusal olarak bağlılığını, kendisini örgüt ile birlikte tanımlamasını ve örgüte katılımını ifade etmektedir (Allen ve Meyer, 1991). Duygusal bağlılık örgütle ve çalışanla ilgili arzu edilen sonuçlarla olumlu yönde ilişkilidir (Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002).

Devam Bağlılığı: Birey devam bağlılığında örgütten ayrılma durumunda algılanan bedellerden dolayı örgüte karşı bağlılık geliştirmektedir. Devam bağlılığı örgütle ve çalışanla ilgili arzu edilen sonuçlarla ya ilişkisizdir ya da olumsuz yönde ilişkilidir (Meyer ve ark., 2002). İşe yapılan yatırımlar ve alternatifler devam bağlılığı ile olumlu yönde ilişkilidir (Meyer ve Allen, 1984).

Ahlaki / Normatif Bağlılık: Birey örgütte kalmayı bir zorunluluk olarak görmektedir. Örgütün kendisine ne kattığına bakmaksızın örgütte kalmayı ahlaki

olarak doğru bulmaktadır. Ahlaki bağıllık da örgütte ve çalışanla ilgili arzu edilen sonuçlarla ilişkili bulunmuştur fakat bu ilişki duygusal bağıllığın söz konusu değişkenlerle sahip olduğu ilişki kadar güçlü bir ilişki değildir (Meyer ve ark., 2002).

Bağıllığın üç bileşeni de çalışanların örgütte kalma ihtimallerini artırırken (Meyer, Irving ve Allen, 1998), her bir bileşenin farklı öncüllerin bir fonksiyonu olduğu ve işe yönelik tutum ve davranışlar üzerinde farklı etkilere sahip olduğu düşünülmektedir (Meyer ve Allen, 1991). Birey duygusal bağıllıkta *istediği* için; devam bağıllığında *ihtiyacı olduğu* için ve ahlaki bağıllıkta *kalması gerektiği* için örgütte kalmaktadır (Meyer ve Allen, 1984).

Duygusal bağıllık ile ahlaki bağıllık arasında güçlü ve olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişki Kuzey Amerika dışında yapılan çalışmalarda daha güçlüdür (Ko, Price ve Mueller, 1997). Bu bulgu bu iki kavramın toplulukçu kültürlerde daha yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Diğer bir deyişle, istek ve ahlaki temelli zorunluluk arasındaki fark toplulukçu kültürlerde daha az belirgindir. Devam bağıllığı ise hem duygusal bağıllık hem de ahlaki bağıllık ile olumlu yönde ancak zayıf bir ilişkiye sahiptir (Meyer ve ark., 2002).

Davranış üzerinde en büyük etkiye sahip olan örgütsel bağıllık bileşeni duygusal bağıllıktır. Bunu sırasıyla ahlaki bağıllık ve devam bağıllığı izlemektedir (Meyer ve Herscovitch, 2001). Bir birey bağıllığın her bir bileşenini farklı derecelerde deneyimleyebilir (Meyer ve Allen, 1984). Bağıllığın değişik türlerinin, davranışı etkilemede birbirleriyle etkileşim içinde olmaları beklenmektedir. Örneğin, bir çalışan

örgütte kalmak için hem güçlü bir istek hem de güçlü bir ihtiyaç fakat daha az bir zorunluluk hissedebilir. Diğer bir çalışan ise az bir istek, orta derecede ihtiyaç ve güçlü bir zorunluluk hissedebilir (Meyer ve Allen, 1991).

Örgütsel bağlılık konusu ile ilgili farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Pek çok çalışmanın odak noktası olan örgütsel bağlılık yaklaşımlarından biri Becker (1960) tarafından geliştirilen Yan Bahisler Kuramıdır (*Side – Bet Theory*). Bu kurama göre, örgütsel bağlılık düzeyi yan bahislerin veya yatırımların birikimi ile artmaktadır. Yan bahisler, bireyin işine harcadığı güç veya zaman gibi kaynaklar olarak tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1984). Birey örgütten ayrılacağı zaman bu yan bahisleri de kaybetmektedir. Bir işyerinde yan bahisler emeklilik planları, kazanılan iş deneyimleri ve çeşitli finansal avantajlar başlıkları altında toplanabilmektedir (Meyer ve Allen, 1984).

Bu çalışmanın temellendirildiği Yatırım Modeli'ne göre yüksek bağlılık hem yüksek doyumdan hem de yüksek işe yatırım miktarından veya düşük alternatiflerin niteliklerinden kaynaklanabilir. Bir çalışan işinden doyum almayabilir; fakat işine yüksek derecede bağlı kalabilir (Farrell ve Rusbult, 1981). Bağlılık, en iyi şekilde ödüller ve bedellerin, işe yatırım miktarının ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesinin bir kombinasyonu tarafından yordanmaktadır. Bağlılığın ödüllerin, bedellerin, işe yapılan yatırımların ve alternatif işlerin niteliklerinin bir fonksiyonu olması Farrell ve Rusbult (1981) tarafından şu şekilde formüle edilmektedir:

$$\text{BAĞLILIK} = [(\text{Ödül} - \text{Bedel}) + \text{İşe Yatırımlar} - \text{Alternatifler}]$$

Bu formüle göre, ödüller ve bireyin işe olan yatırımlarının miktarı artıkça, bedeller ve alternatif işlerin nitelikleri azaldıkça bağlılık artmaktadır.

Örgütsel bağlılık ile ilişkili süreçleri anlamının çalışanlar, kurum ve tüm toplum için etkileri bulunmaktadır. Bu kavram, yöneticiler kadar davranış bilimcilerin de ciddi bir şekilde ilgisini çekmektedir. Bunun nedeni, örgütsel bağlılığın iş doyumu ve diğer iş davranışı değişkenlerine göre işten ayrılmanın daha güçlü bir yordayıcısı olmasıdır (Porter ve ark., 1974).

Örgütsel bağlılığın, örgüte üyeliği devam ettirme veya ettirmeme kararları için etkileri bulunmaktadır (Meyer ve Allen, 1991). Birey işini doyurucu bulsa da bulmasa da bağlılık onun işine devam etmesini sağlamaktadır. Böylelikle, örgütsel bağlılık işten ayrılmayı doğrudan etkilemektedir. Diğer bir deyişle, örgütsel bağlılık seviyesindeki azalma, işten ayrılma ile sonuçlanmaktadır (Rusbult ve Farrell, 1983).

Yukarıda belirtildiği gibi, örgüte bağlı bireylerin örgütte kalmaları ve örgütün hedefleri doğrultusunda çalışmaları daha olası iken işten ayrılma niyetleri daha düşüktür (Mowday, Porter ve Steers, 1982). Örgütten ayrılmanın algılanan bedeli bir anlamda, alternatif işlerin yokluğudur. Bunun yanı sıra, işe yapılan yatırımların fazlalığı da bireyi örgüte bağlayan bir unsurdur (Meyer ve Allen, 1984).

Çalışanlar örgütlerine belirli beklentiler içinde gelmektedirler. Tutumlar ve davranışlar, bireylerin beklenti seviyeleri ile algılanan gerçekliği karşılaştırdıkları bir sürecin sonuçlarıdır. Çalışanlar beklentileri karşılandığında çalıştıkları örgüte bağlı

hale gelmektedirler (Chang, 1999). Ayrıca, herhangi bir örgüt bireyin yeteneklerini gösterebilmesi ve ihtiyaçlarını karşılaması için bir araç görevi gördüğünde, aynı birey örgüte bağlılık yoluyla karşılık vermektedir (Cohen, 1992).

Pek çok kuramsal perspektiften incelenen bir konu (Angle ve Perry, 1981) olan örgütsel bağlılığın doğası (*nature*), öncülleri (*antecedents*) ve sonuçları (*consequences*) üzerine yıllar boyunca geniş çaplı araştırmalar yapılmıştır (Meyer ve Allen, 1997). Örgütsel bağlılık kavramı, iş ile ilişkili değişkenlerin hem bir öncülü hem de bir sonucudur. Mathieu ve Zajac'a (1990) göre örgütsel bağlılığın öncülleri beş başlık altında toplanmaktadır. Bunları: (a) kişisel özellikler, (b) rol durumları, (c) işin özellikleri, (d) grup / lider ilişkileri ve (e) örgütsel özellikler olarak sıralamak mümkündür.

Örgütsel bağlılığın öncüllerinden olan *kişisel özellikler* yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, kurumda çalışma süresi, toplam çalışma süresi (Chughtai ve Zafar, 2006; Mathieu ve Zajac, 1990), algılanan kişisel yeterlilik, yetenek, maaş ve Protestan iş ahlakını; *rol durumları* rol belirsizliği, rol çatışması ve aşırı rol yükünü; *işin özellikleri* beceri çeşitliliği, görev otonomisi ve işin zorluğunu; *grup / lider ilişkileri* grup bağlılığı, görev bağlılığı, lider iletişimi ve katılımcı liderliği; son olarak *örgütsel özellikler* ise örgüt büyüklüğünü ve örgütsel merkezileşmeyi içermektedir (Mathieu ve Zajac, 1990).

Örgütsel bağlılık ile ilişkili olan değişkenler: motivasyon, işe katılım, stres, mesleki bağlılık, sendikaya bağlılık (*union commitment*) ve iş doyumu olarak

sıralanmaktadır (Mathieu ve Zajac, 1990). İş doyumu; denetleme, iş arkadaşları, promosyon ve ücret gibi değişkenleri kapsamaktadır (Chughtai ve Zafar, 2006; Mathieu ve Zajac, 1990). Örgütsel bağlılığın sonuçları: iş performansı, algılanan iş alternatifleri, iş arama niyeti, işten ayrılma niyeti, işe devam ve işe geç kalma şeklinde sıralanmaktadır (Chughtai ve Zafar, 2006; Mathieu ve Zajac, 1990; Meyer ve ark., 2002).

Ülkemizde ve yurtdışında örgütsel bağlılığı incelemek amacıyla yapılan pek çok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda farklı ölçüm araçları ve farklı örneklem grupları kullanılmıştır. Ölçme aracı olarak Allen ve Meyer (1990), Buchanan (1974), Meyer ve Allen (1997) ile Porter, Crampon ve Smith (1976) tarafından geliştirilen ölçeklerin yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir. Örneklem grubu olarak ele alınan katılımcılardan bazılarının mavi ve beyaz yakalı çalışanlar (örn., Üren ve Çorbacioğlu, 2012; Wasti ve Can, 2007), akademisyenler (örn., Doğan ve Aydın, 2012; Yüceler, 2009), kamu çalışanları (Ekrem – Duman, 2010; Tokoğlu, Aydın, Polat ve Burmaoğlu, 2011), eğitim, sağlık ve spor çalışanları (örn., Demirtaş, 2010; Karahan, 2008; Üzümlü, Yalçın ve Yüktasır, 2007) ile şoförler (örn., Angle ve Perry, 1981) gibi esnaflar olduğu görülmektedir.

Örgütsel bağlılık konusu çok farklı değişkenlerle ele alınmıştır. Örneğin, örgütsel bağlılık ile iş doyumu (Karataş ve Güleş, 2010), örgütsel güven (Top, 2012), örgütsel adalet (Taşkaya ve Şahin, 2011), psikolojik güçlendirme (Çekmecelioğlu ve Eren, 2007) ve algılanan örgütsel destek (Kaplan ve Ögüt, 2012) arasında olumlu;

örgütsel sinizm (Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011) ve işten ayrılma niyeti (Chang, 1999) arasında ise olumsuz ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Yukarıda örgütsel bağlılık ve örgütsel davranış değişkenleri arasındaki doğrudan ilişkiler verilmiştir. Örgütsel bağlılık değişkeni pek çok örgütsel davranış değişkeni arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir. Örneğin, psikolojik sözleşmenin yerine getirilmesi (*psychological contract fulfillment*) ile bireysel kariyer yönetimi davranışı (Sturges, Conway, Guest ve Liefvooghe, 2005); mentörlük (*mentoring*) ile işten ayrılma niyeti (Payne ve Huffman, 2005) ve öğrenme yönelimi (*learning orientation*) ile örgütte kalma niyeti (D'Amato ve Herzfeldt, 2008) arasındaki ilişkiye (kısmen) aracılık etmektedir.

I.2.1. Yatırım Modeli Değişkenleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri İnceleyen Çalışmalar

Bir çalışanın işinden doyum alma düzeyi, bu çalışanın örgüte bağlılık düzeyini etkilemektedir (Morrow, 1993). Diğer bir deyişle, iş doyumunu yüksek olan çalışanın örgüte bağlılığı da yüksek olmaktadır. Promosyon fırsatları, ücret, çalışma arkadaşları, iş güvenliği, çalışma koşulları ve eğitim olanakları gibi boyutları içeren iş doyumunu örgütsel bağlılığı anlamlı olarak yordamaktadır (Chughtai ve Zafar, 2006).

İş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri inceleyen Yatırım Modeli kapsamı dışındaki çalışmalar, farklı ülkelerde, farklı çalışma alanlarında ve farklı

katılımcı profilleri ile yapılmıştır. Bu çalışmaların sonucunda, iş doyumu ile örgütsel bağlılık arasında olumlu ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Fu ve Deshpande, 2014; Hsu, Wang, Lin, Shih ve Lin, 2015; Leite, De Aguiar Rodrigues ve De Albuquerque, 2014; Macdonald ve Levy, 2016; Top, Tarcan, Tekingündüz ve Hikmet, 2013; Totawar ve Nambudiri, 2014). Diğer bir deyişle, çalışanın iş doyumu düzeyi artıkça örgütsel bağlılık düzeyi de artmaktadır. Yukarıda sıralanan çalışmaların bulguları ile tutarlı olarak, bu araştırmada da iş doyumu ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki beklenmektedir.

Birey işine yatırım yaparak örgütten ayrılmanın bedellerini artırmakta ve sonuç olarak bireyin örgütsel bağlılığı artmaktadır (Rusbult ve Farrell, 1983). Bu nedenle, işe yatırım yapmak örgüte karşı olumlu tutumlara neden olmaktadır ve örgütte kalmak için güçlü bir psikolojik özendirici işlevi görmektedir (Rusbult ve ark., 1998). Aynı zamanda işe yapılan yatırım miktarının ödüller ile olumlu; bedeller ile olumsuz ilişki içinde olması ve örgütsel bağlılığı anlamlı olarak yordaması (Rusbult ve Farrell, 1983) işe yapılan yatırım miktarı ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişkiye işaret etmektedir.

Örgütsel bağlılığın alternatif işlerin niteliklerinin düşük olması ile artışı (Farrell ve Rusbult, 1981; Rusbult ve Farrell, 1983), alternatif işleri sınırlı olduğu için bireyin örgüte bağlandığı (Allen ve Meyer, 1990; Meyer ve Allen, 1984), alternatif işlerin niteliklerinin bedeller ile olumlu ilişki içinde olduğu (Kastlunger ve ark., 2008) ve diğer iş olanaklarını araştırmak istemeyen bireylerin, mevcut örgütte çalışmaya devam etme ihtimallerinin daha yüksek olduğu (Bollin, 1993) düşünüldüğünde,

alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesinin örgütsel bağlılık ile olumsuz bir ilişki içinde olması beklenmektedir.

Rusbult (1980; 1983) tarafından geliştirilen Yatırım Modeli iddialarına göre çalışanların iş doyumları ve işe yatırımları ile örgütsel bağlılıkları arasında olumlu ve anlamlı, alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ile örgütsel bağlılıkları arasında ise olumsuz ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır (Oliver, 1990; Rusbult ve Farrell, 1983; Van Dam, 2005). Yukarıda belirtilen ilişkilerin bu çalışmada da desteklenmesi beklenmektedir. Bu çalışmanın ikinci denenceleri örgütsel bağlılık ve Yatırım Modeli değişkenlerini içermektedir. Bu bulgularla tutarlı olarak, çalışmanın ikinci denenceleri şu şekilde oluşturulmuştur:

D2a: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

D2b: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile işe yatırım düzeyleri arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

D2c: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi düzeyleri arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

1.2.2. Örgütsel Bağlılık Değişkenini Yaka Türüne Göre İnceleyen Çalışmalar

Daha önce de belirtildiği gibi, mavi ve beyaz yakalı çalışanların iş içerikleri birbirinden farklıdır (Puentes – Encino, 2007). İş içeriklerindeki farklılıklara ek olarak bu çalışanların örgüt içindeki statüleri de farklıdır. Örneğin, mavi yakalı çalışanlar sıklıkla bir yönetici denetiminde çalışırken, beyaz yakalıların daha esnek çalışma koşulları bulunmaktadır. Beyaz yakalı çalışanlar işlerinin değişken olduğunu ve bilgi ile becerilerini kullanmak için fırsatlar sunulduğunu düşünmektedirler. Aynı zamanda beyaz yakalıları işlerini nasıl ve ne zaman yapacaklarına kendileri karar vermektedirler (Seppälä ve Klemola, 2004). Mavi ve beyaz yakalı çalışanların, yukarıda sıralanan farklılıklardan dolayı, örgütsel bağlılık düzeylerinin de birbirinden farklı olması beklenmektedir.

Bir çalışanın istihdam edilebilirlik düzeyinin yüksek olması, onun mevcut kurumda kalma isteğini azaltabilmektedir (Philippaers, De Cuyper, Forrier, Vander Elst, ve De Witte, 2016). Mavi yakalı çalışanların istihdam edilebilirliklerinin beyaz yakalıları göre daha düşük düzeyde olduğu (Baruch ve ark., 2016) düşünüldüğünde mevcut kurumda kalma isteklerinin daha fazla olması beklenmektedir.

Düşük eğitim seviyesine sahip olan çalışanlar genellikle iş değiştirme konusunda zorlanmaktadırlar ve bu nedenle örgütlerine daha fazla bağlılık göstermektedirler (Chughtai ve Zafar, 2006). Mavi yakalı çalışanların kariyer imkanlarının sınırlı olması (Gibson ve Papa, 2000), eğitim durumu ve sosyo –

ekonomik durum gibi özellikler bakımından beyaz yakalılara göre daha dezavantajlı konumda olmaları ve bu dezavantajlı konumdan dolayı alternatif iş bulmalarının daha zor olması nedeniyle örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olması beklenmektedir.

Moore (2009) tarafından yapılan bir çalışmada beyaz yakalı çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin mavi yakalılarınkine göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, mavi ve beyaz yakalı çalışanlar arasında örgütsel bağlılık değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edemeyen çalışma sonuçları da mevcuttur (örn., Demirdağ ve Ekmekçioğlu, 2015).

Örgütsel bağlılık ile yaka türü arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalarda yukarıda belirtilen tutarsızlık, bu çalışmada örgütsel bağlılık değişkenini yaka türüne göre bu örneklem grubu kapsamında ele almayı gerektirmektedir. Bu çalışmanın diğer denencesi şu şekilde oluşturulmuştur:

D3: Mavi yakalı çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri beyaz yakalılarınkine göre anlamlı olarak daha yüksektir.

I.3. Örgütsel Sinizm

Bireyin çalıştığı örgüte karşı olumsuz bir tutumu olan sinizm (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998); umutsuzluk, hayal kırıklığı, şüphe ve hüsrana ile nitelendirilmekte ve hakaret, tiksinti ve güvensizlik ile ilişkilendirilmektedir (Abraham, 2000; Andersson ve Bateman, 1997). Düşük kalitedeki sosyal mübadele ilişkisinin bir sonucu olan (James, 2005) sinizm konusundaki yaygın inanç yönetimin kendi çıkarları için dürüstlük, adalet ve samimiyet ilkelerinden vazgeçmesidir (Abraham, 2000).

Sinizm hem genel hem de özel bir tutum olarak tanımlandığında hayal kırıklığı ve hüsrana ile nitelendirilmesinin yanı sıra bir gruba, ideolojiye, toplumsal sözleşmeye veya kuruma karşı olumsuz duyguları ve güvensizliği de içermektedir (Andersson ve Bateman, 1997). Bireyin çalıştığı örgütün bütünlükten yoksun olduğuna inandığı zaman ortaya çıkan bir tutum olan (Johnson ve O’Leary – Kelly, 2003) örgütsel sinizm Andersson’a (1996) göre çalışanın örgütteki ve iş ortamındaki faktörlere davranışsal bir tepkisidir. Aynı zamanda, örgütsel sonuçları etkileme gücü olan sinizm (Abraham, 2000) olumsuz bir iş tutumudur (Bedeian, 2007).

Sinizm çoğunlukla işçi – işveren ilişkilerinde yeni bir boyut olarak ortaya çıkmaktadır (Feldman, 2000). Örgütsel davranış araştırmalarında örgütsel sinizmin nedenleri ve sonuçlarının çalışılması henüz yeni yeni üzerinde durulan bir konudur (James, 2005).

Goldner, Ritti ve Ference (1977) sinizmin boyutlarının örgütleri ve çalışanları nasıl etkileyebileceğini inceleyen ilk araştırmacılarıdır. Örgütsel sinizm kavramı “*Pek çok çalışanın istihdam edildiği örgüte yönelik aşırı olumsuz tutumlarının sebebi nedir?*” sorusunu yanıtlamak amacıyla ortaya atılmıştır. Dean ve arkadaşları (1998) bu konuyla ilgili çeşitli disiplinlere ait literatürü gözden geçirerek, örgütsel sinizmin çalışanın örgüte yönelik olarak geliştirdiği inanç, duygu ve davranışsal eğilimlerden oluşan bir tutum olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Örgütsel sinizm çok karşılaşılan bir değişken olmasına karşın örgütsel araştırmalarda göz ardı edilen bir kavramdır. Araştırmacılar bu kavramın genel olarak anlamını yakalamak ve kavramı ölçülebilir hale getirmek için sağlam bir temel oluşturarak, örgütsel sinizmi *bireyin çalıştığı örgüte yönelik olumsuz bir tutumdur* şeklinde kavramsallaştırmışlardır (Dean ve ark., 1998). Örgüte yönelik olumsuz bir tutum olan örgütsel sinizm, çalışanın örgüt içindeki beklentileri karşılanmadığı zaman ortaya çıkmaktadır (Luczywek, 2007). Buna ek olarak, örgütlerde deneyimlenen hızlı değişimler, bu değişimlere bağlı olarak çalışanların artan iş yükleri ve yönetimin yüksek kalite odaklı olması çalışanların örgüte karşı olumsuz bir tutum sergilemelerine yol açmaktadır (Gündüz, 2014).

Yukarıda belirtildiği gibi, örgütsel sinizm işyerine karşı olumsuz bir tutum olarak tanımlanmakta ve olumsuz iş değişkenleri ile ilişkili bir kavram olarak her geçen gün daha da dikkat çekmektedir (Dean ve ark., 1998). İş ortamlarında, sinik tutumlara sahip olan çalışanların bulunması örgütsel etkililik ve çalışan verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir (James, 2005). Bu nedenle, işverenlerin örgütsel

sinizmin farkında olmaları, belirli durum ve eğilimlerin sinizmi kolaylaştırdığını bilmeleri gerekmektedir. İşyerinde sinizm Amerika’da acil dikkat gerektiren ve büyüyen bir sorun olarak görülmektedir (James, 2005).

Her şey hakkında alaycı olan bir insanın özelliği değil, insanların zaman içinde değişebilen bir yönü ve belirli bir hedefe yönelik bir tutum olan örgütsel sinizm üç boyutta toplanmaktadır (Dean ve ark., 1998). Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- (a) Bilişsel Sinizm (*Cognitive Cynicism*)
- (b) Duygusal Sinizm (*Affective Cynicism*)
- (c) Davranışsal Sinizm (*Behavioral Cynicism*)

Bilişsel Sinizm: Örgütsel sinizmin ilk boyutudur ve örgütün bütünlükten yoksun olduğuna dair inancı içermektedir (Brandes, 1997). Diğer bir deyişle, bilişsel sinizm düzeyleri yüksek olan çalışanlar, çalıştıkları örgütte adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin eksik olduğuna inanmaktadırlar (Dean ve ark., 1998). Bu ilkelerin bazı çalışanların kendi menfaatleri uğruna feda edildiğine ve vicdansız davranışların bir norm olduğuna inanılmaktadır. Bu eylemlerin arkasında gizli sebeplerin olduğu düşünüldüğünden dolayı samimiyetten ziyade bunun bir aldatmaca olduğuna inanılmaktadır. Bu bilince sahip olan çalışanların örgütsel kararlar için gerçeği görüldüğü gibi kabul etmeleri pek mümkün değildir (Dean ve ark., 1998). Wanous, Reichers ve Austin’e (1994) göre ise bilişsel sinizme sahip olan çalışanlar değişim çabalarının başarısız olacağına dair inançlara sahiptirler.

Duygusal Sinizm: Örgüte karşı olumsuz duyguları içermektedir. Hem duygu yoluyla hem de biliş yoluyla deneyimlenen sinizm hem hissettirir hem de düşündürür (Dean ve ark., 1998). Diğer bir deyişle, hem algılanır hem de duygusal olarak deneyimlenir. Sinizm örgüt hakkında duygusuz bir karar olmayıp güçlü duygusal tepkileri içeren bir kavramdır. Sinikler örgütlerine karşı küçümseme veya öfke hissedebilirler. Aynı zamanda sıkıntı, tikslenme ve hatta utanç duygusu bile bunlar arasındadır (Brandes, 1997).

Davranışsal Sinizm: Örgütsel sinizmin son boyutu olan davranışsal sinizm olumsuz ve çoğunlukla küçümseyen davranışlara yönelik eğilimlerdir. Örgüte karşı olumsuz inanç ve duygularla tutarlı olarak küçümseme ve eleştirel davranma eğilimidir. Çalışanlar sinik tutumlarını ifade etmek için mizah (özellikle alaycı espri) kullanabilirler (Dean ve ark., 1998). Örgütte bütünlük eksikliğini varsayan örgütsel olayları ifade etme örgütsel sinikleri niteleyen davranışsal bir eğilim olabilir. Örnek olarak, şirketin çevresel konularla ilgilenmesinin tek sebebinin iyi halkla ilişkiler üretmek olduğunu söyleyen bir çalışan verilebilir. Örgütsel sinizme sahip olan çalışanlar örgütün geleceği hakkında kötümser tahminler yapma eğilimindedirler. Ayrıca, bazı sözsüz davranış tiplerine yönelik eğilimler sinik tutumları aktarmak için kullanılabilir (Dean ve ark., 1998). Brandes'e (1997) göre davranışsal sinizm çalışanın örgütü aşağılaması, örgüte karşı sert eleştiriler yapması ve örgütün geleceği hakkında karamsar tahminler yapmasını içermektedir.

Örgütsel sinizm özet olarak; örgüte karşı olumsuz inanç, duygu ve davranışsal eğilimleri içeren bir tutum olarak kavramsallaştırılmaktadır. Diğer bir deyişle, örgütsel

sinizm çok boyutlu bir yapıdır. Dean ve arkadaşlarına (1998) göre çalışanların, örgütün bütünlük eksikliği hakkında belirli *inanç*lara sahip olmaları, örgüte karşı belirli tip *duygu* hissetmeleri ve örgüte karşı belirli *davranışsal* eğilimler göstermeleri ölçüsünde sinizm sergiledikleri kabul edilmektedir.

İş ortamlarında çalışan sinizminin ilk tetikleyicileri psikolojik ve kasıtlı olan sözleşme ihlallerinin ortaya çıkmasıdır (Andersson, 1996). Psikolojik sözleşme ihlali ile çalışan ve işveren arasında karşılıklı takas ilişkisi sürecinde verilen sözlerin yerine getirilmediği belirtilmektedir (Robinson ve Rousseau, 1994). Sinizmin gelişimindeki diğer tetikleyiciler: gerçek olamayacak kadar yüksek beklentilerin oluşturulması ve bu beklentileri karşılamadaki başarısızlık sonucu yaşanan hayal kırıklığı şeklinde sıralanabilir. James (2005) tarafından da belirtildiği gibi, sinizmin olumsuz etkileri, örgütsel ortamlarda bu faktörlerin varlığı tespit edilerek ve incelenerek ortaya çıkarılabilir (Andersson, 1996).

Örgütsel sinizm belirli örgütsel deneyimlere dayanmaktadır ve bireyin örgüt ile olan deneyimi zamanla değiştikçe örgütsel sinizmin de değişmesi beklenmektedir (Dean ve ark., 1998). Örgütsel sinizm ile ilgili ilk çalışmalar polisler üzerine yapılmış olmasına rağmen örgütsel sinizm belirli bir tip iş ile sınırlı değildir, aksine çok çeşitli mesleklerde gözlemlenebilmektedir (Dean ve ark., 1998). Bu çeşitli mesleklere örnek olarak; öğretmenler (Kalağan ve Güzeller, 2010), banka çalışanları (Yavuz ve Bedük, 2016) ve doktorlar (Akman, 2013) verilebilir.

Örgütsel sinizmde, örgütün eylemlerinin birkaç kişinin hırslarına ulaşmalarına yardımcı olduğuna dair algılar vardır. Bu algılar, bireyin kendi kişisel değerleri ve örgütün değerleri arasında uyumsuzluk olduğunu göstermektedir (Abraham, 2000). Bu uyumsuzluk ve örgütün bütünlükten yoksun olduğuna dair inanç, siniklerin örgütü savunma, gönüllü işler yapma, örgütün iyiliği için çalışma gibi prososyal davranışlarda bulunma ihtimallerini azaltmaktadır (Abraham, 2000).

Örgütsel sinizm, tekrarlanan yanlış yönetilen değişim çabalarına maruz kalmadan kaynaklanan bir tutum olarak da ifade edilmektedir. Çalışanlar pek çok değişim çabaları gördükleri zaman ve çok azının başarılı olduğunu deneyimledikleri zaman örgüte karşı sinizm geliştirme eğiliminde olmaktadır (Wanous, Reichers ve Austin, 2000).

Başarıların çalışanlarla paylaşılmadığı ve çalışanlar kendilerinin başarısız olduklarını varsaydıkları zaman da örgütsel sinizmin gelişme ihtimali artmaktadır. Bunun sonucunda, hayal kırıklığına karşı bir savunma mekanizması olarak çalışanlar gelecekteki değişimlere karşı karamsar bir tutum benimsemektedirler (Wanous ve ark., 2000). Bu noktada sinizm bireyin olumsuz duygular deneyimlemesini önleyen, başarısız değişim girişimlerine karşı öğrenilmiş bir tepkidir. Sonuç olarak, eğer birey değişim sürecinde tekrarlanan başarısızlıklarla karşı karşıya kalırsa ve örgüt tarafından bu konuda inandırıcı bir açıklama yapılmazsa, birey örgütsel sinizme sürüklenmiş olmaktadır (Wanous ve ark., 2000). Düşük örgütsel performans ve ani işten çıkarmalar da çalışanlarda örgütsel sinizme neden olabilmektedir (Andersson ve Bateman, 1997). Bunların bir sonucu olarak, bu çalışanlar örgüte olan bağlılıklarını yitirmekte,

devamsızlıklarını artırmakta ve şikayet etmeye başlamaktadırlar (Reichers, Wanous ve Austin, 1997).

Örgütsel sinizmin öncülleri, örgütsel sinizme aracılık eden değişkenler, örgütsel sinizmin yordayıcıları ve örgütsel sinizmin sonuçları farklı araştırmacılar tarafından incelenmiştir. James'e (2005) göre örgütsel sinizmin öncülleri örgütsel politika algıları, örgütsel adalet, algılanan örgütsel destek ve psikolojik sözleşme ihlali olarak sıralanmaktadır. Örgütsel sinizme aracılık eden değişkenler kontrol odağı ve işyeri maneviyatıdır. Chiaburu, Peng, Oh, Banks ve Lomeli (2013) örgütsel sinizmin yordayıcılarını yaş, eğitim durumu, cinsiyet, hizmet süresi ile olumlu ve olumsuz iş deneyimleri olarak sıralamışlardır. Örgütsel sinizmin sonuçları ise örgütsel vatandaşlık davranışı, iş doyumu, işe devamsızlık, işe bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performanstır (Chiaburu ve ark., 2013; James, 2005). İş doyumu, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti tutumsal sonuçlar; iş performansı ise davranışsal sonuçlar başlıkları altında toplanmıştır (Chiaburu ve ark., 2013).

Ülkemizde örgütsel sinizm kavramı Erdost ve arkadaşları tarafından 2007 yılında ele alınmıştır. Alanyazın incelendiğinde örgütsel sinizm konusundaki görgül çalışmaların ülkemizde son yıllarda artış göstermeye başladığı dikkat çekmektedir (örn., Akyüz ve Yurduseven, 2016; Karacaoğlu ve İnce, 2012; Yücel ve Çetinkaya, 2015). Ülkemizde ve yurtdışında örgütsel sinizm çalışmalarında yaygın olarak kullanılan ölçeklerden Apaydın (2012), Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) ile Sağır ve Oğuz (2012) örnek olarak verilebilir. Örneklem grubu olarak ise mavi ve beyaz yakalı çalışanlara (örn., Fındık ve Eryeşil, 2012; Polat ve Meydan, 2010) ek olarak

akademisyenler (örn., Arslan, 2012; Özgan, Külekçi ve Özkan, 2012), banka çalışanları (örn., Khan, 2014), eğitim (örn., James ve Shaw, 2016) ve sağlık çalışanları (örn., Gül ve Ağıröz, 2011) ile öğrenciler (örn., Eaton, 2000) verilebilir.

Ülkemizde yapılan çalışmalarda, örgütsel sinizm ile farklı değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Örneğin, örgütsel sinizm ile iş doyumu (Kahya, 2013), örgütsel bağlılık (Fındık ve Eryeşil, 2012), örgütsel adalet (Efeoğlu ve İplik, 2011), örgüt kültürü (Karadağ, Kılıçoğlu ve Yılmaz, 2014), algılanan örgütsel destek (Kasalak ve Bilgin – Aksu, 2014) ve liderlik (Gündüz, 2014) arasında olumsuz; işten ayrılma niyeti (Erbil, 2013) ve psikolojik yıldırma (*mobbing*) (Gül ve Ağıröz, 2011) arasında ise olumlu ilişkiler saptanmıştır.

Yukarıda örgütsel sinizm ve örgütsel davranış değişkenleri arasındaki doğrudan ilişkiler verilmiştir. Örgütsel sinizm değişkeni pek çok örgütsel davranış değişkeni arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir. Örneğin, algılanan kurumsal vatandaşlık davranışı (*perceived corporate citizenship behavior*) ile çalışanların sapkın davranışları (*employee deviance behavior*) (Evans, Goodman ve Davis, 2011); iş – aile çatışması ile iş doyumu (Erdem ve Erkan, 2015) ve psikolojik sözleşme ihlali (*psychological contract violation*) ile duygusal bağlılık (Mohamad ve Badawy, 2016) arasındaki ilişkiye (kısmi olarak) aracılık etmektedir.

I.3.1. Yatırım Modeli Değişkenleri ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkileri İnceleyen Çalışmalar

Örgütsel sinizm işyerine karşı olumsuz bir tutum olduğu için daha çok olumsuz iş değişkenleriyle ilişkili (James, 2005) olması beklenmektedir. Örgütsel sinizm ile Yatırım Modeli'nin tüm değişkenlerini bir arada inceleyen bir çalışmaya rastlanamamıştır.

Örgüte karşı sinizm sonucunda oluşan olumsuz duygular bireyin iş deneyimlerini olumsuz yönde değerlendirmesine neden olabilmektedir (Forgas, 1995). Diğer bir deyişle, örgütsel sinizmin sonuçlarından biri düşük iş doyumudur (Abraham, 2000). Bu bağlamda, işlerinden doyum alamayan çalışanlar örgüte karşı olumsuz tutum sergileyebilmektedirler (Dean ve ark., 1998).

Yurtdışında ve yurtiçinde *iş doyumunu ile örgütsel sinizm* arasındaki ilişkileri saptamaya çalışan araştırmalar incelendiğinde, bu iki değişken arasında olumsuz ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Boyalı, 2011; Chiaburu ve ark., 2013; Eaton, 2000; Kahya, 2013; Khan, 2014; Lu ve Gursoy, 2016; Reichers ve ark., 1997; Srivastava ve Adams, 2011; Wanous ve ark., 2000). Diğer bir deyişle, iş doyumunu düzeyi artıkça örgütsel sinizm düzeyi azalmaktadır. Bu çalışmada da benzer şekilde iş doyumunu ile örgütsel sinizm arasında olumsuz bir ilişki beklenmektedir.

Örgütsel sinizm düzeyleri yüksek olan çalışanlar örgüte yatırım yapmamaktadırlar (Kannan – Narasimhan ve Lawrence, 2012) çünkü olumsuz bir

tutum olan örgütsel sinizm (Andersson ve Bateman, 1997) çalışanın örgüte yatırım yapmasını gerektirmemektedir (Kannan – Narasimhan ve Lawrence, 2012). Örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılığının yatırım miktarı ve alternatif işlerin nitelikleri ile olumlu (Meyer ve Allen, 1984), örgütsel bağlılığın ise örgütsel sinizm ile olumsuz (Johnson ve O’Leary – Kelley, 2003) ilişki içinde olduğu düşünüldüğünde, yatırım miktarı ile örgütsel sinizm arasında olumsuz bir ilişki beklenmektedir.

Alternatif işlerin niteliklerinin birey tarafından olumlu olarak değerlendirilmesi bireyin alternatif iş aramaya yönelmesine sebep olabilir (Mobley, 1977). Alternatif iş olanaklarına sahip olan bir çalışanın örgüte karşı olumsuz bir tutuma sahip olması beklenmektedir (Tsui, Pearce, Porter ve Tripoli, 1997). Aynı şekilde, örgüte karşı olumsuz bir tutuma sahip olan bireylerin alternatif işleri aramalarının daha olası olacağı düşünülmektedir. Diğer bir deyişle, alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ile örgütsel sinizm arasında olumlu bir ilişki beklenmektedir.

Bu bulgularla tutarlı olarak, çalışmanın diğer denenceleri örgütsel sinizm ve Yatırım Modeli değişkenlerini içermektedir. Çalışmanın dördüncü denenceleri şu şekilde oluşturulmuştur:

D4a: Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

D4b: Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile işe yatırım düzeyleri arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

D4c: Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi düzeyleri arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

I.3.2.Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkileri İnceleyen Çalışmalar

Örgütsel bağlılık, bireyin kendisini örgütün hedefleri doğrultusunda tanımlaması, örgüt üyeliğine değer vermesi ve örgütün hedeflerine ulaşmak için çaba göstermesidir (Mowday ve ark., 1979). Örgüt ile çalışan arasında bir bağ oluşabilmesi için örgütün çalışanları düşünmesi ve onların ihtiyaçlarına önem vermesi gerekmektedir. Örgütsel sinizm bireyin çalıştığı örgütün bütünlükten yoksun olduğuna inandığı zaman ortaya çıkan (Johnson ve O’Leary – Kelley, 2003) ve örgütsel sonuçları etkileme gücü olan olumsuz bir iş tutumudur (Abraham, 2000).

Alanyazın incelendiğinde örgütsel bağlılık kavramının iş doyumu gibi olumlu iş tutumları ile olumlu ve anlamlı (Srivastava, 2013), örgütsel sinizmin ise işten ayrılma niyeti gibi olumsuz iş tutumları ile olumlu ve anlamlı (Khan, 2014) ilişki içinde olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizmin öncülleri olumsuz iş deneyimleri iken örgütsel sinizmin sonuçları arasında iş doyumu ve işten ayrılma niyetine ek olarak örgütsel bağlılık da bulunmaktadır (Chiaburu ve ark., 2013). Diğer bir deyişle, örgütsel sinizm sonucunda birey örgütsel bağlılığını (Reichers ve ark., 1997) ve iş doyumunu

(Wanous ve ark., 2000) yitirmekte ve şikayet etmeye başlamaktadır (Reichers ve ark., 1997).

Örgüt ve çalışanlar bir takas ilişkisi içerisindedirler. Örgütsel bağlılık bu ilişkilerin sonuçlarından biridir (Angle ve Perry, 1981). Eğer örgüt çalışanlarına sağladığı imkanlardan daha fazlasını çalışanlardan beklerse, çalışanın sinizm geliştirmesi ve kuruma karşı güvenini yitirmesi bunun çok doğal bir sonucudur (Cartwright ve Holmes, 2006). Bu takas ilişkisi kapsamında çalışan örgütten gerçek olamayacak kadar yüksek beklenti içinde olursa ve bu beklenti karşılanmazsa, bu durumda çalışan büyük bir hayal kırıklığına uğrayacak ve örgütsel sinizme sürüklenmiş olacaktır (Andersson, 1996).

Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri inceleyen araştırma bulguları olumsuz ve anlamlı ilişkilere işaret etmektedir (Idris, O'Driscoll ve Anderson, 2011; Kannan – Narasimhan ve Lawrence, 2012; Kim, Bateman, Gilbreath ve Andersson, 2009; Neves, 2012; Richardsen, Burke ve Martinussen, 2006; Türköz, Polat ve Coşar, 2013; Volpe, Mohammed, Hopkins, Shapiro ve Dellasega, 2014). Buna göre örgütsel bağlılık düzeyi artıkça örgütsel sinizm düzeyi azalmaktadır. Bu çalışmada da benzer yönde bir ilişki beklenmektedir.

Bu çalışmanın beşinci denencesi örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm değişkenlerini içermektedir. Yukarıda sıralanan bilgi ve bulgulara dayanarak bu çalışmanın beşinci denencesi şu şekilde oluşturulmuştur:

D5: Örgütsel bağlılık düzeyi ile örgütsel sinizm düzeyi arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

I.3.3. Örgütsel Sinizm Değişkenini Yaka Türüne Göre İnceleyen Çalışmalar

Genellikle fiziksel emek gerektiren ve düşük nitelikli pozisyonlarda çalışan mavi yakalı çalışanlar (Grunberg ve ark., 2003) ile yetenekli ve eğitilmiş profesyoneller olan beyaz yakalı çalışanlar (Carnes, 2013) arasında, bu iki grubun iş içeriklerinin farklı olması nedeniyle (Puentes – Encino, 2007), örgütsel sinizm değişkenine göre farklılıklar beklenmektedir.

Mavi ve beyaz yakalı çalışanların iş deneyimleri birbirinden farklıdır. Beyaz yakalı çalışanların işleri genel olarak mavi yakalılarınkine göre daha karmaşıktır ve işlerinde çeşitlilik bulunmaktadır (Morgeson ve Humphrey, 2006). Mavi yakalıların kariyer imkanları sınırlı olduğu için (Gibson ve Papa, 2000) alternatifleri de sınırlıdır. Alternatifleri sınırlı olan bu grubun örgüte karşı olumlu bir tutum geliştirmesi beklenmektedir.

Daha önce de belirtildiği gibi bilgi, beceri ve yetenek çeşitliliğinden dolayı beyaz yakalı çalışanların istihdam edilebilirlik düzeyleri mavi yakalılara göre daha yüksektir (Cuyper ve De Witte, 2011). İstihdam edilebilirlik düzeyleri yüksek olan beyaz yakalıları için alternatif işler daha çekici gelmeye başlayacak (Cuyper ve De

Witte, 2011) ve bu çalışanlar mevcut kuruma karşı olumsuz bir tutum sergilemeye başlayacaklardır. Buna karşın, yukarıda da belirtildiği gibi mavi yakalı çalışanların alternatifleri sınırlı olduğu için (Baruch ve ark., 2016) mevcut kuruma karşı olumlu bir tutum sergilemeleri beklenmektedir.

Mirvis ve Kanter (1991) tarafından yapılan bir çalışmada mavi yakalı çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri beyaz yakalılarınkine göre anlamlı olarak daha yüksek bulunmuşken, Ağırdan (2016) tarafından yapılan bir çalışmada mavi ve beyaz yakalı çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir. Bu iki çalışmanın aksine, bu çalışmada mavi yakalı çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin beyaz yakalılarınkine göre anlamlı olarak daha düşük olması beklenmektedir.

Bu araştırmada mavi yakalı çalışanların beyaz yakalılarına göre daha dezavantajlı konumda olmaları, iş bulmalarının daha zor olması ve alternatif işlerinin sınırlı olması nedeniyle, örgüte karşı daha olumlu bir tutuma sahip olmaları beklenmektedir. Bu nedenle bu araştırmanın diğer bir denencesi şu şekilde oluşturulmuştur:

D6: Mavi yakalı çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri beyaz yakalılarınkine göre anlamlı olarak daha düşüktür.

1.4. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, bir bireyin istihdam edildiği örgütten ayrılmaya bilinçli olarak karar vermesi ve örgütten ayrılmayı istemesidir (Tett ve Meyer, 1993). Bireyin işle ilgili tutumları ile işte kalma veya işten ayrılma kararları arasında zihinsel bir süreç olan (Sager, Griffeth ve Hom, 1998) işten ayrılma niyeti, çalışanların işlerinden doyumсуuz olmaları durumunda göstermiş oldukları yıkıcı bir eğilimdir (Onay ve Kılıcı, 2011).

İşten ayrılma niyeti farklı disiplinlerden (psikoloji, yönetim ve organizasyon ile işletme yönetimi gibi) araştırmacılar tarafından ele alınan bir konudur (Clegg, 1983; Hellman, 1997; Hom ve Griffeth, 1991; Lambert, Hogan, Barton ve Lubbock, 2001; Quarstein, McAfee ve Glassman, 1992; Yücel ve Demirel, 2013). Mobley'e (1977) göre işten ayrılma niyeti süreci bireyin işini ve çalışma koşullarını değerlendirmesi ile başlamaktadır. Çalışma koşullarının olumsuz olarak değerlendirilmesi çalışanın işinden doyumсуuz olmasına yol açabilir. Bu da işten ayrılma niyetine neden olabilmektedir (Mobley, 1977).

Yukarıda belirtildiği gibi, iş doyumсуuzluğu deneyimleyen bir birey için bir sonraki en mantıklı basamak işten ayrılmayı düşünmektir. İşten ayrılma niyeti gerçek anlamda işten ayrılmadan önceki son basamaktır (Mobley, 1977). İşten ayrılma Mobley, Griffeth, Hand ve Meglino (1979) tarafından bireysel bir seçim davranışı olarak ifade edilmektedir.

Iverson (1999) tarafından işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler dört grup altında toplanmaktadır. Bunları: kişisel faktörler (*personal*), iş ile ilgili faktörler (*job – related*), çevresel faktörler (*environmental*) ve çalışanların yönelimi (*employee orientation*) olarak sıralamak mümkündür. İşten ayrılma niyeti ve buna etki eden faktörler arasındaki ilişkiyi meta – analiz yöntemi ile inceleyen Cotton ve Tuttle (1986) ise işten ayrılma niyeti ile ilişkili değişkenleri üç grup altında toplamaktadırlar. Bunları: dışsal faktörler (*external factors*), iş ile ilgili faktörler (*structural or work – related factors*) ve kişisel faktörler (*personal characteristics of the employees*) olarak sıralamak mümkündür.

Kişisel faktörler, bireyin istihdam edildiği örgüte kendisiyle beraber getirdiği bireysel özellikleri içermektedir. Kişisel faktörlere örnek olarak yaş, hizmet süresi, eğitim, medeni durum ve cinsiyet (Cotton ve Tuttle, 1986; Iverson, 1999); *iş ile ilgili faktörlere* örnek olarak adalet, özerklik, duygusal tükenme, yönetici ve çalışma arkadaşı desteği (Iverson, 1999), ücret, performans, görevin tekrar içermesi, görevin netliği, ücretten memnuniyet, yöneticiden memnuniyet, çalışma arkadaşlarından memnuniyet ile terfi fırsatlarından memnuniyet (Cotton ve Tuttle, 1986); *çevresel faktörlere* örnek olarak iş fırsatları (Iverson, 1999), istihdam algıları, işsizlik oranları, işgücüne katılım oranları ve sendikanın varlığı (Cotton ve Tuttle, 1986) verilebilir. Son olarak *çalışanların yönelimleri* ise işe ve istihdam edilen örgüte karşı çalışanların duygusal tepkilerini içermektedir. Çalışan yönelimine örnek olarak iş doyumu ve örgütsel bağlılık verilebilir (Iverson, 1999). Cotton ve Tuttle’a (1986) göre istihdam algıları ve eğitim durumu ile işten ayrılma niyeti olumlu ve anlamlı olarak ilişkili iken

sendikanın varlığı, performans, iş doyumu ve örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti olumsuz ve anlamlı olarak ilişkilidir.

Bir çalışan örgütten ayrıldığı zaman, sadece kendisi değil, örgütte çalışan diğer çalışanlar da etkilenebilmektedir (Yin – Fah ve ark., 2010). Bu yüzden işten ayrılmanın hem kişi hem de örgüt için ciddi sonuçları bulunmaktadır (Ampomah ve Cudjor, 2015). Bu nedenle, işten ayrılmayı araştıran bugüne kadar çok sayıda çalışma yapılmıştır ve işten ayrılma niyeti kavramı psikologlar tarafından personel araştırmalarının temel odak noktası olmaya devam etmektedir (Porter ve Steers, 1973).

Mobley (1977) işten ayrılma karar sürecini bir model olarak önermiştir. Bu modele göre işten ayrılma karar süreci, bireyin mevcut işini değerlendirmesi ile başlamaktadır. Değerlendirme sonucu oluşan duygusal durum doyum – doyumsuzluk derecesi olarak gösterilmektedir. İşten ayrılmayı araştıran çalışmaların çoğu doğrudan iş doyumu ve işten ayrılma arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Bu modelde ise doyumsuzluk ve işten ayrılma arasında olası aracı basamaklar bulunmaktadır (Mobley, 1977).

Doyumsuzluğun sonuçlarından biri işten ayrılma düşüncelerinin teşvik edilmesidir. İşten ayrılma sürecinin bir sonraki basamağı başka bir iş aramanın beklenen yararı ve işten ayrılmanın bedelinin değerlendirilmesidir. Başka bir iş aramanın beklenen yararı, alternatif işlerin bulunması, alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ve yeni bir iş aramanın bedellerini içermektedir (Mobley, 1977). Eğer işten ayrılmanın bedeli yüksekse ve / veya başka bir iş aramanın beklenen yararı

düşükse, birey işten ayrılma düşüncesini tekrar değerlendirebilir (iş doyumunda değişme ile sonuçlanma) ve işten ayrılma düşüncesini azaltabilir (Mobley, 1977).

Bireyin alternatif iş bulma şansı varsa, bedelleri yüksek değilse, birey alternatif iş aramaya niyet eder ve alternatif işleri arar. Alternatif işler bulunduktan sonra bu işler değerlendirilir. Alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi, alternatif işlerin mevcut iş ile karşılaştırılmasıyla devam etmektedir. Eğer alternatif işler mevcut işten daha iyi ise, birey işten ayrılmaya niyetlenir ve sonuç olarak da işten ayrılır (Mobley, 1977).

Bu çalışmanın temellendirildiği Yatırım Modeli, bağlılığı ve işten ayrılmayı bütünleştiren bir modeldir (Farrell ve Rusbult, 1981). Yatırım Modeli'ne göre örgütsel bağlılık işten ayrılma niyetinin yordayıcısıdır. Bu nedenle, işten ayrılma niyeti ödüller, doyum ve işe yapılan yatırımlar ile olumsuz; bedeller ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ile olumlu ilişki içindedir (Farrell ve Rusbult, 1981). İş doyum ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti sürecine önemli katkıları bulunmaktadır. Yapılan araştırma sonuçları, işten ayrılma niyetinin iş doyum ve örgütsel bağlılık ile olumsuz ve anlamlı olarak ilişkili olduğunu göstermektedir (Oliver, 1990; Tett ve Meyer, 1993; Yin – Fah, Foon, Chee – Leong ve Osman, 2010).

Çalışan bağlılığının en güçlü ve en öngörülebilir davranışsal sonucunun düşük düzeyde işten ayrılma niyeti olduğuna inanılmaktadır (Mowday ve ark., 1982). Yüksek bağlılık gösteren çalışanlar, örgütsel bağlılık tanımlarında da ifade edildiği gibi, örgütte kalmayı istemektedirler ve örgütün hedefleri doğrultusunda çalışmaktadırlar.

Bu nedenle, bu çalışanların işten ayrılma ihtimallerinin daha az olması beklenmektedir (Mowday ve ark., 1982).

Ülkemizde ve yurtdışında işten ayrılma niyeti üzerine yapılan pek çok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda veri toplama aracı olarak Babin ve Boles (1998), Blau ve Boal (1989), Kelloway, Gottlieb ve Barham (1999), Landau ve Hammer (1986), Mobley, Horner ve Hollingsworth (1978), Walsh, Ashford ve Hill (1985) ile Wayne, Shore ve Liden (1997) tarafından geliştirilen ölçeklerin yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir. Örneklem grubu mavi ve beyaz yakalı çalışanların (örn., Coşkun, 2012) yanı sıra akademisyenlerden (örn., Mert – Kaya, 2008), kamu çalışanlarından (örn., Yıldız, Savcı ve Kapu, 2014), mimarlardan (örn., Acar, 2014), muhasebecilerden (örn., Günlük, Özer ve Özcan, 2013), eğitim (örn., Çakmakçı ve Çetin, 2012) ve sağlık çalışanlarından (örn., Rai, 2013) oluşmaktadır.

Ülkemizde yapılan çalışmalarda, işten ayrılma niyeti ile farklı değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Örneğin, işten ayrılma niyeti örgütsel bağlılık (Angle ve Perry, 1981), örgütsel adalet (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013), örgütsel güven (Yazıcıoğlu, 2009), iş doyumu (Yüksel ve Yüksel, 2014), iş performansı (Beğenirbaş ve Çalışkan, 2014) ve motivasyon (Yıldız ve ark., 2014) ile olumsuz; örgütsel sinizm (Erbil, 2013), psikolojik sözleşme ihlali (Büyükyılmaz ve Çakmak, 2014) ve işe devamsızlık (Demir, 2011) ile olumlu yönde ilişkilidir.

Yukarıda işten ayrılma niyeti ve örgütsel davranış değişkenleri arasındaki doğrudan ilişkiler verilmiştir. İşten ayrılma niyeti pek çok örgütsel davranış değişkeni

arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir. İşten ayrılma niyeti işi benimseme (*job involvement*) ile örgütsel bağlılık (Sjöberg ve Sverke, 2000); stres ile performans (Fried, Shirom, Gilboa ve Cooper, 2008) ve eğitim - geliştirme ile örgütsel performans (*organization performance*) (Mansoor, Shah, ur Rehman ve Tayyaba, 2015) arasındaki ilişkiye (kısmi olarak) aracılık etmektedir.

I.4.1. Yatırım Modeli Değişkenleri ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkileri İnceleyen Çalışmalar

İşten ayrılma niyeti çalışanın duygularını ve çalışma ortamını değerlendirdiği, alternatif işlerin niteliklerini değerlendirdiği ve zaman içinde kurumda kalma ya da kurumdan ayrılma kararını verdiği karmaşık bir süreçtir (Regev, 1998). Bireyin işinden aldığı doyum onun üretkenliğini, verimliliğini, devamsızlığını ve işten ayrılma niyetini etkilemektedir (Maghradi, 1999; Wright ve Bonett, 1992).

İşten ayrılma niyetinin belirleyicileri bireysel faktörler, ekonomik faktörler ve iş ile ilgili faktörler olarak üçe ayrılmaktadır. İş ile ilgili faktörlerden biri iş doyumudur (Appollis, 2010). İşten ayrılma niyetinde olan çalışanlar, işlerine karşı ilgisizdirler, düşük motivasyona sahiptirler ve örgütün amaçları doğrultusunda çalışmaya isteksizdirler (Appollis, 2010).

Yukarıda verilen bilgilere ek olarak, bir çalışanın örgütte kalma isteğinin iş doyumunu ile ilişkili olduğu (Lum, Kervin, Clark, Reid ve Sirola, 1998; McBey ve

Karakowski, 2001) düşünöldüğünde, iş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz bir ilişki beklenmektedir. Diğer bir deyişle, çalışanların iş doyumunu düzeyleri düşük olduğı zaman işten ayrılma niyetinde olma ihtimalleri daha yüksektir (Wright ve Bonett, 2007).

İş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların bulguları olumsuz ve anlamlı ilişkilere işaret etmektedir (Kaya, 2010; Lefkowitz, 1977; Lu ve Gursöy, 2016; Mobley ve ark., 1979; Porter ve Steers, 1973; Yüksel ve Yüksel, 2014). Diğer bir deyişle, iş doyumunu artıkça, işten ayrılma niyeti azalmaktadır.

Birey, bilgi ve becerilerini geliştirerek kendisine ve işine yatırım yapmakta, bunun sonucunda istihdam edilebilirliğini artırmaktadır (Rothwell ve Arnold, 2007). Bununla bağlantılı olarak, işe yatırımı yüksek olan bireylerin örgütten ayrılma ihtimalleri daha düşüktür çünkü örgütten ayrılmaları durumunda büyük bir bedel (işlerine / örgütlerine yaptıkları yatırımları kaybedecekler) ödeyeceklerdir (Meyer ve Allen, 1984; Rusbult ve Farrell, 1983). Birey çalıştığı kuruma yatırım yaparak işten ayrılma niyetini azaltmaktadır (Shaw, Delery, Jenkins ve Gupta, 1998). Bu nedenle, işe yapılan yatırım miktarı ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz bir ilişki beklenmektedir.

Algılanan alternatifler işten ayrılmayı kolaylaştırmaktadır (Lee, Gerhart, Weller ve Trevor, 2008). Alternatif işler, bireyin kendi istihdam edilebilirliğini değerlendirmesini yansıttığı için (Nyberg, 2010), istihdam edilebilirliklerini yüksek olarak değerlendiren çalışanların işten ayrılma niyetinde olmaları daha olasıdır. İşten

ayrılma niyetinin öncülleri alternatif işlerin fazlalığı ve alternatif işleri bulmanın kolaylığıdır (Steel ve Lounsbury, 2009). Diğer bir deyişle, birey işten ayrılma niyetinden önce alternatif işleri değerlendirmeye başlamaktadır (Steers ve Mowday, 1981). Alternatif işler mevcut işten daha iyi ise birey işten ayrılmaya niyetlenmektedir (Mobley, 1977). İşinden memnun olmayan bir çalışan için alternatif işlerin nitelikleri çekici ise bu çalışan işinden ayrılacaktır (Tsui ve ark., 1997). Bu nedenle, alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ile işten ayrılma niyeti arasında olumlu bir ilişki beklenmektedir.

Yatırım Modeli iddialarına göre çalışanların iş doyumları ve işe yapılan yatırım miktarları ile işten ayrılma niyetleri arasında olumsuz ve anlamlı, alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ile işten ayrılma niyetleri arasında ise olumlu ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır (Oliver, 1990; Rusbult ve Farrell, 1983).

Yukarıda sıralanan ilişkilerin bu çalışmada da desteklenmesi beklenmektedir. Bu bulgularla tutarlı olarak, bu çalışmanın yedinci denenceleri işten ayrılma niyeti ve Yatırım Modeli değişkenlerini içermektedir. Çalışmanın yedinci denenceleri şu şekilde oluşturulmuştur:

D7a: Çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

D7b: Çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri ile işe yatırım düzeyleri arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

D7c: Çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri ile alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi düzeyleri arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

I.4.2.Örgütsel Bağlılık ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkileri İnceleyen Çalışmalar

Düşük işten ayrılma oranları, yüksek ulusal verimlilik veya iş kalitesi gibi örgütsel bağlılığın sonuçları kurumlar için büyük önem arz etmektedir (Mathieu ve Zajac, 1990). Örgütsel bağlılık çalışanların işten ayrılma niyetini yordamaktadır. Şöyle ki, işten ayrılma niyeti örgütsel bağlılık eksikliğinden kaynaklanmaktadır (Joo ve Park, 2009; Mathieu ve Zajac, 1990; Meyer ve ark., 2002). Örgütsel bağlılık, bireyin örgütün hedeflerini kabul etmesi, örgüt adına önemli işler gerçekleştirme isteği ve örgütsel üyeliği sürdürmek için belirli bir arzuya sahip olması (Porter ve ark., 1974) olarak kavramsallaştırıldığı için işten ayrılma niyeti ile arasında olumsuz bir ilişkinin olması doğaldır.

Araştırmacıların örgütsel bağlılık kavramına verdikleri önem, bu kavramın işten ayrılma niyeti ile ilişkili olmasından (Meyer ve Allen, 1997) kaynaklanmaktadır. Yüksek bağlılık gösteren çalışanlar, örgütsel bağlılık tanımlarında da ifade edildiği gibi, örgütte kalmayı istemektedirler ve örgütün hedefleri doğrultusunda çalışmaktadırlar. Bu nedenle, bu çalışanların işten ayrılma ihtimallerinin daha az olması beklenmektedir (Mowday ve ark., 1982).

Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri inceleyen pek çok çalışma, bu iki değişken arasında olumsuz bir ilişkinin var olduğunu göstermektedir (Craig, Allen, Reid, Riemenschneider ve Armstrong, 2012; Günlük ve ark., 2013; Karavardar, 2015; Matz, Wells, Minor ve Angel, 2012; Park ve Jung, 2015; Wong ve Spence – Laschinger, 2015; Yousaf, Sanders ve Abbas, 2015; Zopiat, Constanti ve Theocharous, 2014). Buna göre, örgütsel bağlılık arttıkça genel olarak işten ayrılma niyeti azalmaktadır.

Örgütsel bağlılığın pek çok iş tutumunun ve davranışının etkili bir yordayıcısı olduğu (Meyer ve Ark., 2002) düşünüldüğünde, işten ayrılma niyeti ile ilişkisinin olması kaçınılmazdır. Bu çalışmanın sekizinci denencesi örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti değişkenlerini içermektedir. Yukarıda sıralanan bulgularla tutarlı olarak bu çalışmanın sekizinci denencesi şu şekilde oluşturulmuştur:

D8: Örgütsel bağlılık düzeyi ile işten ayrılma niyeti düzeyi arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

I.4.3. Örgütsel Sinizm ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkileri İnceleyen Çalışmalar

Mobley'e (1977) göre işten ayrılma niyeti bireyin işini değerlendirmesi ile başlamaktadır. Birey işini olumsuz olarak değerlendirdiği zaman işine karşı olumsuz bir tutuma sahip olmaktadır. Örgüte karşı sinik tutumlara sahip olan çalışanlar da

olumsuz tutum sergilemektedirler (Dean ve ark., 1998) ve bu olumsuz tutum onların işten ayrılma niyetine girmelerine yol açmaktadır (Abraham, 2000).

Örgütsel sinizm, işten ayrılma niyetine benzer şekilde örgütler için istenmeyen bir tutumdur. Bu iki kavramın ortak noktası, her ikisinin de olumsuz yönlerinin ağır basması ve örgütler için maddi bedelleri içermeleridir (Torun, 2016). Çalıştığı kuruma karşı güvenini kaybeden ve hayal kırıklığına uğrayan (Abraham, 2000) bir çalışanın işinden ayrılmayı istemesi beklenen bir durumdur.

Bireyin çalıştığı kurum ile ilgili olumsuz inanç, duygu ve davranışları ile nitelendirilen örgütsel sinizmin (Dean ve ark., 1998) sonuçlarından biri işten ayrılma niyetidir (Abraham, 2000). Çalışanın işten ayrılmasının kuruma etkileri şu şekilde sıralanabilmektedir. İlk olarak, işten ayrılan çalışanın yerine yeni bir çalışan temin edilinceye kadar geçen süre içerisinde örgütte işgücü ve üretim kaybı olmaktadır. İkincisi, işten ayrılan çalışanın işyükü diğer çalışanlara yükleneceği için kurumda çalışmaya devam eden çalışanlarda motivasyon düşüklüğü ve strese bağlı olarak performans düşüklüğü yaşanacaktır. Üçüncüsü ise, kurumdan ayrılan çalışanların kurumda devam eden çalışanlara olumsuz bir örnek oluşturmasıdır. Diğer bir deyişle, diğer çalışanlar da işten ayrılma niyetine girerek ya da işten ayrılarak performans düşüşü veya üretimin durması gibi sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Bu üç faktör örgütsel sinizmin ve işten ayrılmanın kurumlar için büyük bir tehlikeye dönüşebileceğini göstermektedir (Uysal ve Yıldız, 2014).

Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri inceleyen pek çok çalışmada bu iki değişken arasında olumlu ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Chiaburu ve ark., 2013; Dean ve ark., 1998; Erbil, 2013; Khan, 2014; Mesci, 2014; Polat ve Meydan, 2010; Reichers ve ark., 1997; Uysal ve Yıldız, 2014). Buna göre örgütsel sinizm düzeyi artıkça işten ayrılma niyeti de artmaktadır.

Daha önce yapılan çalışmalar tutarlı bir şekilde örgütsel sinizmin yüksek işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu ilişkinin bu çalışmada da desteklenmesi beklenmektedir. Çalışmanın dokuzuncu denencesi örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti değişkenlerini içermektedir. Bu bulgular ışığında bu çalışmanın diğer denencesi şu şekilde oluşturulmuştur:

D9: Örgütsel sinizm düzeyi ile işten ayrılma niyeti düzeyi arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

I.4.4. İşten Ayrılma Niyeti Değişkenini Yaka Türüne Göre İnceleyen Çalışmalar

Daha önce de belirtildiği gibi birey alternatif işleri aramaya yönelmeden önce kendi istihdam edilebilirliğini değerlendirmektedir (Nyberg, 2010). İstihdam edilebilirliklerini yüksek olarak değerlendiren çalışanların işten ayrılma niyetinde olacakları düşünülmektedir. Mavi yakalı çalışanlar hem işyerindeki statü hem de sosyo – ekonomik özellikler bakımından beyaz yakalılara göre daha dezavantajlı pozisyonda

oldukları için, mavi yakalıların istihdam edilebilirliklerinin daha düşük olduğu düşünülmektedir.

Beyaz yakalı çalışanlar çeşitli beceri ve yeteneklere sahip oldukları için istihdam edilebilirlikleri daha yüksektir (Cuyper ve De Witte, 2011). Buna karşın mavi yakalıların işleri rutindir ve alternatifleri de sınırlı olduğu için istihdam edilebilirlikleri (Baruch ve ark., 2016) ve işten ayrılma niyeti düzeyleri düşüktür.

Yüksek istihdam edilebilirlik düzeyi alternatifleri artırmakta ve iş değiştirmeyi kolaylaştırmaktadır (Cuyper ve De Witte, 2011; Fugate ve ark., 2004) ve mevcut kurumda kalma isteğini azaltabilmektedir (Philippaers ve ark., 2016). Bu nedenle, beyaz yakalı çalışanların istihdam edilebilirlikleri daha yüksek olduğu için işten ayrılma niyetlerinin de daha yüksek olması beklenmektedir.

Mavi ve beyaz yakalı çalışanların işten ayrılma niyeti düzeylerini saptamaya çalışan araştırmaların çoğunda (örn., Sender – Jedrzejewska ve Rutishauser, 2013; Yenihan, Öner ve Çiftiyıldız, 2014) mavi yakalı çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri beyaz yakalılarınkine göre anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Bu çalışmada mavi yakalı çalışanların işten ayrılma niyeti düzeylerinin beyaz yakalılarınkine göre daha düşük olması beklenmektedir.

Yukarıda verilen çalışma sonuçlarının aksine, mavi yakalı çalışanlar eğitim düzeyi ve sosyal statü açısından beyaz yakalılara göre daha dezavantajlı durumda olmalarından dolayı mavi yakalıların iş bulmalarının daha zor olacağı

düşünülmektedir. Mavi yakalı çalışanlar için mevcut iş dışındaki arzu edilebilir alternatif işlerin daha az olduğu düşünüldüğünde, işten ayrılma niyetlerinin de daha düşük olması beklenmektedir. Buna göre, bu çalışmanın son denencesi şu şekilde oluşturulmuştur:

D10: Mavi yakalı çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri beyaz yakalılarınkine göre anlamlı olarak daha düşüktür.



I.5. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Alanyazın bulguları Yatırım Modeli konusunda yurtdışında yapılan araştırmaların büyük oranda romantik ilişkileri ele aldıklarını göstermektedir (örn., Drigotas, Safstrom ve Gentilia, 1999; Lee ve Agnew, 2003; Rusbult, 1980). Bu modeli Türkiye’de sınayan çalışmaların da neredeyse tamamının konu olarak romantik ilişkilere odaklanmış olduğu görülmektedir (örn., Kaynak – Malatyalı, 2014; Müezzinoğlu, 2014; Taluy, 2013).

Yatırım Modeli’ni ülkemizde romantik ilişkiler kapsamında inceleyen çalışmaların bulguları yurtdışında yapılan araştırmaların bulguları ile tutarlıdır (örn., Büyükşahin, 2006; Büyükşahin ve Hovardaoğlu, 2007; Müezzinoğlu, 2014; Okutan ve Büyükşahin – Sunal, 2010). Yurtdışında Yatırım Modeli’ni örgütlerde inceleyen az sayıda çalışmaya rastlanırken Türkiye’de bu modeli örgütlerde tüm değişkenleriyle (doyum, yatırımlar ve alternatiflerin niteliklerinin değerlendirilmesi) bir arada sınayan herhangi bir çalışmaya rastlanamamıştır.

Bununla birlikte, yurtdışında Yatırım Modeli’ni iş ortamlarında sınayan çalışmalarda farklı ölçeklerden derlenen soruların veya standart olmayan türde, araştırmacıların kendilerinin oluşturdukları soruların ölçme aracı olarak kullanıldığı tespit edilmiştir. Örneğin, Farrell ve Rusbult (1981) ile Rusbult ve Farrell (1983) çalışmalarında Yatırım Modeli değişkenlerini dikkate alarak, katılımcılar tarafından kolay anlaşılacak ve cevaplanacak olmasına dikkat ettikleri sorular yardımıyla ölçme işlemi yapmışlardır.

Bu araştırmanın temel gerekçesi, Yatırım Modeli'nin kuramsal temeli ile yakından ilişkili olduğu düşünülen örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri açıklayan bir modeli sınamaktır. Bu çalışma ile Yatırım Modeli'nin ülkemizde iş ortamlarında kültürel boyuttan bağımsız olarak yurtdışına benzer dinamiklerle işleyip işlemediği sorusuna yanıt verileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmada, iş doyumu, işe yatırım ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi değişkenlerinden oluşan Yatırım Modeli değişkenleri bağımsız değişken; örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti değişkenleri ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır.

Yukarıda verilen araştırmanın temel gerekçesi dikkate alınarak bu çalışmanın amacı şu şekildedir: Çalışanların iş doyumu, işe yatırımı ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi değişkenlerinden oluşan Yatırım Modeli'nin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini açıklayan kuramsal bir model oluşturmak ve bu modeli sınamaktır. Bu amaca ulaşabilmek için iki adet ölçek geliştirilmiştir. İlki, Yatırım Modeli'ni ülkemizde iş ortamlarında *İşe Yatırım Ölçeği* adıyla inceleyebilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı ve diğeri ise çalışanların işten ayrılma niyetlerini ölçebilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracıdır.

Bu çalışma ile Yatırım Modeli değişkenleri ile örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiler kuramsal bir model kapsamında ele alınarak incelenmiş olacaktır. Yatırım Modeli'nin farklı bir bağlamda ve örnekleme ele alınması, farklı sektörlerde konuya ilgi duyan pek çok kuramcı,

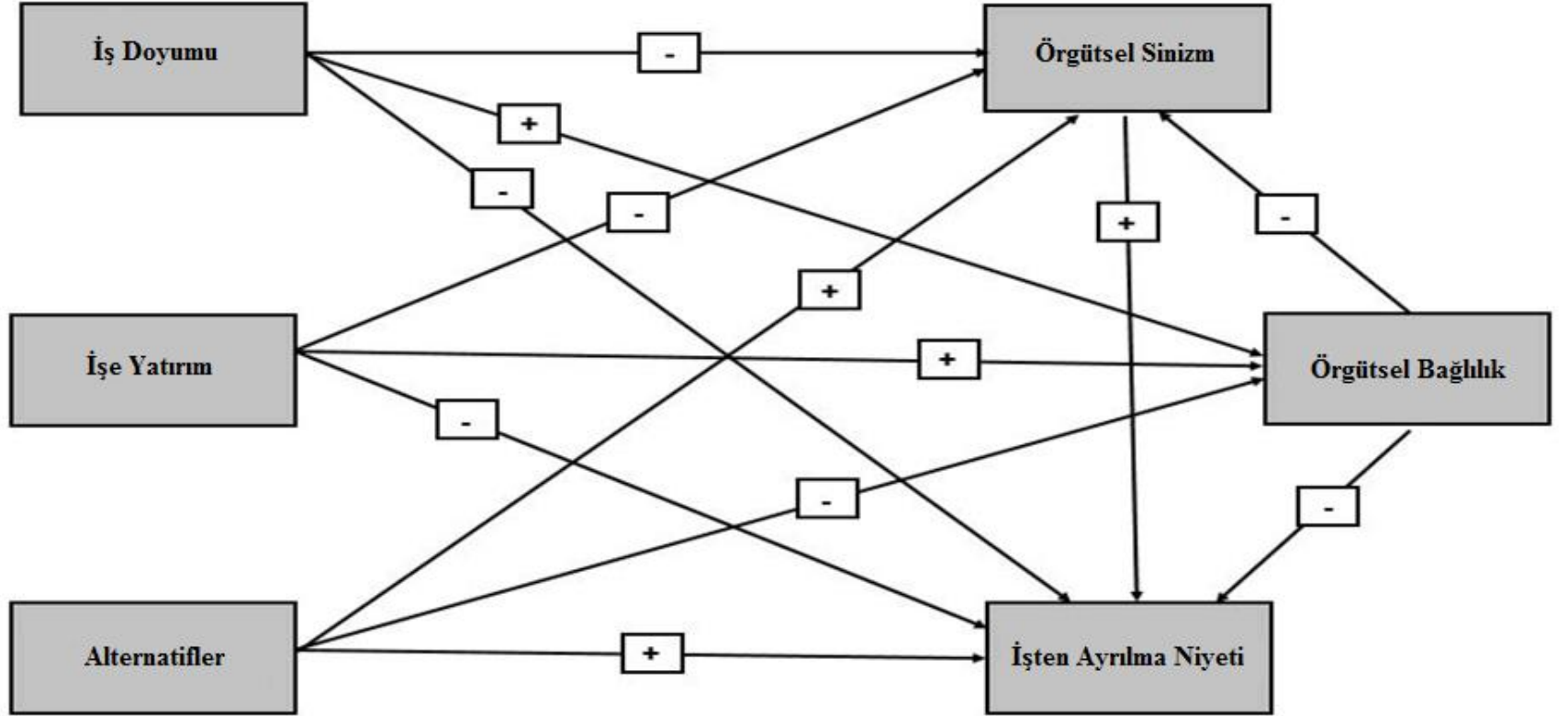
araştırmacı ve uygulayıcının da ilgisini çekecektir. Yatırım Modeli Türkiye’de ilk defa geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmış bir ölçek yardımıyla, örgütlerde sınanmış olacaktır. Bunlara ek olarak, işten ayrılma niyetini ölçebilecek geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmış bir ölçek elde edilmiş olacaktır.

Bu çalışma, yurtdışında Yatırım Modeli’ni örgütlerde inceleyen kuramsal modelin Türkiye’de sınanması yoluyla özel olarak “Endüstri ve Örgüt Psikolojisi” alanına önemli bir bakış açısı kazandıracaktır. Bu çalışmanın genel olarak “Psikoloji” alanyazını zenginleştirmesi ve konu üzerine önemli bilgiler sağlaması da beklenmektedir. Ayrıca, bu araştırma günümüze kadar yapılan çalışmalara kuramsal ve sistematik bir bakış açısı kazandıracaktır.

Son olarak, Yatırım Modeli değişkenleri ile örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkileri “Endüstri ve Örgüt Psikolojisi” çerçevesinde incelemenin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetinin doğasını anlamak açısından yararlı olabileceği düşünülmektedir.

I.6. Araştırmanın Denenceleri

Araştırmanın amaçları kapsamında incelenen model Şekil 1’de verilmektedir.



Şekil 1. Araştırmada İncelenen Model

Yatırım Modeli değişkenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti değişkenleri üzerine birbirlerinden bağımsız olarak etki etmeleri beklenmektedir. Çalışmanın denenceleri metin içinde ilgili kuramsal temelin altında belirtilmiştir. Burada çalışmanın tüm denenceleri sıralanmıştır:

D1: Yatırım Modeli Değişkenleri – Yaka Türü (Mavi / Beyaz Yaka)

D1a: Mavi yakalı çalışanların iş doyumunu düzeyleri beyaz yakalılarınkine göre anlamlı olarak daha yüksektir.

D1b: Mavi yakalı çalışanların işe yatırım düzeyleri beyaz yakalılarınkine göre anlamlı olarak daha yüksektir.

D1c: Mavi yakalı çalışanların alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi düzeyleri beyaz yakalılarınkine göre anlamlı olarak daha düşüktür.

D2: Yatırım Modeli Değişkenleri – Örgütsel Bağlılık

D2a: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş doyumunu düzeyleri arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

D2b: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile işe yatırım düzeyleri arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

D2c: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi düzeyleri arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

D3: Örgütsel Bağlılık – Yaka Türü (Mavi / Beyaz Yaka)

D3: Mavi yakalı çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri beyaz yakalılarınkine göre anlamlı olarak daha yüksektir.

D4: Yatırım Modeli Değişkenleri – Örgütsel Sinizm

D4a: Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

D4b: Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile işe yatırım düzeyleri arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

D4c: Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi düzeyleri arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

D5: Örgütsel Bağlılık – Örgütsel Sinizm

D5: Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

D6: Örgütsel Sinizm – Yaka Türü (Mavi / Beyaz Yaka)

D6: Mavi yakalı çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri beyaz yakalılarınkine göre anlamlı olarak daha düşüktür.

D7: Yatırım Modeli Değişkenleri – İşten Ayrılma Niyeti

D7a: Çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

D7b: Çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri ile işe yatırım düzeyleri arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

D7c: Çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri ile alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi düzeyleri arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

D8: Örgütsel Bağlılık – İşten Ayrılma Niyeti

D8: Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

D9: Örgütsel Sinizm – İşten Ayrılma Niyeti

D9: Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

D10: İşten Ayrılma Niyeti – Yaka Türü (Mavi / Beyaz Yaka)

D10: Mavi yakalı çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri beyaz yakalılarınkine göre anlamlı olarak daha düşüktür.

BÖLÜM II

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma kapsamında yürütülen iki pilot çalışma ve araştırmada önerilen modelin incelendiği ana çalışmanın katılımcıları, araştırmada kullanılan veri toplama araçları ve araştırmanın işlemi hakkında bilgiler yer almaktadır.

II. 1. Pilot Çalışma 1: İşe Yatırım Ölçeği'nin Geliştirilmesi

Araştırma kapsamında yapılan ilk pilot çalışmanın amacı, İşe Yatırım Ölçeği'nin geliştirilmesidir. Bu bölümde, birinci pilot çalışmanın katılımcıları, veri toplama araçları, işlemi ve ölçek geliştirme aşamaları hakkında bilgiler yer almaktadır.

II.1.1. Katılımcılar

Araştırmanın katılımcıları iletişim sektöründeki bir işletmede görev yapan mavi ve beyaz yakalı çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcı grubu tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden uygun / kolayda (*convenience*) örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Uygun örnekleme yönteminde araştırmacı uygulama yapacağı gruba kolay bir şekilde ulaşabilmektedir (Aziz, 2014).

Bu aşamada, basit tesadüfi yöntemle seçilen 350 kişiye anket uygulaması yapılmıştır. Dağıtılan anketlerden 315 (% 90) tanesi geri dönmüştür. Geri dönen anketlerden 311'i analiz yapmak için uygun bulunmuştur. Katılımcıların yaş ortalamaları 35.88 yıldır (ss = 7.68; yaş aralığı = 22 – 63 yıl). Kurumda çalışma süreleri ortalaması 9.71 yıl (ss = 8.48; kurumda çalışma süresi aralığı = 2 ay – 32 yıl) ve toplam çalışma süreleri ortalaması ise 13.06 yıldır (ss = 7.99; toplam çalışma süresi aralığı = 6 ay – 32 yıl). Katılımcılara ait diğer demografik bilgiler Çizelge 1’de verilmektedir.

Çizelge 1. Birinci Pilot Çalışmanın Katılımcılarına ait Demografik Bilgiler

Demografik Değişkenler		İşe Yatırım Ölçeği	
		n	%
Cinsiyet	Kadın	27	9.03
	Erkek	272	90.97
Medeni Durum	Bekar	64	21.92
	Evli	228	78.08
Eğitim Durumu	Lise	42	15.79
	Ön lisans	151	56.77
	Lisans	73	27.44
Yaka Türü	Beyaz Yaka	72	24.91
	Mavi Yaka	217	75.09
Kurumda Çalışma Süresi	< 5	91	32.04
	5 – 10	117	41.20
	11 – 15	5	1.76
	16 – 20	12	4.23
	> 20	59	20.77
Toplam Çalışma Süresi	< 5	38	14.34
	5 – 10	91	34.34
	11 – 15	51	19.25
	16 – 20	20	7.55
	> 20	65	24.52

Çizelge 1’de görüldüğü gibi, katılımcıların büyük çoğunluğu (% 90.97) erkeklerden oluşmaktadır. Kadın ve erkek katılımcıların sayılarındaki büyük farklılık, verilerin toplanmış olduğu kurumun sektörel özelliklerinden kaynaklanmaktadır. İşin niteliğinden dolayı bu sektörün çalışanları, büyük çoğunlukla erkeklerden oluşmaktadır.

Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında evli katılımcıların oranı % 78.08 ve bekar katılımcıların oranı % 21.92’dir. Eğitim durumlarında katılımcıların yarısından fazlası ön lisans mezunu (% 56.77) iken kalan kısmı (% 43.23) lise ve lisans mezunudur. Yaka türüne bakıldığında çalışanların % 75.09’u mavi yakalı, % 24.91’i ise beyaz yakalıdır. Kurumda çalışma süresi değişkeni için 5 – 10 yıl arası çalışanlar en yüksek yüzdeye (% 41.20) sahip iken 11 – 15 yıl arası çalışanlar ise en düşük yüzdeye (% 1.76) sahiptir. Toplam çalışma süresinde ise 5 – 10 yıl arası çalışanlar en yüksek yüzdeye (% 34.34); 16 – 20 yıl arası çalışanlar ise en düşük yüzdeye (% 7.55) sahiptir. Katılımcıların unvanları işçi, memur, mühendis ve müdür gibi çeşitlilik göstermektedir.

II. 1. 2. Veri Toplama Araçları

Birinci pilot çalışmanın veri toplama araçları Kişisel Bilgi Formu ve İşe Yatırım Ölçeği Deneme Formu’ndan oluşmaktadır. Formun ve ölçeğin özellikleri aşağıda verilmektedir.

II.1.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, yaka türü, kurumda çalışma süresi ve toplam çalışma süresi gibi demografik soruları içermektedir (bkz. Ek – 9).

II.1.2.2. İşe Yatırım Ölçeği Deneme Formu

Bu ölçek çalışanların iş doyumu, işe yatırım miktarı ve alternatif işlerin niteliklerini değerlendirme düzeylerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Ölçek, araştırmacı tarafından Hinkin'in (1995) belirttiği ölçek geliştirme tekniklerine ve aşamalarına uygun olarak geliştirilmiştir. Bu aşamada deneme formundaki madde sayısı 44'tür. Ölçek 5 noktalı Likert tipi bir derecelendirme üzerinden değerlendirilmiştir (1 = hiç katılmıyorum, 3 = ne katılıyorum ne de katılmıyorum ve 5 = tamamen katılıyorum). Ölçekte bulunan maddelerden örnekler şu şekildedir; “İşyerimde kendimi mutlu hissederim.”, “Başka bir iş yerinde de kendimi güvende hissedebilirim.” ve “İşyerimdeki çalışma arkadaşlarım tüm özel hayatımı bilir.”

II.1.3. İşlem

Ölçek uygulaması öncesinde Ankara Üniversitesi Etik Kurulu'na başvuruda bulunulmuş ve Etik Kurulu Onay Yazısı (bkz. Ek – 1) alındıktan sonra ölçekler uygulanmaya başlanmıştır.

Yukarıda bahsedilen ölçek ve form (İşe Yatırım Ölçeği Deneme Formu ve Kişisel Bilgi Formu) çalışanlara işyeri ortamında uygulanmıştır. Araştırma hakkında öncelikli olarak her bölüm ve birim yöneticisine bilgi verilmiş ve sorumlulukları altındaki çalışanları bilgilendirmeleri istenmiştir. Verilen bilgi sonrası araştırmaya gönüllü olarak katılmak istediğini belirten kişilere uygulama yapılmıştır.

Ölçekler, katılımcılara birey olarak ya da katılımcıları gruplara ayırarak uygulanmıştır. Ölçek uygulamaları öncesi katılımcılar “Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu”nu okumuş ve imzalamışlardır (bkz. Ek – 2). Katılımcıların soruları yanıtlanmış ve ölçeklerin daha anlaşılır olması sağlanmıştır.

Katılımcıların gerekli gördükleri takdirde araştırma hakkında daha detaylı bilgi almak için araştırmacı ile görüşebilecekleri belirtilmiştir. Ölçeklerin uygulanması yaklaşık olarak 10 – 15 dakika sürmüştür. Çalışmanın katılımcılarından kimlik bilgileri istenmemiştir. Veriler Ekim 2015 – Ocak 2016 tarihleri arasında toplanmıştır.

II.1.4. İşe Yatırım Ölçeği’nin Geliştirilme Aşamaları

Daha önce de bahsedildiği gibi, ülkemizde Yatırım Modeli’ni tüm değişkenleriyle örgütlerde inceleyen bir çalışmaya rastlanamamaktadır. Bununla birlikte, yurtdışında modeli örgütlerde inceleyen çalışmalarda ölçme aracı olarak, araştırmacılar tarafından oluşturulan soruların yanı sıra farklı ölçeklerden derlenen soruların bütünleştirilerek kullanıldığı tespit edilmiştir. Örneğin, Farrell ve Rusbult (1981) ile Rusbult ve Farrell (1983) çalışmalarında Yatırım Modeli değişkenlerini

dikkate alarak, katılımcılar tarafından kolay anlaşılacak ve cevaplanacak şekilde, kendi oluşturdukları farklı farklı soruları kullanmışlardır. İş doyumu değişkeni için hazırlamış oldukları soruların Quinn ve Shepard (1974) tarafından kullanılan ölçeğe benzediği söylenebilir (Farrell ve Rusbult, 1981).

Yatırım Modeli’ni yurtdışında örgütlerde sınavan çalışmalarda iş doyumu, işe yapılan yatırımlar ve alternatif işlerin niteliklerini ölçmek amacıyla araştırmacılar tarafından oluşturularak kullanılan sorulardan örnekler Ek – 3’te verilmiştir. Ek – 3’te görüldüğü üzere, Yatırım Modeli’ni örgütlerde inceleyen çalışmalarda standart bir ölçek kullanılmamıştır. Bu nedenle, bu çalışmada modeli ülkemizde örgütlerde sınavabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçeğin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Hinkin (1995) ve Seçer (2015) tarafından ölçek geliştirme aşamaları şu şekilde sıralanmaktadır:

- (a) İhtiyacın belirlenmesi, alanyazının taranması,
- (b) Madde havuzunun oluşturulması,
- (c) Uzman görüşlerinin alınması,
- (d) Ölçeğe ilk şeklinin verilmesi,
- (e) Örneklem grubunun belirlenmesi,
- (f) Madde seçimi için pilot uygulamanın yapılması,
- (g) Pilot uygulama sonrasında istatistiksel analizlerin yapılması,
- (h) İstatistiksel analiz sonrası uzman görüşlerinin alınması,
- (i) Pilot uygulama sonrası testin yeni halinin belirlenmesi ve son olarak
- (j) Geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılmasıdır.

Yatırım Modeli konusunda ülkemizde ve yurtdışında yapılan çalışmalardan (Büyüksahin, Hasta ve Hovardaoğlu, 2005; Farrell ve Rusbult, 1981 ve 1992; Rusbult ve Farrell, 1983; Rusbult ve ark., 1988 ve Van Dam, 2005) yararlanılarak Yatırım Modeli’ni ülkemizde örgütlerde ölçebilecek ifadelerden oluşan 76 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur. Madde havuzu oluşturulurken hem romantik ilişkilerde hem de örgütlerde Yatırım Modeli’ni sınanan çalışmalarda kullanılan ölçeklerden ve sorulardan yararlanılmıştır. Ölçek maddeleri katılımcıların okumalarını ve anlamalarını kolaylaştıracak, dikkatlerini dağıtmayacak ve yanıtlamalarını kolaylaştıracak şekilde hazırlanmıştır. Madde havuzunun oluşturulmasında yatırım modeli değişkenleri dikkate alınmıştır. Bu deneme formunda iş doyumunu ölçen 25 madde (*“Bu işyerinde kendimi güvende hissediyorum.”*, *“Bu işyeri ile olan ilişkim ideale yakındır.”*), işe yatırımı ölçen 26 madde (*“Bu işyerinde çok fazla emeğim var.”*, *“Bu işyerine kendimden çok şey kattım.”*) ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesini ölçen 25 madde (*“Başka bir işyerinde çalışma gibi bir seçeneğim var.”*, *“Benzer bir iş imkanı bulmak benim için çok zor olurdu.”*) bulunmaktadır.

Hazırlanan bu 76 maddelik deneme formu içerik geçerliğini sınamak amacıyla 5 alan uzmanının görüşlerine sunulmuştur. Alan uzmanlarından 3’ü Psikoloji ve 2’si Eğitim Bilimlerinde görev yapan akademisyenlerden oluşmaktadır. Alan uzmanlarına e – posta yoluyla ulaşılmıştır. Ölçeğin içerik geçerliği için alan uzmanlarından ölçekteki her bir maddeyi maddelerin anlaşılabilirliği, kavramı açıklama yeterliliği gibi kriterlere göre “Uygun”, “Kısmen Uygun” veya “Uygun Değil” seçeneklerinden birini seçerek değerlendirmeleri istenmiştir. Aynı zamanda deneme formu üzerinde uzmanların görüş ve önerilerini yazabilecekleri bir alan bırakılmıştır. Alan

uzmanlarının incelemeleri sonucunda bazı ifadeler yeniden düzenlenmiş ve bazıları da elenerek gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Bu işlemler sonucunda deneme formundaki madde sayısı 44'e düşürülmüştür (bkz. Ek – 4). Deneme formunda iş doyumunu ölçen 18 madde (*‘İşyerimde çalışmaktan doyum alırım.’*, *‘İşyerimde kendimi mutlu hissedirim.’*), işe yatırımı ölçen 10 madde (*‘Bu işten ayrılmam gerekirse, bütün hayatım alt üst olur.’*, *‘Hizmet süremın büyük bir kısmını bu işyerinde geçirdim.’*) ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesini ölçen 16 madde (*‘Başka bir işyerinde de kendimi rahat hissedebilirim.’*, *‘Başka bir işyerinde çalışmak bana çok çekici geliyor.’*) yer almıştır.

Dil geçerliğı için; 44 maddeye indirilen deneme formu 3 Türk Dili uzmanının görüşlerine sunulmuştur. Dil uzmanlarının 3'ü de alanda görev yapan akademisyenlerden oluşmaktadır. Dil uzmanlarına e – posta yoluyla ulaşılmıştır. Dil uzmanlarından her bir maddeyi “Uygun”, “Kısmen Uygun” veya “Uygun Değil” seçeneklerinden birini seçerek değerlendirmeleri istenmiştir. Aynı zamanda uzmanların görüş ve önerilerini yazabilecekleri bir alan bırakılmıştır. Uzmanlardan gelen görüşler doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılmıştır.

Böylelikle alan ve dil uzmanlarının görüşleri sonrasında ölçeğ'e ilk şekli verilmiş olmaktadır. İlk şekli verilen ölçek için örneklem grubu olarak iletişim sektörü çalışanları seçilerek bu gruba uygulama yapılmıştır.

Ölçeğ'in yapı geçerliğini sınamak amacıyla alan uzmanları ve dil uzmanlarının görüşleri sonucunda oluşturulan 44 maddelik deneme formu ilk olarak Açıklayıcı

Faktör Analizine (AFA) tabi tutulmuştur. Faktör analizi yapabilmek için ölçekteki madde sayısının 5–10 katı kadar bir örneklem büyüklüğüne ihtiyaç duyulmaktadır (Tavşancıl, 2005). Bu nedenle, bu ölçek 350 çalışana uygulanmıştır. “İşe Yatırım Ölçeği” maddelerine faktör analizi yapıp yapılmayacağına karar vermek için Kaiser – Meyer – Olkin (KMO) değeri ve Bartlett’in Küresellik Testi kullanılmıştır.

KMO ile faktör analizi yapabilmek için veri yapısının uygunluğu örneklem grubunun büyüklüğü açısından incelenmektedir. KMO değeri ile gözlenen korelasyon katsayılarının büyüklüğü ile kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğü karşılaştırılmaktadır (Kalaycı, 2005). Leech, Barrett ve Morgan (2005) tarafından .50 - .60 “kötü”; .60 - .70 “zayıf”; .70 - .80 “iyi” ve .90 üzerinde “mükemmel” olarak değerlendirilmektedir. KMO sonucunda elde edilen değer .50’den küçük olması durumunda faktör analizi yapılamayacağına karar verilmektedir (Field, 2000).

Bartlett’in Küresellik Testi ile verilerin çok değişkenli normal dağılımdan gelip gelmediği sınıanmaktadır (Tavşancıl, 2005). Bartlett’in Küresellik Testi sonucunda faktör analizi yapabilmek için anlamlılık değeri .05’ten küçük olmalıdır. Bu değer .05’ten küçük olması ile korelasyon matrisinden faktör çıkarılabileceği anlaşılmaktadır (Şencan, 2005).

“İşe Yatırım Ölçeği”ne ilişkin KMO değeri .84’tür ve Bartlett’in Küresellik Testi $p = .00$ ($\chi^2 = 2888.77$) düzeyinde anlamlıdır. Bu bulgular sonucunda “İşe Yatırım Ölçeği”ne faktör analizi yapılabileceğine karar verilmiştir.

Faktör analizinde temel bileşenler analizi kullanılmıştır. Temel bileşenler analizi ile veri setinden en yüksek varyansı çıkarmak amaçlanmaktadır. Bu analiz ile çok sayıda değişken daha az sayıda bileşen altında toplanır (Tabachnick ve Fidell, 2001). Faktör yükü, maddelerin ilgili faktör ile ilişkisi olan bir katsayıyı ifade etmektedir (Kline, 1994). Comrey ve Lee (1992) faktör yük değerini “.32 - .44” zayıf, “.45 - .54” vasat, “.55 - .62” iyi, “.63 - .70” çok iyi ve “.71 ve üzeri” mükemmel olarak değerlendirmektedirler. Tabachnick ve Fidell’e (2001) göre ise faktör yük değerinin .32 ve üzerinde olması gerekmektedir.

Temel bileşenler analizi sonucunda bileşen matrisinde fazla sayıda binişik madde tespit edilmiştir. Bir maddenin binişik olması için birden fazla faktörde .32’den yüksek yük değerine sahip olması ve iki ya da daha fazla faktördeki yük değerleri arasındaki farkın .1’den küçük olması gerekir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2014).

Yukarıda belirtildiği gibi, binişik madde sayısı fazla olduğu için eksen döndürme işlemi (Varimax) yapılmıştır. Eksen döndürme işlemi sonrasında her bir maddenin bir faktördeki yükü artarken diğer faktörlerdeki yükleri azalmaktadır. Bu şekilde faktörler, kendileriyle yüksek ilişki veren maddeleri bulmakta ve daha kolay yorumlanabilir hale gelmektedirler (Tabachnick ve Fidell, 2001).

AFA sonucunda, İşe Yatırım Ölçeği için ortalama ve standart sapma değerleri, madde silindiğinde Cronbach Alfa değeri, madde – toplam korelasyonu ve faktör yükleri Ek – 5’te verilmektedir. AFA sonuçlarına göre 5 faktörlü 20 maddeli bir ölçek

elde edilmiştir. Karasar'a (1994) göre tutumu ölçen ölçeklerin en az 6 en çok 24 maddeyi içermesi gerekmektedir. Buna göre, geliştirilen İşe Yatırım Ölçeği'ndeki madde sayısı uygun olarak görülmektedir. Maddeler ölçekteki varyansın % 72.21'ini açıklamaktadır. Scherer, Wiebe, Luther ve Adams'a (1988) göre bir ölçek geliştirme araştırmasında açıklanan varyansın % 40 - % 60 arasında olması gerekmektedir. Bu durumda, İşe Yatırım Ölçeği'ndeki maddelerin varyansı açıklama oranı iyi olarak değerlendirilmektedir.

İşe Yatırım Ölçeği'nin faktör yapısına ilişkin elde edilen istatistiksel sonuçlara göre birinci faktörün varyansı açıklama oranı % 25.51 (özdeğeri 5.37); ikinci faktörün varyansı açıklama oranı % 15.67 (özdeğeri 4.09); üçüncü faktörün varyansı açıklama oranı % 11.28 (özdeğeri 2.17); dördüncü faktörün varyansı açıklama oranı % 10.31 (özdeğeri 1.68) ve son olarak, beşinci faktörün varyansı açıklama oranı % 9.44 (özdeğeri 1.17) olarak saptanmıştır.

AFA sonucunda bileşen dönüşüm matrisinde üçüncü, dördüncü ve beşinci faktörler birbirleri ile yüksek düzeyde ilişkili oldukları için bu üç faktör tek bir faktör olarak değerlendirilmiştir. Faktörlerin adlandırılması, Rusbult (1980; 1983) tarafından geliştirilen Yatırım Modeli değişkenleri (doyum, yatırımlar, alternatiflerin niteliklerinin değerlendirilmesi) ile uyumlu olarak, Birinci Faktör: “*İş Doyumu*”; İkinci Faktör: “*İşe Yatırım*” ve Üçüncü Faktör (üçüncü faktör + dördüncü faktör + beşinci faktör): “*Alternatif İşlerin Niteliklerinin Değerlendirilmesi*” şeklinde yapılmıştır.

AFA sonrasında modelin uyum iyiliğini sınamak amacıyla verilere Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA sonucunda χ^2 / sd değeri 2.87 olarak saptanmıştır. Byrne'e (2010) göre bu değerin 3'ten küçük olması iyi bir uyuma işaret etmektedir. CFI değeri .910 olarak saptanmıştır. CFI (*Comparative Fit Index*, Karşılaştırmalı Uyum Endeksi) ile modele ilişkin uyum fonksiyonu temel alınan başka bir model ile karşılaştırılmaktadır (Kline, 2011). CFI'nın 0 – 1 arasında bir değer alması beklenmektedir. Tabachnick ve Fidell'e (2001) göre .900'den yüksek olması iyi bir uyumun göstergesidir. Artan uyum endeksi olarak adlandırılan IFI (*Incremental Fit Index*) değeri .910 olarak tespit edilmiştir. IFI'nın aldığı .950'den büyük değerler iyi bir uyumun göstergesi iken .900'den büyük olan değerler kabul edilebilir bir uyumun göstergesidir (McDonald ve Moon – Ho, 2002; Schermelleh – Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003; Tabachnick ve Fidell, 2001).

RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*, Ortalama Karekök Hata Terimi) merkezi olmayan χ^2 dağılımında evren kovaryanslarını yordamak için kullanılmaktadır ve 0 – 1 arasında bir değer almaktadır (Brown, 2006). RMSEA değeri .07 olarak saptanmıştır. Bu değerin 0 olması mükemmel bir uyumu göstermektedir (Brown, 2006). RMSEA değerinin .05'ten küçük olması iyi bir uyum iyiliğini; .08'den küçük olması ise kabul edilebilir bir uyum iyiliğini göstermektedir (Thompson, 2004). Yukarıda sıralanan değerler model uyumunun kabul edilebilir düzeylerde olduğunu göstermektedir.

İşe Yatırım Ölçeği'nin ölçüt geçerliğini sınamak amacıyla Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile arasındaki ilişki incelendiğinde, ikisi arasındaki korelasyon ($r = .57, p < .01$) olumlu ve anlamlı olarak bulunmuştur. Verilere uygulanan Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizleri sonucunda elde edilen ölçek tekrar uzman görüşlerine sunulmuş ve alan uzmanlarının görüşleri neticesinde ölçeğin analiz sonucunda elde edildiği şekliyle kullanıma hazır hale geldiğine karar verilmiştir.

Kullanıma hazır hale gelen İşe Yatırım Ölçeği güvenirlik analizlerine tabi tutulmuştur. Güvenirlik analizlerinde Cronbach Alfa İç Tutarlılık Katsayısı ve İki Yarım Güvenirlik katsayısından yararlanılmıştır. İşe Yatırım Ölçeği faktörleri, madde sayıları, Cronbach Alfa iç tutarlılık ve iki yarım güvenirlik katsayıları (tüm ölçek ve faktörler için) Çizelge 2'de verilmiştir.

Çizelge 2. İşe Yatırım Ölçeği Faktörleri, Madde Sayıları, Cronbach Alfa İç Tutarlılık ve İki Yarım Güvenirlik Katsayıları

Ölçek	Faktörler	Madde Sayısı	Cronbach Alfa İç Tutarlılık Katsayısı				İki Yarım Güvenirlik Katsayısı	
			Tüm Ölçek için		Faktörler için		Tüm Ölçek için	
İşe Yatırım Ölçeği	İş Doyumu	7						
	İşe Yatırım	3						
	Alternatifler	10						

Çizelge 2’de görüldüğü gibi tüm ölçek için hem Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı hem de iki yarım güvenirlik katsayısı kabul edilebilir sınırlar içerisinde (George ve Mallery, 2010; Nunnally, 1978). Faktör bazında Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .68 ile .93 arasında; iki yarım güvenirlik katsayısı ise .71 ile .89 arasında değişmektedir.

II.2. Pilot Çalışma 2: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin Geliştirilmesi

Araştırma kapsamında yapılan ikinci pilot çalışmanın amacı, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin geliştirilmesidir. Bu bölümde, ikinci pilot çalışmanın katılımcıları, veri toplama araçları, işlemi ve ölçek geliştirme aşamaları hakkında bilgiler yer almaktadır.

II.2.1. Katılımcılar

Araştırmanın katılımcıları iletişim sektöründeki bir işletmede görev yapan mavi ve beyaz yakalı çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcı grubu oluşturulurken tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir (Aziz, 2014).

Bu aşamada, basit tesadüfi yöntemle seçilen 200 kişiye anket uygulaması yapılmıştır. Dağıtılan anketlerden 185'i (% 92.5) geri dönmüştür. Geri dönen anketlerden 179'u analiz yapmak için uygun bulunmuştur. Katılımcıların yaş ortalamaları 35.64 yıldır (ss = 7.12; yaş aralığı = 22 – 53 yıl). Kurumda çalışma süreleri ortalaması 9.92 yıl (ss = 8.25; kurumda çalışma süresi aralığı = 7 ay – 30 yıl) ve toplam çalışma süresi ortalaması 12.36 yıldır (ss = 7.96; toplam çalışma süresi aralığı = 1 – 32 yıl). Katılımcılara ait diğer demografik bilgiler Çizelge 3'te verilmektedir.

Çizelge 3. İkinci Pilot Çalışmanın Katılımcılarına ait Demografik Bilgiler

Demografik Değişkenler		İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	
		n	%
Cinsiyet	Kadın	23	13.37
	Erkek	149	86.63
Medeni Durum	Bekar	43	25.60
	Evli	125	74.40
Eğitim Durumu	Lise	27	16.77
	Ön lisans	83	51.55
	Lisans	51	31.68
Yaka Türü	Beyaz Yaka	57	34.97
	Mavi Yaka	106	65.03
Kurumda Çalışma Süresi	< 5	47	29.01
	5 – 10	71	43.83
	11 – 15	3	1.85
	16 – 20	7	4.32
	> 20	34	20.99
Toplam Çalışma Süresi	< 5	22	14.10
	5 – 10	64	41.03
	11 – 15	23	14.74
	16 – 20	12	7.69
	> 20	35	22.44

Çizelge 3'te görüldüğü gibi katılımcıların % 13.37'si kadın ve % 86.63'ü erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu (% 74.40) evlilerden oluşmaktadır. Eğitim durumuna bakıldığında katılımcıların yarısından fazlasının (% 51.55) ön lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların % 65.03'ü mavi yakalı ve % 34.97'si ise beyaz yakalıdır. Kurumda çalışma süresi değişkeni için 5 – 10 yıl arası çalışanlar en yüksek yüzdeye (% 43.83) sahip iken 11 – 15 yıl arası çalışanlar ise

en düşük yüzdeye (% 1.85) sahiptir. Toplam çalışma süresinde ise 5 – 10 yıl arası çalışanlar en yüksek yüzdeye (% 41.03); 16 – 20 yıl arası çalışanlar ise en düşük yüzdeye (% 7.69) sahiptir. Katılımcıların unvanları işçi, memur, mühendis ve müdür gibi çeşitlilik göstermektedir.

II. 2. 2. Veri Toplama Araçları

İkinci aşamada verileri toplamak amacıyla Kişisel Bilgi Formu ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Deneme Formu kullanılmıştır. Formun ve ölçeğin özellikleri aşağıda verilmektedir.

II.2.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, yaka türü, kurumda çalışma süresi ve toplam çalışma süresi gibi demografik soruları içermektedir (bkz. Ek – 9).

II.2.2.2. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Deneme Formu

Bu ölçek çalışanların işten ayrılma niyetlerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçek araştırmacı tarafından Hinkin'in (1995) belirttiği ölçek geliştirme tekniklerine ve aşamalarına uygun olarak geliştirilmiştir. Bu aşamada ölçekteki madde sayısı 15'tir. Ölçek 5 noktalı Likert tipi bir derecelendirme üzerinden değerlendirilmiştir (1 = hiç

katılmıyorum, 3 = ne katılıyorum ne de katılmıyorum ve 5 = tamamen katılıyorum). Ölçekte bulunan maddelerden örnekler şu şekildedir; “*Yeni bir iş arıyorum.*” ve “*Her an işimden ayrılmaya karar verebilirim.*”

II.2.3. İşlem

Yukarıda bahsedilen ölçek ve form (İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Deneme Formu ve Kişisel Bilgi Formu) çalışanlara işyeri ortamında uygulanmıştır. Araştırma hakkında öncelikli olarak her bölüm ve birim yöneticisine bilgi verilmiş ve sorumlulukları altındaki çalışanları bilgilendirmeleri istenmiştir. Verilen bilgi sonrası araştırmaya gönüllü olarak katılmak istediğini belirten kişilere uygulama yapılmıştır.

Ölçekler, katılımcılara birey olarak ya da katılımcıları gruplara ayırarak uygulanmıştır. Ölçek uygulamaları öncesi katılımcılar “Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu”nu okumuş ve imzalamışlardır (Ek – 6). Katılımcıların soruları yanıtlanmış ve ölçeklerin daha anlaşılır olması sağlanmıştır. Katılımcıların gerekli gördükleri takdirde araştırma hakkında daha detaylı bilgi almak için araştırmacı ile görüşebilecekleri belirtilmiştir. Ölçeklerin uygulanması yaklaşık olarak 10 – 15 dakika sürmüştür. Katılımcılardan kimlik bilgileri istenmemiştir. Veriler Kasım 2015 – Aralık 2016 tarihleri arasında toplanmıştır.

II.2.4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin Geliştirilme Aşamaları

Alanyazın incelendiğinde “İşten Ayrılma Niyeti”ni ölçebilmek için araştırmacıların sıklıkla kendilerinin çeviri yaptıkları ölçekleri kullandıkları görülmektedir. Yabancı bir dilden kendi dilimize doğrudan çevirisi yapılan bir ölçeğin kullanılmasının uygun olmadığı düşünülmektedir.

Elbette, geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılan çalışmalar da bulunmaktadır. Buna rağmen, bu çalışmaların bazılarında güvenirlik değerlerinin düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Bothma ve Roodt’a (2013) göre işten ayrılma niyeti ile ilgili geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılan fazla sayıda ölçek bulunmamaktadır. Bu nedenlerden dolayı, işten ayrılma niyetini ölçebilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirilmiştir.

Alanyazın temel alınarak çalışanlarda işten ayrılma niyetini ölçebilecek 44 maddelik bir deneme formu hazırlanmıştır. Ölçek maddeleri katılımcıların okumalarını ve anlamalarını kolaylaştıracak, dikkatlerini dağıtmayacak ve yanıtlamalarını kolaylaştıracak bir şekilde hazırlanmıştır. Deneme formu 3 alan uzmanının görüşlerine sunulmuştur. Alan uzmanlarından 1’i Psikoloji ve 2’si Yönetim ve Organizasyon bölümlerinde görev yapan akademisyenlerden oluşmaktadır. Alan uzmanlarına e – posta yoluyla ulaşılmıştır. Ölçeğin içerik geçerliği için alan uzmanlarından ölçekteki her bir maddeyi maddelerin anlaşılabilirliği, kavramı açıklama yeterliliği gibi kriterlere göre “Uygun”, “Kısmen Uygun” veya “Uygun Değil” seçeneklerinden birini seçerek değerlendirmeleri istenmiştir. Aynı zamanda

uzmanların görüş ve önerilerini yazabilecekleri bir alan bırakılmıştır. Alan uzmanlarının incelemeleri sonucunda bazı ifadeler yeniden düzenlenmiş ve bazıları da elenerek gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Bu işlemlerin sonucunda deneme formundaki madde sayısı 15'e düşürülmüştür (bkz. Ek – 7).

Dil geçerliği için 15 maddelik form 3 Türk Dili uzmanının görüşlerine sunulmuştur. Dil uzmanlarının 3'ü de alanda görev yapan akademisyenlerden oluşmaktadır. Dil uzmanlarına e – posta yoluyla ulaşılmıştır. Dil uzmanlarından her bir maddeyi Türk dili açısından “Uygun”, “Kısmen Uygun” veya “Uygun Değil” seçeneklerinden birini seçerek değerlendirmeleri istenmiştir. Aynı zamanda uzmanların görüş ve önerilerini yazabilecekleri bir alan bırakılmıştır. Uzmanlardan gelen görüşler doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılmıştır.

Alan uzmanlarının ve dil uzmanlarının görüşleri sonucunda oluşturulan 15 maddelik deneme formunun yapı geçerliğini sınamak amacıyla AFA'ya başvurulmuştur. KMO değeri .92'dir. Bartlett'in Küresellik Testi sonucu $p = .00$ ($\chi^2 = 927.44$) düzeyinde anlamlıdır. Bu bulgular sonucunda “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği”ne faktör analizi yapılabileceğine karar verilmiştir.

Ek – 8'de İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği için ortalama ve standart sapma değerleri, madde silindiğinde Cronbach Alfa değeri, madde – toplam korelasyonu ve faktör yükleri verilmektedir. AFA sonucunda tek faktörlü 7 maddeli bir ölçek elde edilmiştir. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'ndeki madde sayısı uygun olarak görülmektedir (Karasar, 1994). Maddeler ölçekteki varyansın % 72.54'ünü

açıklamaktadır. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği maddelerinin varyansı açıklama oranı iyi olarak değerlendirilmektedir (Scherer ve ark., 1988).

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin ölçüt geçerliğini sınamak amacıyla Örgütsel Sinizm Ölçeği ile arasındaki ilişki incelendiğinde, ikisi arasındaki korelasyon ($r = .54$, $p < .01$) olumlu ve anlamlı olarak bulunmuştur. Verilere uygulanan AFA sonucunda elde edilen ölçek tekrar uzman görüşlerine sunulmuş ve alan uzmanlarının görüşleri neticesinde ölçeğin analiz sonucunda elde edildiği şekliyle kullanıma hazır hale geldiğine karar verilmiştir.

Kullanıma hazır hale gelen İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği güvenirlik analizlerine tabi tutulmuştur. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin güvenirliğine ilişkin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .94 ve iki yarım güvenirliği katsayısı .89 olarak saptanmıştır. Bu değerler kabul edilebilir sınırlar içerisinde (George ve Mallery, 2010; Nunnally, 1978).

II.3. Ana Çalışma

Ana çalışmanın amacı araştırmanın denencelerini ve araştırmada önerilen modeli sınamaktır. Bu bölümde, ana çalışmanın katılımcıları, veri toplama araçları ve işlemi hakkında bilgiler yer almaktadır.

II. 3. 1. Katılımcılar

Araştırmanın katılımcıları bir iletişim firmasındaki mavi ve beyaz yakalı çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcı grubu oluşturulurken tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir (Aziz, 2014).

Bu aşamada, basit tesadüfi yöntemle seçilen 300 kişiye anket uygulaması yapılmıştır. Dağıtılan anketlerden 287'si (% 95.67) geri dönmüştür. Geri dönen anketlerden 283'ü analiz yapmak için uygun bulunmuştur.

Katılımcıların yaş ortalamaları 34.74 yıldır (ss = 6.73; yaş aralığı = 23 – 56 yıl). Kurumda çalışma süreleri ortalaması 8.45 yıl (ss = 7.37; kurumda çalışma süresi aralığı = 10 ay – 30 yıl) ve toplam çalışma süresi ortalaması 11.64 yıldır (ss = 7.50; toplam çalışma süresi aralığı = 10 ay – 35 yıl). Katılımcılara ait diğer demografik bilgiler Çizelge 4'te verilmektedir.

Çizelge 4. Ana Çalışmanın Katılımcılarına ait Demografik Bilgiler

Demografik Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	24	8.50
	Erkek	259	91.50
Medeni Durum	Bekar	68	24.37
	Evli	211	75.63
Eğitim Durumu	Lise	48	18.11
	Önlisans	133	50.19
	Lisans	84	31.70
Yaka Türü	Beyaz Yaka	128	45.20
	Mavi Yaka	155	54.80
Kurumda Çalışma Süresi	< 5	87	31.41
	5 – 10	137	49.46
	11 – 15	7	2.53
	16 – 20	12	4.33
	> 20	34	12.27
Toplam Çalışma Süresi	< 5	40	14.55
	5 – 10	115	41.82
	11 – 15	54	19.64
	16 – 20	25	9.09
	> 20	41	14.90

Çizelge 4’te görüldüğü gibi katılımcıların büyük çoğunluğu erkeklerden (% 91.50) ve evlilerden (% 75.63) oluşmaktadır. Katılımcıların yarısı ön lisans (% 50.19) ve diğer yarısı ise lise ile lisans (% 49.81) mezunudur. Katılımcıların yaklaşık yarısı mavi yakalı (% 54.80) ve diğer yarısı ise beyaz yakalı (% 45.20) çalışanlardan oluşmaktadır. Kurumda çalışma süresi değişkeni için 5 – 10 yıl arası çalışanlar en yüksek yüzdeye (% 49.46) sahip iken 11 – 15 yıl arası çalışanlar ise en düşük yüzdeye (% 2.53) sahiptir. Toplam çalışma süresinde ise 5 – 10 yıl arası çalışanlar en yüksek

yüzdeye (% 41.82); 16 – 20 yıl arası çalışanlar ise en düşük yüzdeye (% 9.09) sahiptir. Katılımcıların unvanları işçi, memur, mühendis ve müdür gibi çeşitlilik göstermektedir. Mavi yakalı çalışanların büyük çoğunluğu (% 63.23, n = 98) ön lisans ve beyaz yakalıların büyük çoğunluğu (% 50, n = 64) ise lisans mezunudur.

Yukarıda belirtilmiş olduğu gibi, bu çalışmanın katılımcılarının büyük çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır. Bu nedenle, bulgular kısmında sadece cinsiyeti erkek olan çalışanlar analizlere dahil edilmiştir. Kadınların ve erkeklerin analizlere beraber dahil edilmesi sonucunda elde edilen bulgular Ek – 17’de verilmiştir.

II. 3. 2. Veri Toplama Araçları

Ana çalışma kapsamında verileri toplamak amacıyla Kişisel Bilgi Formu, İşe Yatırım Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Örgütsel Sinizm Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Anket formunda 52 madde yer almaktadır. Formun ve ölçeklerin özellikleri aşağıda verilmiştir.

II.3.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, yaka türü, kurumda çalışma süresi ve toplam çalışma süresi gibi demografik soruları içermektedir (bkz. Ek – 9).

II.3.2.2. İşe Yatırım Ölçeği

Bu ölçek, çalışanların iş doyumu, işe yatırım miktarı ve alternatif işlerin niteliklerini değerlendirme düzeylerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Ölçek, araştırmacı tarafından Hinkin'in (1995) belirttiği ölçek geliştirme tekniklerine ve aşamalarına uygun olarak geliştirilmiştir. Ölçek 20 madde ile *iş doyumu* (1 – 7 maddeler), *işe yatırım* (8 – 10 maddeler) ve *alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi* (11 – 20 maddeler) olmak üzere üç faktörden oluşmaktadır Ölçek 5 noktalı Likert tipi bir derecelendirme üzerinden değerlendirilmiştir (1 = hiç katılmıyorum, 3 = ne katılıyorum ne de katılmıyorum ve 5 = tamamen katılıyorum) (bkz. Ek – 10). Ölçekten alınabilecek en düşük toplam puan 20 ve en yüksek toplam puan 100'dür. Ölçeğin ilk faktörü olan iş doyumundan alınan yüksek puan, kişinin işinden aldığı doyumun yüksek olduğuna işaret etmektedir. İkinci faktör olan işe yatırımdan alınan yüksek puan, kişinin mevcut işine yaptığı yatırımlarının fazlalığına ilişkin değerlendirmesini belirtmektedir. Son faktör olan alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesinden alınan yüksek puan, kişinin mevcut işi dışındaki diğer işleri olumlu olarak değerlendirdiği anlamına gelmektedir. Tüm ölçek için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .83 ve iki yarım güvenirlik katsayısı .86 olarak saptanmıştır. Faktör bazında Cronbach Alfa değerleri iş doyumu için .89; işe yatırım için .75 ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi için .81; iki yarım güvenirlik değerleri ise sırasıyla .84, .74 ve .88 olarak saptanmıştır. Ölçekte bulunan maddelerden örnekler şu şekilde: “*İşyerimde kendimi mutlu hissederim.*”, “*Başka bir iş yerinde de kendimi güvende hissedebilirim.*” ve “*İşyerimdeki çalışma arkadaşlarım tüm özel hayatımı bilir.*” sıralanabilir.

II.3.2.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Ölçek katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilmiştir. Allen ve Meyer (1990) tarafından gerçekleştirilen çalışmada Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .75 ile .87 arasında değişmektedir. Ölçek “*Duygusal Bağlılık*” (1 – 6 maddeler), “*Devam Bağlılığı*” (7 – 12 maddeler) ve “*Ahlaki Bağlılık*” (13 – 18 maddeler) olmak üzere üç faktörden oluşmaktadır. Her bir faktör 6 madde ile ölçülmekte olup, ölçekte 18 madde bulunmaktadır. Bu çalışmada “*Duygusal Bağlılık*” ve “*Ahlaki Bağlılık*” faktörlerinin maddeleri kullanılmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışması ülkemizde Wasti (2000) tarafından yapılmıştır. Wasti’nin (2000) araştırmasının örneklem grubunu kamu sektörü ve özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı özel sektör çalışanlarında duygusal bağlılık için .78, ahlaki bağlılık için .80 ve devam bağlılığı için .60 olarak saptanmıştır. Ölçekte 5 noktalı Likert tipi bir derecelendirme kullanılmıştır (1 = hiç katılmıyorum, 3 = ne katılıyorum ne de katılmıyorum ve 5 = tamamen katılıyorum) (bkz. Ek – 11). Ölçekten alınabilecek en düşük toplam puan 12 ve en yüksek toplam puan 60’tır. Ölçekten alınan yüksek puan, kişinin çalıştığı kuruma bağlı olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğin bu örneklemde Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .73 ve iki yarım güvenirlik katsayısı .78 olarak saptanmıştır. Ölçekte bulunan maddelerden örnekler şu şekilde: “*Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.*”, “*Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.*” ve “*Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.*” sıralanabilir.

II.3.2.4. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Ölçek, katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek “*Bilişsel Sinizm*” (1 – 5 maddeler), “*Duygusal Sinizm*” (6 – 9 maddeler) ve “*Davranışsal Sinizm*” (10 – 13 maddeler) olmak üzere üç faktörden oluşmaktadır. Bilişsel sinizm 5; davranışsal sinizm ve duygusal sinizm 4’er olmak üzere, ölçekte 13 madde bulunmaktadır. Türkiye’de geçerlik ve güvenirlik çalışması Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından yapılan ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .91 olarak saptanmıştır. Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından geçerlik ve güvenirlik analizlerinin yapıldığı araştırmada örneklem grubu olarak imalat sanayi çalışanları kullanılmıştır. Ölçekte 5 noktalı Likert tipi bir derecelendirme kullanılmıştır (1 = hiç katılmıyorum, 3 = ne katılıyorum ne de katılmıyorum ve 5 = tamamen katılıyorum) (bkz. Ek – 12). Ölçekten alınabilecek en düşük toplam puan 13 ve en yüksek toplam puan 65’tir. Ölçekten alınan yüksek puan kişinin çalıştığı kuruma karşı olumsuz bir tutum içerisinde olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .92 ve iki yarım güvenirlik katsayısı .81 olarak saptanmıştır. Ölçekte bulunan maddelerden örnekler şu şekilde: “*Çalıştığım işletmeyi düşündükçe sinirlenirim.*”, “*Çalıştığım işletmeyi düşündükçe gerilim yaşarım.*” ve “*Başkalarıyla çalıştığım işletmedeki uygulamalar ve politikaları eleştiririm.*” sıralanabilir.

II.3.2.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Ölçek, katılımcıların işten ayrılma niyetlerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Ölçek, araştırmacı tarafından Hinkin'in (1995) belirttiği ölçek geliştirme tekniklerine ve aşamalarına uygun olarak geliştirilmiştir. Ölçek 7 madde ve tek faktörden oluşmaktadır. Bu ölçekte 5 noktalı Likert tipi bir derecelendirme kullanılmıştır (1 = hiç katılmıyorum, 3 = ne katılıyorum ne de katılmıyorum ve 5 = tamamen katılıyorum) (bkz. Ek – 13). Ölçekten alınabilecek en düşük toplam puan 7 ve en yüksek toplam puan 35'tir. Ölçekten alınan yüksek puan kişinin işinden ayrılma niyetinde olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .94 ve iki yarım güvenirlik katsayısı .90 olarak saptanmıştır. Ölçekte bulunan maddelerden örnekler şu şekilde: “*Yeni bir iş arıyorum.*” ve “*Her an işimden ayrılmaya karar verebilirim.*” sıralanabilir.

Bu çalışmada kullanılan tüm ölçeklerin faktörleri, madde sayıları, Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları ve iki yarım güvenirlik katsayıları Çizelge 5'te verilmektedir.

Çizelge 5. Ölçeklerin Faktörleri, Madde Sayıları, Cronbach Alfa İç Tutarlılık ve İki Yarım Güvenirlik Katsayıları

Ölçekler	Faktörler	Madde Sayısı	Cronbach Alfa İç Tutarlılık Katsayısı	İki Yarım Güvenirlik Katsayısı
İşe Yatırım Ölçeği	İş Doyumu	7		
	İşe Yatırım	3	.83	.86
	Alternatifler	10		
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Duygusal Bağlılık	6		
	Ahlaki Bağlılık	6	.73	.78
Örgütsel Sinizm Ölçeği	Bilişsel Sinizm	5		
	Duygusal Sinizm	4	.92	.81
	Davranışsal Sinizm	4		
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği		7		
			.94	.90

Çizelge 5’te görüldüğü gibi Nunnally’e (1978) göre bu araştırma kapsamına alınan tüm ölçeklerin güvenilirlik değerleri kabul edilebilir sınırlar ($> .70$) içerisinde.

II. 3. 3. İşlem

Veri toplama araçları kısmında bahsedilen ölçeklerin ve formun (İşe Yatırım Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Örgütsel Sinizm Ölçeği, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

ve Kişisel Bilgi Formu) hepsi bir araya getirilmiş ve işyeri ortamında katılımcılara uygulanmıştır. Yapılacak olan araştırma hakkında öncelikli olarak her bölüm ve birim yöneticisine bilgi verilmiş ve sorumlulukları altındaki çalışanları bilgilendirmeleri istenmiştir. Verilen bilgi sonrası araştırmaya gönüllü olarak katılmak istediğini belirten kişilere uygulama yapılmıştır.

Bir araya getirilen ölçekler, katılımcılara bireysel ya da grup olarak uygulanmıştır. Ölçek uygulamaları öncesi katılımcılar “Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu”nu okumuş ve imzalamışlardır (bkz. Ek – 14). Katılımcıların soruları yanıtlanmış ve ölçeklerin daha anlaşılır hale gelmesi sağlanmıştır. Katılımcıların gerekli gördükleri takdirde araştırma hakkında daha detaylı bilgi almak için araştırmacı ile görüşebilecekleri belirtilmiştir. Ölçeklerin uygulanması yaklaşık olarak 15 – 20 dakika sürmüştür. Katılımcılardan kimlik bilgileri istenmemiştir. Veriler Ocak 2016 – Mart 2016 tarihleri arasında toplanmıştır.

BÖLÜM III

BULGULAR

Bu çalışmada, Yatırım Modeli değişkenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemek amaçlanmıştır. Bu bölümde, çalışmanın denencelerinin sınıandığı analiz sonuçları ve iş doyumu, işe yatırım ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi değişkenlerinden oluşan Yatırım Modeli ile örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin kuramsal bir model çerçevesinde incelenmesine yer verilmiştir.

Çalışmanın bulguları beş alt başlıkta toplanmıştır. Bu doğrultuda, öncelikle çalışmanın değişkenlerine ilişkin betimleyici istatistik değerleri sunulmuştur. Çalışmanın değişkenlerinin ortalamalarının yaka türüne bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmak amacıyla bağımsız gruplar için t – testi kullanılmıştır. Yatırım Modeli değişkenleri ile örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin derecesini ve yönünü tespit edebilmek amacıyla korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Yatırım Modeli değişkenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetindeki varyansı açıklama gücünü saptamak amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Sonrasında, araştırmada değişkenler arası nedensel ilişkileri bir kuramsal model çerçevesinde açıklayabilmek için ise yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmıştır.

Yapısal eşitlik modellemesi, faktör analizi ve regresyon veya yol analizinin bir kombinasyonu olarak görülebilir (Hox ve Bechger, 1998). Ölçüm hatalarını göz önünde bulundurmasının yanında, gizil değişkenleri de içeren yapısal eşitlik modellemesi, yapılar arasındaki olası ilişkiler hakkındaki varsayımların tutarlılığını incelemek ve ölçmek için kullanılabileceği gibi bu yapıların ölçüm araçları ile ilişkisini değerlendirmek için de kullanılabilmektedir (Raykov ve Marcoulides, 2006).

Çalışmanın verilerinin çözümlenmesinde nicel analiz tekniklerinden yararlanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde SPSS 23 ve AMOS 22 programları kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesine geçilmeden önce verilerin varyanslarının homojenliğini incelemek için Levene'nin Homojenlik Testi ve verilerin normalliklerini sınamak için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir.

Varyansların homojenliğini sınamak için D0 denencesi ile “iki ortalamanın ait oldukları evrenlerin varyanslarının eşit olduğu”; D1 denencesi ile ise “iki ortalamanın ait oldukları evrenlerin varyanslarının eşit olmadığı” ileri sürülmektedir (Hovardaoğlu, 1994). Diğer bir deyişle, varyansların homojenliği için p değerinin .05'ten büyük olması gerekmektedir. Yapılan analizler sonucunda, Levene'nin Homojenlik Testi'ne göre tüm değişkenler için p değerinin .05'ten büyük olduğu saptanmıştır. Buna göre, bu çalışmanın değişkenlerinin ait oldukları evrenlerin varyanslarının homojen olduğu kabul edilmiştir.

Verilerin normal dağılıma sahip olduğunu kabul edebilmek için çarpıklık ve basıklık değerlerinin - 2 ile +2 arasında bir değer alması gerekmektedir (George ve Mallery, 2010; Gravetter ve Wallnau, 2014; Trochim ve Donnelly, 2006). Yapılan analizler sonucunda, bu çalışmanın değişkenlerinin çarpıklık ve basıklık değerleri - 2 ile + 2 arasında değiştiği için verilerin normal dağılıma sahip oldukları kabul edilmiştir.



III.1. Betimleyici İstatistiklere İlişkin Bulgular

Çalışmanın değişkenlerine ilişkin ortalamalar ve standart sapma değerleri Çizelge 6’da verilmiştir.

Çizelge 6. Çalışmanın Değişkenlerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişkenler	n	$\bar{X}$	ss
İş Doyumu	259	3.93	0.67
İşe Yatırım	259	2.79	0.95
Alternatifler	259	3.13	0.50
Örgütsel Bağlılık	259	3.26	0.51
Örgütsel Sinizm	259	2.59	0.73
İşten Ayrılma Niyeti	259	2.47	0.96

Çizelge 6’da görüldüğü gibi katılımcıların iş doyumları, işe yatırımları ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ortalama puanlarına bakıldığında katılımcılar en düşük ortalamaya işe yatırım ($\bar{X} = 2.79$, $ss = 0.95$) ve en yüksek ortalamaya iş doyumunu ($\bar{X} = 3.93$, $ss = 0.67$) değişkeninde sahiptirler. İşe yatırımda alınan düşük puan katılımcının mevcut işine yapmış olduğu yatırımlarının az olduğunu belirtmektedir. İş doyumunda alınan yüksek puan katılımcının işinden aldığı doyumun yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Diğer bir deyişle, katılımcılar işlerinde daha fazla ödül ve daha az bedel deneyimlemektedirler. Alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ($\bar{X} = 3.13$, $ss = 0.50$) olarak saptanmıştır. Alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesinde alınan yüksek puan katılımcının mevcut işi dışındaki diğer işleri olumlu olarak değerlendirdiğini ifade etmektedir.

Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm değişkenlerinin her ikisi de üç faktörden oluşmaktadır. Bu iki değişken için faktör bazında ilişkiler araştırmanın kapsamı dışında olduğu için toplam puanlarının kullanılması tercih edilmiştir. Bu çalışmada örgütsel bağlılığın iki faktörü (duygusal bağlılık ve ahlaki bağlılık) kullanılmıştır. Devam bağlılığı kullanılmamıştır çünkü devam bağlılığının boyutları olan yatırımlar ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi (McGee ve Ford, 1987; Meyer ve Allen, 1984) aynı zamanda Yatırım Modeli'nin değişkenleridir ve bu çalışmada bağımsız değişken olarak ele alınmışlardır.

Örgütsel bağlılık değişkeni için toplam puan kullanmanın nedenleri şu şekilde sıralanabilir; ilk olarak, bu çalışma kapsamında yapılan DFA sonucunda, örgütsel bağlılık ($\chi^2 = 566.643$, $sd = 53$, $p = .000$ ve $RMSEA = .19$) için model desteklenememiştir. Diğer bir deyişle, analiz sonucunda iki boyutlu model elde edilememiştir. İkinci olarak, Meyer ve Allen'e (1991) göre örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve ahlaki olmak üzere üç boyutu olmasına rağmen, duygusal ve ahlaki bağlılık, kuramsal olarak beklenenin aksine, ampirik olarak farklılaşmamaktadır (Bergman, 2006) ve bu iki boyut arasında ayrım bulunmamaktadır (Ko ve ark., 1997). Bunlara ek olarak, Meyer ve arkadaşları (2002) tarafından yapılan meta – analiz sonucunda duygusal bağlılık ile ahlaki bağlılık arasında çok önemli ve yüksek düzeyde korelasyon saptanmıştır.

Çizelgede görüldüğü gibi katılımcıların örgütsel bağlılık ortalama puanları ($\bar{x} = 3.26$, $ss = 0.51$) olarak saptanmıştır. Örgütsel bağlılık ortalama puanının yüksek olması katılımcının mevcut örgütüne karşı bağlılık hissettiğini belirtmektedir. Diğer

bir deyişle, bu bireyler örgütün hedeflerini kabul etmekte, örgüt adına önemli işler gerçekleştirme isteğinde olmakta ve örgütsel üyeliği sürdürmek için belirli bir arzuya sahip olmaktadır. Katılımcıların örgütsel sinizm ortalama puanları ($\bar{X} = 2.59$, $ss = 0.73$) olarak tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm değişkeninde alınan düşük puan katılımcının örgüte karşı olumlu bir tutuma sahip olduğunu düşündürmektedir.

Son olarak, katılımcıların işten ayrılma niyeti ortalama puanları ($\bar{X} = 2.47$, $ss = 0.96$) olarak bulunmuştur. İşten ayrılma niyetinden alınan düşük puan katılımcının işinden ayrılma niyetinde olmadığı anlamına gelmektedir.

III.2. Ortalamalar Arası Farklara İlişkin Bulgular

Ortalamalar arası farklarda ikili karşılaştırmalar bağımsız gruplar için t – testi yardımıyla yapılmıştır. Çizelge 7’de yaka türü (Mavi Yaka – Beyaz Yaka) değişkenine göre iş doyumu, işe yatırım, alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi, örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti puanları arasındaki farklar verilmektedir.

Çizelge 7. Yaka Türü Değişkenine göre Bağımsız Gruplar için t – testi Sonuçları

Değişkenler		n	$\bar{X}$	ss	t
İş Doyumu	Mavi Yaka	150	4.04	0.63	-3.40
	Beyaz Yaka	109	3.76	0.70	
İşe Yatırım	Mavi Yaka	150	2.87	1.00	-
	Beyaz Yaka	109	2.68	0.85	
Alternatifler	Mavi Yaka	150	3.08	0.53	-
	Beyaz Yaka	109	3.20	0.45	
Örgütsel Bağlılık	Mavi Yaka	150	3.35	0.49	-3.19
	Beyaz Yaka	109	3.14	0.52	
Örgütsel Sinizm	Mavi Yaka	150	2.53	0.69	-
	Beyaz Yaka	109	2.67	0.78	
İşten Ayrılma Niyeti	Mavi Yaka	150	2.37	0.92	-
	Beyaz Yaka	109	2.61	0.99	

Not: Çizelgede sadece $p < .05$ olan değerler verilmiştir.

Çizelge 7’de görüldüğü gibi iş doyumu ve örgütsel bağlılık değişkenlerinde yaka türü değişkenine göre ortalamalar arası anlamlı farklılıklar saptanmış iken işe yatırım, alternatifler, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinde ortalamalar arası anlamlı farklılıklar saptanamamıştır.

İş doyumu değişkeni için mavi yakalı çalışanların ortalama puanları ($\bar{X} = 4.04$, $ss = 0.63$) beyaz yakalılarınkine ($\bar{X} = 3.76$, $ss = 0.70$) göre anlamlı olarak daha yüksektir ($t = -3.40$, $p < .05$). Aynı şekilde, örgütsel bağlılık değişkeni için mavi yakalı çalışanların ortalama puanları ($\bar{X} = 3.35$, $ss = 0.49$) beyaz yakalılarınkine ($\bar{X} = 3.14$, $ss = 0.52$) göre anlamlı olarak daha yüksektir ($t = -3.19$, $p < .05$). Bu bulgulara göre mavi yakalı çalışanlar beyaz yakalılarına göre hem işlerinden daha fazla doyum almakta hem de çalıştıkları kuruma karşı daha fazla bağlılık göstermektedirler.



III.3. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Değişkenler arasındaki ilişkilerin derecesini ve yönünü belirlemek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon çözümlemesi yapılmıştır. Çalışmanın değişkenleri arasındaki çözümleme sonucu elde edilen bulgular Çizelge 8’de verilmiştir.

Çizelge 8. Çalışmanın Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1. İş Doyumu	1	.26	-	.56	-.39	-.44
2.İşe Yatırım		1	-.20	.33	.12	-
3.Alternatifler			1	-.28	.27	.32
4.Örgütsel Bağlılık				1	-.40	-.36
5.Örgütsel Sinizm					1	.59
6.İşten Ayrılma Niyeti						1

Not: Çizelgede sadece $p < .05$ olan değerler verilmiştir.

Çizelge 8’de görüldüğü gibi iş doyumu değişkeni işe yatırım ($r = .26, p < .05$) ve örgütsel bağlılık ($r = .56, p < .05$) ile olumlu olarak ilişkili iken örgütsel sinizm ($r = -.39, p < .05$) ve işten ayrılma niyeti ($r = -.44, p < .05$) ile ise olumsuz ve anlamlı olarak ilişkilidir. Diğer bir deyişle, işe yatırım ile örgütsel bağlılık arttıkça iş doyumu artmakta iken örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arttıkça iş doyumu azalmaktadır.

İşe yatırım değişkeni alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ($r = -.20, p < .05$) ile olumsuz ve anlamlı; örgütsel bağlılık ($r = .33, p < .05$) ve örgütsel sinizm ($r = .12, p < .05$) ile ise olumlu ve anlamlı olarak ilişkilidir. Bu bulgular, alternatif işlerin nitelikleri daha olumlu olarak değerlendirildikçe işe yatırımın azalacağını; örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arttıkça ise işe yatırımın artacağını göstermektedir.

Alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi değişkeni örgütsel bağlılık ($r = -.28, p < .05$) ile olumsuz; örgütsel sinizm ($r = .27, p < .05$) ve işten ayrılma niyeti ($r = .32, p < .05$) ile ise olumlu ve anlamlı olarak ilişkilidir. Diğer bir deyişle, örgütsel bağlılık artıkça alternatif işlerin nitelikleri daha olumsuz olarak değerlendirilecekken örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti artıkça alternatif işlerin nitelikleri daha olumlu olarak değerlendirilecektir.

Örgütsel bağlılık değişkeni örgütsel sinizm ($r = -.40, p < .05$) ve işten ayrılma niyeti ($r = -.36, p < .05$) ile olumsuz ve anlamlı olarak ilişkilidir. Örgütsel bağlılık artıkça örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti azalacaktır.

Örgütsel sinizm değişkeni işten ayrılma niyeti ($r = .59, p < .05$) ile olumlu ve anlamlı olarak ilişkilidir. Diğer bir deyişle, örgütsel sinizm artıkça işten ayrılma niyeti de artacaktır. Çizelge 9'da mavi ve beyaz yakalı çalışanlar için korelasyon analizi sonuçları verilmiştir.

Çizelge 9. Mavi ve Beyaz Yakalı Çalışanlar için Korelasyonlar

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1.İş Doyumu	1	-	-	.59	-.37	-.50
2.İşe Yatırım	.31	1	-.23	.29	.21	-
3.Alternatifler	-	-.16	1	-.39	.30	.35
4.Örgütsel Bağlılık	.49	.34	-.18	1	-.41	-.47
5.Örgütsel Sinizm	-.38	-	.24	-.36	1	.61
6.İşten Ayrılma Niyeti	-.36	-	.29	-.24	.56	1

Not: Çizelgede sadece $p < .05$ olan değerler verilmiştir.

Koyu olarak yazılanlar (üst köşegen): Beyaz Yaka; Açık olarak yazılanlar (alt köşegen): Mavi Yaka

Çizelge 9’da görüldüğü gibi mavi ve beyaz yakalı çalışanlar için çoğu ilişki ortaktır. Bu ilişkiler şu şekilde sıralanabilir: hem mavi hem de beyaz yakalılarda iş doyumu ile örgütsel bağlılık arasında olumlu; iş doyumu ile örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasında ise olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. İşe yatırım ile alternatifler arasında olumsuz; işe yatırım ile örgütsel bağlılık arasında ise olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Alternatifler ile örgütsel bağlılık arasında olumsuz; örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasında ise olumlu ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti ile olumsuz ve anlamlı olarak ilişkilidir. Örgütsel sinizm ise işten ayrılma niyeti ile olumlu ve anlamlı olarak ilişkilidir.

Mavi ve beyaz yakalı çalışanlar arasında farklı olan ilişkiler şu şekilde sıralanabilir: beyaz yakalı çalışanlar için iş doyumu ile işe yatırım arasında anlamlı bir ilişki saptanamamışken bu iki değişken arasında mavi yakalılar için olumlu ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Mavi yakalı çalışanlar için işe yatırım ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki saptanamamışken, bu iki değişken arasında beyaz yakalılar için olumlu ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulguya dayanarak, iş doyumu ile işe yatırım arasında var olan ilişkinin mavi yakalılara; işe yatırım ile örgütsel sinizm arasında var olan ilişkinin ise beyaz yakalılara özgü olduğu söylenebilir.

III.4. Hiyerarşik Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Yatırım Modeli değişkenlerinin (iş doyumu, işe yatırım ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi) ve demografik değişkenlerin (medeni durum, yaş, eğitim durumu, yaka türü, kurumda çalışma süresi ve toplam çalışma süresi) çalışmanın sonuç değişkenlerini (örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti) açıklama düzeylerini belirleyebilmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır.

Çizelge 10, 11 ve 12’de sırasıyla örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin açıklanmasında demografik değişkenler ile birlikte iş doyumu, işe yatırım ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi değişkenlerinin etkileri verilmiştir.

Çizelge 10. Örgütsel Bağlılık Değişkenine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi

Bulguları

Analiz Aşaması	Yordayıcı Değişken	R	R ²	Uyarlanmış R ²	ΔR ²	ΔF	B	t
1.Aşama		.23	.05	.03	.05	2.04		
	Medeni Durum						-	-
	Yaş						-	-
	Eğitim Durumu						-	-
	Yaka Türü						-	-
	Kurumda Çalışma Süresi						-	-
	Toplam Çalışma Süresi						-	-
2.Aşama		.64	.41	.39	.36	43.86		
	Medeni Durum						-	-
	Yaş						-	-
	Eğitim Durumu						-	-
	Yaka Türü						-	-
	Kurumda Çalışma Süresi						-	-
	Toplam Çalışma Süresi						-	-
	İş Doyumu						.51	8.96
	İşe Yatırım						.12	2.07
	Alternatifler						-.22	-4.07

Not: Çizelgede sadece $p < .05$ olan değerler verilmiştir.

Alanyazın tarandığında bazı çalışmalarda örgütsel bağlılığın demografik değişkenlerle arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı saptanırken (örn., Durukan, Akyürek ve Coşkun, 2010; Güzelbayram, 2013; Karadağ, Teke ve Demir, 2011; Usta

ve Küçükaltan, 2012; Williams ve Hazer, 1986) diğer çalışmalarda (örn., Angel ve Perry, 1981; Blau ve Boal, 1989; Mathieu ve Zajac, 1990; Meyer ve Allen, 1984; Morris ve Sherman, 1981; Peterson, 2004; Rowden, 2000) anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Demografik değişkenler bu çalışmada denkleme kontrol değişkeni olarak dahil edilmişlerdir. İlk aşamada denkleme sokulan demografik değişkenlerin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir katkısının olmadığı saptanmıştır. İkinci aşamada denkleme blok halinde giren iş doyumu, işe yatırım ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi değişkenlerinin örgütsel bağlılıktaki varyansı % 41 oranında açıklama gücüne sahip oldukları görülmüştür. Örgütsel bağlılığa en fazla etkiyi iş doyumunun ($\beta = .51, p < .05$), daha sonra ise alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesinin ($\beta = -.22, p < .05$) yaptığı görülmüştür. İşe yatırımın ($\beta = .12, p < .05$) ise en az etkiyi yapan değişken olduğu tespit edilmiştir. Buna göre örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin üç bağımsız değişkenin önemli yordayıcılar olduğu görülmektedir. Çözümleme iş doyumu, işe yatırım ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi değişkenlerinin denkleme anlamlı bir katkı sağladığını; demografik değişkenlerin ise anlamlı bir katkı sağlamadığını göstermektedir. İş doyumu ve işe yapılan yatırım miktarının artması, alternatif işlerin niteliklerinin azalması ile örgütsel bağlılık artmaktadır.

Çizelge 11. Örgütsel Sinizm Değişkenine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi

Bulguları

Analiz Aşaması	Yordayıcı Değişken	R	R ²	Uyarlanmış R ²	ΔR ²	ΔF	B	t
1.Aşama		.19	.04	.01	.04	1.36		
	Medeni Durum						-	-
	Yaş						.27	2.03
	Eğitim Durumu						-	-
	Yaka Türü						-	-
	Kurumda Çalışma Süresi						-	-
	Toplam Çalışma Süresi						-	-
2.Aşama		.50	.25	.22	.21	20.26		
	Medeni Durum						-	-
	Yaş						.25	2.06
	Eğitim Durumu						-	-
	Yaka Türü						-	-
	Kurumda Çalışma Süresi						-	-
	Toplam Çalışma Süresi						-	-
	İş Doyumu						-.39	-6.08
	İşe Yatırım						.26	4.07
	Alternatifler						.27	4.33

Not: Çizelgede sadece $p < .05$ olan değerler verilmiştir.

Alanyazında örgütsel sinizm ile demografik değişkenler arasındaki ilişkileri sınanan çalışmalar incelendiğinde anlamlı ilişkileri hem saptayamayan (örn., Akman, 2013; Çetinkaya, 2014; Helvacı ve Çetin, 2012) hem de saptayan (örn., Akman, 2013;

Delken, 2004; James, 2005; Naus, Van Iterson ve Roe, 2007; Tokgöz ve Yılmaz, 2008) çalışmaları bulunmaktadır.

İlk aşamada denkleme demografik değişkenler alınmıştır. İlk aşamada denkleme sokulan demografik değişkenlerden yaşın ($\beta = .27, p < .05$) örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. İkinci aşamada iş doyumu, işe yatırım ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi değişkenlerinin denkleme girmesi ile açıklanan varyans % 25 olmuştur. Yatırım Modeli değişkenlerinden örgütsel sinizme en fazla etkiyi iş doyumu ($\beta = -.39, p < .05$) yapmaktadır. İşe yatırım ($\beta = .26, p < .05$) ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ($\beta = .27, p < .05$) değişkenlerinin etkileri ise birbirine yakındır. Buna göre örgütsel sinizm düzeyine ilişkin üç bağımsız değişkenin önemli yordayıcılar olduğu görülmektedir. Çözümleme iş doyumu, işe yatırım ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi değişkenlerinin denkleme anlamlı bir katkı sağladığını; demografik değişkenlerden ise sadece yaşın anlamlı bir katkı sağladığını göstermektedir. İş doyumunun azalması; yaşın, işe yapılan yatırım miktarının ve alternatif işlerin niteliklerinin artması ile örgütsel sinizm artmaktadır.

Çizelge 12. İşten Ayrılma Niyeti Değişkenine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi

Bulguları

Analiz Aşaması	Yordayıcı Değişken	R	R ²	Uyarlanmış R ²	ΔR ²	ΔF	B	t
1.Aşama		.17	.03	.00	.03	1.02		
	Medeni Durum						-	-
	Yaş						-	-
	Eğitim Durumu						-	-
	Yaka Türü						-	-
	Kurumda Çalışma Süresi						-	-
	Toplam Çalışma Süresi						-	-
2.Aşama		.51	.26	.23	.23	22.16		
	Medeni Durum						-	-
	Yaş						-	-
	Eğitim Durumu						-	-
	Yaka Türü						-	-
	Kurumda Çalışma Süresi						-	-
	Toplam Çalışma Süresi						-	-
	İş Doyumu						-.40	-6.30
	İşe Yatırım						-	-
	Alternatifler						.29	4.79

Not: Çizelgede sadece $p < .05$ olan değerler verilmiştir.

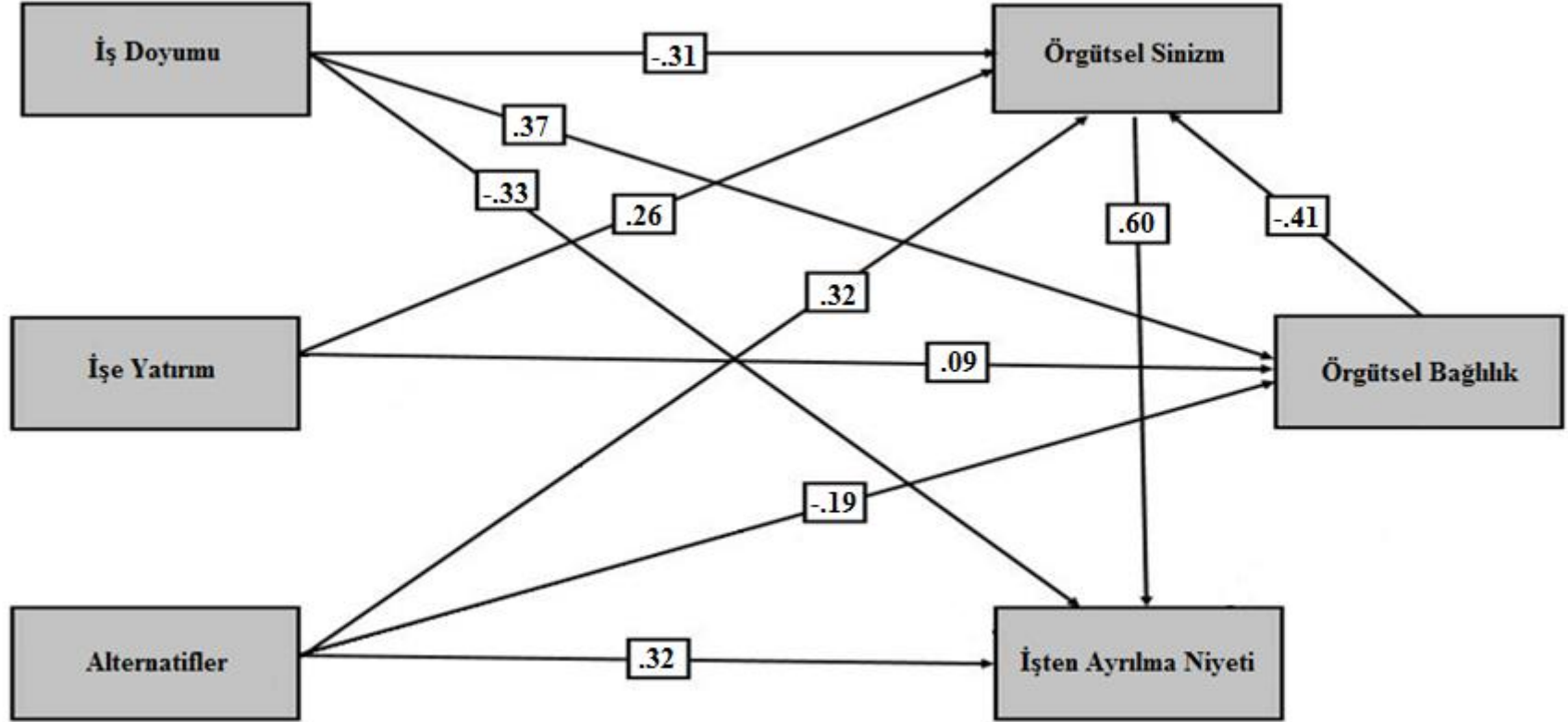
Alanyazında işten ayrılma niyeti ile demografik değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların bazılarında anlamsız (örn., Brunetto, Teo, Shacklock ve Farr – Wharton, 2012; Matz ve ark., 2012) diğerlerinde ise anlamlı (örn., Kula,

Taşdöven ve Dönmez, 2015; Mobley ve ark., 1979; Şahin, 2011; Yin – Fah ve ark., 2010; Yücel ve Demirel, 2013) ilişkiler saptanmıştır.

İlk aşamada denkleme demografik değişkenler alınmıştır. İlk aşamada denkleme sokulan demografik değişkenlerin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir katkısının olmadığı saptanmıştır. İkinci aşamada iş doyumu, işe yatırım ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi değişkenleri denkleme alınmıştır. Modelin katılımcıların işten ayrılma niyetindeki varyansı % 26 oranında açıkladığı görülmektedir. İşten ayrılma niyetini en fazla iş doyumu ($\beta = -.40, p < .05$) etkilemektedir. Alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesinin işten ayrılma niyeti üzerindeki katkısı ($\beta = .29, p < .05$) şeklindedir. İşe yatırım değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerine anlamlı bir katkısı bulunmamaktadır. Buna göre işten ayrılma niyeti düzeyine ilişkin iş doyumu ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi değişkenlerinin önemli yordayıcılar olduğu görülmektedir. Çözümleme iş doyumu ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi değişkenlerinin denkleme anlamlı bir katkı sağladığını; işe yatırım değişkeninin ve demografik değişkenlerin ise anlamlı bir katkı sağlamadığını göstermektedir. İş doyumu azaldıkça ve alternatif işlerin nitelikleri artıkça, işten ayrılma niyeti artmaktadır.

III.5. Model Testine İlişkin Bulgular

Mavi ve beyaz yakalı çalışanlar analize beraber dahil edilerek yapılan model testi bulguları Şekil 2’de verilmiştir.



Şekil 2. Önerilen Modele İlişkin Analiz Sonuçları (Mavi ve Beyaz Yakalı Çalışanlar için) ($p < .05$ için anlamlı olan değerler verilmiştir.)

Şekil 2’de çalışmanın değişkenlerine ilişkin sadece anlamlı olan regresyon ağırlıkları verilmiştir. Buna göre, örgütsel bağlılığı iş doyumu ($\beta = .37, p < .05$) ve işe yatırım ($\beta = .09, p < .05$) olumlu, alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ($\beta = -.19, p < .05$) ise olumsuz olarak etkilemektedir. Örgütsel sinizmi iş doyumu ($\beta = -.31, p < .05$) olumsuz, işe yatırım ($\beta = .26, p < .05$) ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ($\beta = .32, p < .05$) ise olumlu olarak etkilemektedir. Bu bulgular modelin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm kapsamında desteklendiğini göstermektedir. İşten ayrılma niyetini iş doyumu ($\beta = -.33, p < .05$) olumsuz, alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ($\beta = .32, p < .05$) ise olumlu olarak etkilemektedir. İşten ayrılma niyeti üzerinde işe yatırım değişkeninin anlamlı bir etkisi saptanamamıştır. İşten ayrılma niyeti kapsamında ise model kısmen desteklenmiştir. Son olarak, örgütsel bağlılık örgütsel sinizmi ($\beta = -.41, p < .05$) olumsuz ve örgütsel sinizm ise işten ayrılma niyetini ($\beta = .60, p < .05$) olumlu olarak etkilemektedir.

Bu çalışmada model uyumu için χ^2 / sd oranı, CFI, NFI (*Normed Fit Index*, Normlu Uyum Endeksi), RFI (*Relative Fit Index*, Göreceli Uyum Endeksi), IFI, TLI (*Tucker – Lewis Index*, Tucker – Lewis Endeksi), GFI (*Goodness of Fit Index*, Uyum İyiliği Endeksi), AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*, Uyarlanmış Uyum İyiliği Endeksi) ve RMSEA değerleri kullanılmıştır. $\chi^2 / sd = 1.88$ değeri mükemmel bir uyuma ($2 < \chi^2 / sd < 3$) işaret etmektedir. IFI = .996, CFI = .995, NFI = .990, GFI = .995 ve TLI = .965 değerleri iyi bir uyuma ($> .950$), AGFI = .950 ve RFI = .929 değerleri ise kabul edilebilir bir uyuma ($> .900$) sahiptir. Son olarak, RMSEA = .06 değeri kabul edilebilir bir uyuma ($< .08$) işaret etmektedir. Yukarıdaki bulgulardan da anlaşılacağı üzere söz konusu değerler kabul edilebilir sınırlar içerisindedir (Arbuckle

ve Wothke, 1999; Brown, 2006; Byrne, 2010; McDonald ve Moon – Ho, 2002; Schermelleh – Engel ve ark., 2003; Tabachnick ve Fidell, 2001; Thompson, 2004).

Sadece mavi yakalı çalışanlar analize alınarak yapılan model testi bulguları Ek – 15’te verilmiştir. Ek – 15’te mavi yakalılar için çalışmanın değişkenlerine ilişkin sadece anlamlı olan regresyon ağırlıkları verilmiştir. Buna göre, örgütsel bağlılığı iş doyumunu ($\beta = .33, p < .05$) ve işe yatırım ($\beta = .09, p < .05$) olumlu olarak etkilemektedir. Alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Örgütsel sinizmi iş doyumunu ($\beta = -.37, p < .05$) olumsuz, işe yatırım ($\beta = .22, p < .05$) ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ($\beta = .29, p < .05$) ise olumlu olarak etkilemektedir. İşten ayrılma niyetini iş doyumunu ($\beta = -.23, p < .05$) olumsuz, alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ($\beta = .28, p < .05$) ise olumlu olarak etkilemektedir. İşe yatırım değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Bu bulgular modelin örgütsel sinizm kapsamında desteklendiğini; örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti kapsamında ise kısmen desteklendiğini göstermektedir. Son olarak, örgütsel bağlılık örgütsel sinizmi ($\beta = -.38, p < .05$) olumsuz ve örgütsel sinizm ise işten ayrılma niyetini ($\beta = .62, p < .05$) olumlu olarak etkilemektedir.

Bu çalışmada $\chi^2 / sd = 1.62$ değeri mükemmel bir uyuma işaret etmektedir. TLI = .995, IFI = .990, CFI = .990, GFI = .989, NFI = .975 değerleri iyi bir uyuma ($> .950$) ve AGFI = .926 değeri kabul edilebilir bir uyuma ($> .900$) sahiptir. Son olarak, RMSEA = .06 değeri kabul edilebilir bir uyuma ($< .08$) işaret etmektedir. Yukarıdaki bulgulardan da anlaşılacağı üzere söz konusu değerler kabul edilebilir sınırlar

içerisindedir (Arbuckle ve Wothke, 1999; Brown, 2006; Byrne, 2010; McDonald ve Moon – Ho, 2002; Schermelleh – Engel ve ark., 2003; Tabachnick ve Fidell, 2001; Thompson, 2004).

Sadece beyaz yakalı çalışanlar analize alınarak yapılan model testi bulguları Ek – 16’da verilmiştir. Ek – 16’da beyaz yakalıları için çalışmanın değişkenlerine ilişkin sadece anlamlı olan regresyon ağırlıkları verilmiştir. Buna göre, örgütsel bağlılığı iş doyumu ($\beta = .39, p < .05$) olumlu, alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ($\beta = -.31, p < .05$) ise olumsuz olarak etkilemektedir. İşe yatırım değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi saptanamamıştır. Örgütsel sinizmi iş doyumu ($\beta = -.23, p < .05$) olumsuz, işe yatırım ($\beta = .35, p < .05$) ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ($\beta = .40, p < .05$) ise olumlu olarak etkilemektedir. İşten ayrılma niyetini iş doyumu ($\beta = -.43, p < .05$) olumsuz ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ($\beta = .35, p < .05$) ise olumlu olarak etkilemektedir. İşe yatırım değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Bu bulgular modelin örgütsel sinizm kapsamında desteklendiğini; örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti kapsamında ise kısmen desteklendiğini göstermektedir. Son olarak, örgütsel bağlılık örgütsel sinizmi ($\beta = -.46, p < .05$) olumsuz ve örgütsel sinizm ise işten ayrılma niyetini ($\beta = .58, p < .05$) olumlu olarak etkilemektedir.

Bu çalışmada $\chi^2 / sd = 1.59$ değeri mükemmel bir uyuma işaret etmektedir. IFI = .994, CFI = .993, NFI = .984, GFI = .990 ve TLI = .951 değerleri iyi bir uyuma (>

.950) sahiptir. Son olarak, RMSEA = .07 değeri kabul edilebilir bir uyuma ($< .08$) işaret etmektedir. Yukarıdaki bulgulardan da anlaşılacağı üzere söz konusu değerler kabul edilebilir sınırlar içerisinde (Arbuckle ve Wothke, 1999; Brown, 2006; Byrne, 2010; McDonald ve Moon – Ho, 2002; Schermelleh – Engel ve ark., 2003; Tabachnick ve Fidell, 2001; Thompson, 2004).

III.6. Çalışmanın Denencelerinin Değerlendirilmesi

Yukarıda verilen analiz bulgularına göre çalışmanın denencelerinin değerlendirilmesi Çizelge 13'te verilmektedir.

Çizelge 13. Çalışmanın Denencelerinin Değerlendirilmesi

	Denenceler	Kabul	Red
Yatırım Modeli Değişkenleri Yaka Türü	D1a: Mavi yakalı çalışanların iş doyumu düzeyleri beyaz yakalılarına göre anlamlı olarak daha yüksektir.	√	
	D1b: Mavi yakalı çalışanların işe yatırım düzeyleri beyaz yakalılarına göre anlamlı olarak daha yüksektir.		X
	D1c: Mavi yakalı çalışanların alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi düzeyleri beyaz yakalılarına göre anlamlı olarak daha düşüktür.		X
Yatırım Modeli Değişkenleri Örgütsel Bağlılık	D2a: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	√	
	D2b: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile işe yatırım düzeyleri arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	√	
	D2c: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi düzeyleri arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	√	

Örgütsel Bağlılık Yaka Türü	D3: Mavi yakalı çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri beyaz yakalılarınkine göre anlamlı olarak daha yüksektir.	√
Yatırım Modeli Değişkenleri Örgütsel Sinizm	D4a: Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	√
	D4b: Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile işe yatırım düzeyleri arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	X
	D4c: Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi düzeyleri arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	√
Örgütsel Bağlılık Örgütsel Sinizm	D5: Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	√

Örgütsel Sinizm Yaka Türü	D6: Mavi yakalı çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri beyaz yakalılarınkine göre anlamlı olarak daha düşüktür.	X
Yatırım Modeli Değişkenleri İşten Ayrılma Niyeti	D7a: Çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	√
	D7b: Çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri ile işe yatırım düzeyleri arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	X
	D7c: Çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri ile alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi düzeyleri arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	√
Örgütsel Bağlılık İşten Ayrılma Niyeti	D8: Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	√

Örgütsel Sinizm İşten Ayrılma Niyeti	D9: Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	√
İşten Ayrılma Niyeti Yaka Türü	D10: Mavi yakalı çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri beyaz yakalılarınkine göre anlamlı olarak daha düşüktür.	X

BÖLÜM IV

TARTIŞMA

Bu çalışmanın temel amacı iş doyumu, işe yatırım ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi değişkenlerinden oluşan Yatırım Modeli ile örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkileri sınayan kuramsal modelin incelenmesidir. Yatırım Modeli’ni Türkiye’de örgütlerde sınavabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçeğin geliştirilmesi ile işten ayrılma niyetinin kapsamlı olarak ölçülebilmesi için geçerli ve güvenilir bir ölçeğin geliştirilmesi de bu çalışmanın kapsamı içinde ele alınmıştır.

Araştırmanın analiz süreci üç aşamada ve üç farklı örneklem grubu üzerinde tamamlanmıştır. Birinci ve ikinci aşama, pilot çalışmalardan oluşmaktadır. Pilot çalışmalar araştırmada veri toplama araçları olarak kullanılan “İşe Yatırım Ölçeği” ve “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği”nin geliştirilmesi, geçerlik ve güvenirlik analizlerinin yapılmasından oluşmuştur. Bu çalışmaların sonucunda, Yatırım Modeli’ni örgütlerde ölçebilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı ile çalışanların işten ayrılma niyetlerini geçerli ve güvenilir olarak ölçebilecek bir ölçme aracı geliştirilmiştir. Ana çalışma, araştırmanın amaçları doğrultusunda oluşturulan denencelerin sınanması ve Yatırım Modeli değişkenleri ile örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkileri sınayan kuramsal modelin incelenmesinden oluşmuştur. Genel olarak, oluşturulan denencelerin çoğuna destek elde edilmiştir. Yatırım Modeli kapsamında oluşturulan kuramsal modelin (kısmen) desteklendiği

saptanmıştır. Bu kapsamda yurtdışında iş ortamlarında yapılan çalışma sonuçlarına paralel bulgular elde edilmiştir. Bu bölümde çalışmada elde edilen bulgular ilgili alanyazın temelinde tartışılmaktadır.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular üç başlık altında gruplanarak tartışılmaya çalışılmıştır. Bunlar; yeni geliştirilen “İşe Yatırım Ölçeği” ve “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği”nin geçerlik ve güvenirlik analizi sonuçlarına ilişkin tartışma, denencelerin sınanmasına ilişkin tartışma ve Yatırım Modeli’nin desteklenmesine ilişkin tartışma başlıkları altında sunulmuştur. Bu bölümün son kısmında ise bu çalışmanın sonuçları ile çalışmanın sınırlılıkları belirtilerek kuramcılar, araştırmacılar ve uygulayıcılar için önerilerde bulunulmuştur.

IV.1. Yeni Geliştirilen ‘‘İşe Yatırım Ölçeği’’ ve ‘‘İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği’’nin Geçerlik ve Güvenirlik Analizi Sonuçlarına İlişkin Tartışma

İşe Yatırım Ölçeği’nin içerik geçerliğini sınamak amacıyla, faktör analizi öncesinde ölçek maddeleri hakkında uzman görüşleri alınmıştır. Alınan görüşler doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılmıştır. İşe Yatırım Ölçeği’nin yapı geçerliğini sınamak amacıyla başvurulmuş AFA sonucunda 20 maddeli 5 faktörlü bir ölçek elde edilmiştir. Ölçeğin üçüncü, dördüncü ve beşinci faktörleri arasında yüksek düzeyde korelasyon bulunması nedeniyle bu üç faktör birleştirilerek tek faktör altında toplanmıştır. Böylelikle, bu analiz sonucu 20 maddeli ve 3 faktörlü İşe Yatırım Ölçeği elde edilmiştir. Karasar’a (1994) göre tutumu ölçen ölçeklerin en az 6 en çok 24 maddeyi içermesi gerekmektedir. Buna göre geliştirilen İşe Yatırım Ölçeği’nde bulunan madde sayısının uygun olduğu söylenebilir. İşe Yatırım Ölçeği faktörlerinin adlandırılması Rusbult tarafından geliştirilen Yatırım Modeli değişkenleri ile uyumlu olarak; ilk faktör iş doyumu, ikinci faktör işe yatırım ve üçüncü faktör alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi (alternatifler) şeklinde yapılmıştır.

İşe Yatırım Ölçeği maddelerine uygulanan AFA kapsamında elde edilen sonuca göre, ölçekteki maddeler varyansın % 72.21’ini açıklamaktadır. Scherer ve arkadaşlarına (1988) göre bir ölçek geliştirme araştırmasında açıklanan varyansın % 40 - % 60 arasında olması ölçeğin yeterli olduğu anlamına gelmektedir. Bu duruma göre, bu araştırma kapsamında elde edilen İşe Yatırım Ölçeği’nin açıklanan varyansının yeterli düzeyde olduğu söylenebilir.

AFA sonuçlarına göre faktörleri belirlenmiş olan ölçeğin, uyum iyilik değerlerini incelemek amacıyla verilere DFA uygulanmıştır. Bu analiz sonucunda tüm uyum iyilik değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir (Brown, 2006; Byrne, 2010; Kline, 2011; Tabachnick ve Fidell, 2001; Thompson, 2004). İşe Yatırım Ölçeği'nin ölçüt geçerliğini sınamak amacıyla Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile arasındaki korelasyon incelendiğinde, olumlu ve anlamlı bir ilişki saptanmış ve İşe Yatırım Ölçeği'nin ölçüt geçerliğinin yeterli düzeyde olduğuna karar verilmiştir.

İşe Yatırım Ölçeği'nin güvenilirliğini sınamak amacıyla Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı (.80) ve iki yarım güvenilirlik katsayısından (.86) yararlanılmıştır. Bu değerlerin, George ve Mallery'ye (2010) göre .80'den; Nunnally'e (1978) göre ise .70'den büyük olması ölçeğin güvenilirliği açısından iyi olarak değerlendirilmektedir. Bu duruma göre İşe Yatırım Ölçeği'nin güvenilirlik değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu söylenebilir. İşe Yatırım Ölçeği'ne uygulanan geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonucunda bu ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabileceğine karar verilmiştir.

İşe Yatırım Ölçeği'nin geliştirilmesiyle ülkemizde önemli bir eksiklik giderilmiş olmaktadır. Daha önce de belirtildiği gibi hem yurtdışında hem de ülkemizde Yatırım Modeli'ni örgütlerde inceleyebilecek standart bir ölçme aracı bulunmamaktadır. Bu nedenle, geliştirilen bu ölçeğin hem akademisyenlere ve araştırmacılara hem de uygulayıcılara yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin içerik geçerliğini sınamak amacıyla, faktör analizi öncesinde ölçek maddeleri hakkında uzman görüşleri alınmış ve alınan görüşler doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılmıştır. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin yapı geçerliğini sınamak amacıyla başvurulmuş AFA sonucunda 7 maddeli tek faktörlü bir ölçek elde edilmiştir. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nde bulunan madde sayısının uygun olduğu söylenebilir (Karasar, 1994). İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği maddelerine uygulanan AFA kapsamında elde edilen istatistikî sonuçlara göre ölçekteki maddeler varyansın % 72.54'ünü açıklamaktadır. Bu araştırma kapsamında elde edilen İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin açıklanan varyansının iyi düzeyde olduğu (Scherer ve ark., 1988) görülmektedir. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin ölçüt geçerliğini sınamak amacıyla Örgütsel Sinizm Ölçeği ile arasındaki korelasyon incelendiğinde, olumlu ve anlamlı bir ilişki saptanmış ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin ölçüt geçerliğinin yeterli düzeyde olduğuna karar verilmiştir.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin güvenilirliğini sınamak amacıyla Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı (.94) ve iki yarım güvenilirlik katsayısından (.89) yararlanılmıştır. Buna göre, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin güvenilirlik değerlerinin iyi düzeyde olduğu (George ve Mallery, 2010; Nunnally, 1978) görülmektedir. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'ne uygulanan analizler sonucunda bu ölçeğin de geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabileceğine karar verilmiştir.

Daha önce Türkçe alanyazında İşten Ayrılma Niyeti'ni sınanan ölçeklerin çoğunluğunun çeviri olduğu belirtilmişti. Bu yeni geliştirilen ölçeğin ülkemiz kültürünü de göz önüne alarak yapılandırılmış olmasının yanı sıra geçerlik ve

güvenirlik analizlerinin de yapılmış olması ile alanyazına katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Özetle, İşe Yatırım Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği maddelerinin ülkemizin kültürel özellikleri dikkate alınarak yapılandırılmış olmaları ile ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik düzeylerinin kabul edilebilir sınırlarda olmaları, bu ölçeklerin ülkemizde örgütlerde kullanılabileceğini göstermektedir.



IV.2. Denencelerin Sınanmasına İlişkin Tartışma

Çalışmanın ilk denenceleri ile Yatırım Modeli değişkenlerinin yaka türüne göre farkları tespit edilmeye çalışılmıştır. D1a denencesi (*Mavi yakalı çalışanların iş doyumunu düzeyleri beyaz yakalılarınkine göre anlamlı olarak daha yüksektir.*) desteklenmişken, D1b denencesi (*Mavi yakalı çalışanların işe yatırım düzeyleri beyaz yakalılarınkine göre anlamlı olarak daha yüksektir.*) ve D1c denencesi (*Mavi yakalı çalışanların alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi düzeyleri beyaz yakalılarınkine göre anlamlı olarak daha düşüktür.*) desteklenememiştir. Bağımsız gruplar için t – testi sonuçları iş doyumunu değişkeninde yaka türüne göre anlamlı farklılıkların olduğunu göstermektedir. Buna göre, iş doyumunu değişkeninde mavi yakalı çalışanların ortalama puanları beyaz yakalılarınkine göre anlamlı olarak daha yüksektir. İşe yatırım ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi değişkenleri için ise mavi ve beyaz yakalı çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Mavi yakalı çalışanların beyaz yakalılara kıyasla sosyo – ekonomik bakımdan daha dezavantajlı konumda olmalarının, bu grubun işlerine sahip çıkmalarına (dört elle sarılmalarına) neden olma ihtimali yüksektir. Beyaz yakalıları farklı işlerde çalışabilmekte iken mavi yakalıların çalışabilecekleri iş çeşidi ve alternatifleri sınırlıdır (Baruch ve ark., 2016). Beyaz yakalı çalışanlar iş doyumunu farklı yönleriyle ve çok boyutlu olarak değerlendirmektedirler (Hu ve ark., 2010). Bu durumlara bağlı olarak mavi yakalı çalışanların iş doyumunu düzeyleri daha yüksek çıkmış olabilir.

Ülkemizde yapılan çalışmaların bazılarında beyaz yakalı çalışanların iş doyumunu düzeylerinin mavi yakalılarınkine göre daha yüksek olduğu (örn., Çakıcı ve ark., 2013) diğerlerinde ise mavi ile beyaz yakalı çalışanlar arasında iş doyumuna değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı (örn., Saracel ve ark., 2016) tespit edilmiştir.

ABD’de yapılan pek çok çalışmanın bulguları (örn., Frizzell, 2015; Weaver, 1977) beyaz yakalı çalışanların iş doyumunu düzeylerinin mavi yakalılarınkine göre anlamlı olarak daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu tez çalışması ile ABD’de yapılan çalışmaların bulgularındaki bu tutarsızlık, bu araştırmacılar tarafından gerçekleştirilen çalışmaların iş ortamlarında algılanan iş güvencesinin ülkemize göre daha farklı olmasından kaynaklanıyor olabilir. Bu çalışmaların gerçekleştirildiği iş ortamlarında beyaz yakalı çalışanlar yüksek iş güvencesi algıladıkları için bu çalışanların alternatif işleri aramaya yönelmeme ve mevcut kuruma karşı olumlu bir tutum içerisinde olma ihtimalleri yüksektir.

Çalışanların iş güvencesi algılarının hem örgütler hem de bireyler açısından önemli sonuçları bulunmaktadır. Çalışanların iş güvencesinden memnuniyetleri ile önemli bazı sonuç değişkenlerinin (örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri gibi) anlamlı olarak ilişkili olması (Çakır, 2007), iş güvencesinin önemini ortaya koymaktadır (Dığın, 2008). Ülkemizde 4857 sayılı İş Kanunu’na göre çalışanlar için iş güvencesi getirilmiş olmasına rağmen (Orhan, 2014), iş güvencesinden tüm çalışanlar yararlanamamaktadır (Karaca, 2013). Bu nedenle, ülkemizde yapılan bu

çalışmada beyaz yakalı çalışanların iş doyumu düzeyleri mavi yakalılarınkine göre anlamlı olarak daha düşük olarak saptanmış olabilir.

Etkili bir örgüt içi iletişim ile iş doyumu arasında olumlu ve anlamlı ilişkilerin olduğu (Eroğlu, 2011; Karcıoğlu, Timuroğlu ve Çınar, 2009; Miles, Patrick ve King, 1996) düşünüldüğünde, bu farklılığın bir başka nedeni de yurtdışında beyaz yakalı çalışanların mavi yakalılarına göre daha kaliteli örgüt içi iletişim algılamalarından kaynaklanıyor olabilir (Butler – Ellis, 2001). Diğer bir deyişle, yurtdışında beyaz yakalı çalışanlar kaliteli örgüt içi iletişim algıladıklarından dolayı mevcut işlerine karşı doyumları yüksek çıkmış olabilir. Bulgulardaki bu farklılıklar, konu ile ilgili olarak çalışanlar üzerinde ülkemizde yeni araştırmaların yapılmasının gerekliliğine işaret etmektedir.

Mavi yakalıların kariyer imkanları sınırlı (Gibson ve Papa, 2000) olduğu için işlerine yaptıkları yatırım miktarlarını artırarak mevcut işlerinde kalmak isteyecekleri düşünülmekte iken bu çalışma sonucunda mavi ve beyaz yakalı çalışanların işe yapılan yatırım miktarları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Beyaz yakalı çalışanlar istihdam edilebilirliklerini daha yüksek olarak değerlendirdikleri (Nyberg, 2010) için alternatif işlerin niteliklerini olumlu olarak değerlendirmeye mavi yakalılarına göre daha fazla eğilimli olmaları beklenmekte iken bu beklenti de desteklenememiştir. Bu beklentilerin desteklenememesinin nedeni, bu çalışma kapsamına alınan mavi yakalı çalışanların nitelikli işçi olmaları ve eğitim düzeylerinin yüksek olması olabilir.

Çalışmanın ikinci denenceleri ile Yatırım Modeli değişkenleri ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler tespit edilmeye çalışılmıştır. D2a denencesi (*Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş doyumunu düzeyleri arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*), D2b denencesi (*Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile işe yatırım düzeyleri arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*) ve D2c denencesi (*Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi düzeyleri arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*) desteklenmiştir. Korelasyon analizi sonuçları örgütsel bağlılık ile iş doyumunu ve işe yatırım arasında olumlu ve anlamlı; örgütsel bağlılık ile alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi arasında ise olumsuz ve anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Korelasyon analizi bulgularına benzer sonuçlara hiyerarşik regresyon analizi sonucunda da ulaşılmıştır. Yatırım Modeli değişkenlerinden iş doyumunu, işe yatırım ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi örgütsel bağlılığı % 41 oranında açıklamaktadır. Yatırım Modeli değişkenlerinden iş doyumunun örgütsel bağlılığa en fazla etkiyi yapan değişken olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ve işe yatırım izlemektedir. İş doyumunu ve işe yatırım miktarının artması örgütsel bağlılığı artırmaktadır. Alternatif işlerin niteliklerinin olumlu olarak değerlendirilmesi ise örgütsel bağlılığı azaltmaktadır. Bu bulgular, Farrell ve Rusbult (1981) tarafından yapılan bir çalışmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir. Bu araştırmacılar çalışmalarında örgütsel bağlılığın en iyi şekilde iş doyumunu, işe yatırım ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi değişkenlerinin bir kombinasyonu tarafından yordandığını ileri sürmektedirler.

Söz konusu bu kavramlar arasındaki anlamlı ilişkilere tutarlı bulgulara alanyazında Yatırım Modeli kapsamında yapılan çalışmalarda da rastlanmaktadır (örn., Farrell ve Rusbult, 1981; Gable ve Hunting, 2001; Oliver, 1990; Van Dam, 2005). Bu bulgular, Yatırım Modeli varsayımlarının örgütlerde yurtdışı ve ülkemiz fark etmeksizin aynı şekilde işlediğini ortaya koymaktadır.

Bireyin çalıştığı kuruma / işine karşı olumlu bir değerlendirmesini yansıtan örgütsel bağlılık ve iş doyumu kavramlarından (Udo, Guimaraes ve Igbaria, 1997) örgütsel bağlılık örgüt ile iş doyumu ise iş ile ilgili sonuçlarla ilişkilidir (Shore ve Martin, 1989). Örgütsel bağlılık tüm örgüte karşı duygusal bir tepki iken iş doyumu işin belirli yönlerine karşı duygusal bir tepkidir (Williams ve Hazer, 1986). Katılımcıların işlerinden aldıkları doyum artıkça örgütsel bağlılığın artmakta olduğu bulgusu daha önce, Yatırım Modeli kapsamı dışında gerçekleştirilen pek çok çalışmada da (Buky Folami, Asare, Kwesiga ve Bline, 2014; Fu ve Deshpande, 2014; Gable ve Hunting, 2001; Giaque, Resenterra ve Siggen, 2014; Homayouni, 2014; Hsu ve ark., 2015; Ostroff, 1992; Özgen ve Özgen, 2010; Top ve ark., 2013; Türkoğlu, 2011; Yang, 2008; Zopiatı ve ark., 2014) ortaya konmuştur. İş doyumu ile örgütsel bağlılık arasında mevcut olan ilişki ile ilgili olarak farklı kültürlerde ve bağlamlarda, farklı ölçüm araçları ile yapılan çalışmalarda benzer sonuçların elde edilmesi bu iki değişken arasındaki ilişkinin kültürden bağımsız olduğunu düşündürmektedir.

Bu çalışmada elde edilen işe yatırım miktarı artıkça örgütsel bağlılığın da artmakta olduğu bulgusu daha önce yapılan çalışma sonuçları ile tutarlıdır (örn., Farrell ve Rusbult, 1981; Gable ve Hunting, 2001). Birey örgüte yatırım yaparaktan

örgütten ayrılmanın bedellerini artırmakta ve bireyin örgütsel bağlılığı artmaktadır (Rusbult ve Farrell, 1983). Bu nedenle, örgüte yatırım yapmak, örgütte kalmak için güçlü bir psikolojik özendirici işlevi görmektedir (Rusbult ve ark., 1998).

Alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ile örgütsel bağlılık arasında saptanan olumsuz ilişki, daha önce Yatırım Modeli kapsamında yapılan pek çok çalışmada da elde edilmiştir (örn., Farrell ve Rusbult, 1981; Van Dam, 2005). Örgütsel bağlılığın alternatif işlerin niteliklerinin olumsuz olarak değerlendirilmesi ile arttığı (Farrell ve Rusbult, 1981; Rusbult ve Farrell, 1983), alternatif işleri sınırlı olduğu için bireyin örgüte bağlandığı (Allen ve Meyer, 1990; Meyer ve Allen, 1984) ve diğer iş olanaklarını araştırmak istemeyen bireylerin, mevcut örgütte çalışmaya devam etme ihtimallerinin daha yüksek olduğu (Bollin, 1993) düşünüldüğünde, alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesinin örgütsel bağlılık ile olumsuz ilişki içinde olması kaçınılmazdır.

Çalışmanın üçüncü denencesi ile örgütsel bağlılığın yaka türüne göre farkları tespit edilmeye çalışılmıştır. D3 denencesi (*Mavi yakalı çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri beyaz yakalılarınkine göre anlamlı olarak daha yüksektir.*) desteklenmiştir. Bağımsız gruplar için t – testi sonuçları mavi yakalı çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin beyaz yakalılarınkine göre anlamlı olarak daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bunun nedeni, mavi yakalı çalışanların daha düşük eğitim seviyesine sahip olmaları olabilir çünkü düşük eğitim seviyesine sahip olan çalışanlar genellikle iş değiştirme konusunda zorlanmaktadır ve bu yüzden örgütlerine daha fazla bağlılık göstermektedirler (Chughtai ve Zafar, 2006). Örgütsel bağlılık değişkeni

açısından tespit edilen bu anlamlı farklılık, mavi ve beyaz yakalı çalışanların iş içeriklerinin farklılığından da kaynaklanıyor olabilir (Puentes – Encino, 2007).

Bu bulguların aksine, Bursa’da otomotiv yan sanayinde faaliyet gösteren bir işletmenin çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmanın bulgularına göre örgütsel bağlılık değişkeni için mavi ve beyaz yakalı çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (Demirdağ ve Ekmekçioğlu, 2015). Yurtdışında yapılan bir çalışmada ise beyaz yakalı çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin mavi yakalılarınkine göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu saptanmıştır (Moore, 2009). Bulgulardaki bu farklılıklar, bu araştırmaların kapsamına alınan çalışanların kurumda çalışma sürelerinin farklı olmasından kaynaklanıyor olabilir çünkü daha önce yapılan pek çok çalışmada (örn., Cohen, 1992; Wright ve Bonett, 2002) örgütsel bağlılık ile kurumda çalışma süresi arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca bu tez çalışması ile diğer çalışmaların uygulandıkları sektörlerin farklılıkları da (iletişim, otomotiv ve lojistik) sonuçları etkilemiş olabilir çünkü Kaya (2008) ve Sığrı (2007) çalışmalarında sektörler arasında örgütsel bağlılık değişkeni açısından anlamlı farklılıklar tespit etmişlerdir. Yukarıda sıralanan çalışmaların bulgularındaki bu farklılıklar konu ile ilgili olarak çalışanlar üzerinde ülkemizde yeni araştırmaların yapılmasının gerekliliğine işaret etmektedir.

Çalışmanın dördüncü denenceleri ile Yatırım Modeli değişkenleri ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler tespit edilmeye çalışılmıştır. D4a denencesi (*Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*) ve D4c denencesi (*Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile*

alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi düzeyleri arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.) desteklenmişken, D4b denencesi (Çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri ile işe yatırım düzeyleri arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.) desteklenememiştir. Korelasyon analizi sonucunda örgütsel sinizmin iş doyumunu ile olumsuz; işe yatırım ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ile ise olumlu bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur. Hiyerarşik regresyon analizi bulgularına göre Yatırım Modeli değişkenleri örgütsel sinizmdeki varyansın % 25'ini açıklamaktadır. Örgütsel sinizme en fazla etkiyi iş doyumunu yapmaktadır. İşe yatırım ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi değişkenlerinin etkileri ise yaklaşık olarak birbirine eşittir. İş doyumunun azalması, işe yapılan yatırım miktarının ve alternatif işlerin niteliklerinin artması ile birlikte örgütsel sinizm düzeyi artmaktadır. Görüldüğü üzere, Yatırım Modeli'nin bu üç değişkeni örgütsel sinizme ilişkin varyansı anlamlı olarak açıklamaktadır. Yine de varyansı en çok açıklayan değişkenin iş doyumunu olduğu görülmektedir. Farklı bir kültürel ortam ve örneklem grubu üzerinde çalışma yapan Abraham (2000) bu bulgu ile tutarlı sonuçlar elde etmiştir.

Bu çalışmanın bulguları ile tutarlı olarak, ülkemizde ve yurtdışında örgütsel sinizm ile iş doyumunu arasındaki ilişkileri inceleyen pek çok çalışmada da (Abraham, 2000; Boyalı, 2011; Chiaburu ve ark., 2013; Eaton, 2000; Khan, 2014; Reichers ve ark., 1997; Srivastava ve Adams, 2011; Wanous ve ark., 2000) benzer bulgular elde edilmiştir. Örgüte karşı sinizm sonucunda oluşan olumsuz duygular bireyin iş deneyimlerini olumsuz yönde değerlendirmesine neden olabilmektedir (Forgas, 1995). İşlerinden doyum alamayan çalışanlar da örgüte karşı olumsuz bir tutum sergileyebilmektedirler (Dean ve ark., 1998). İş doyumunu olumlu (Udo ve ark., 1997)

ve örgütsel sinizm olumsuz (Abraham, 2000) iş sonuçları ile ilişkili olduğu için bu iki değişken arasında zıt yönlü bir ilişkinin tespit edilmesi beklentileri destekler yöndedir.

Araştırmada beklenenin aksine, işe yatırım miktarı ile örgütsel sinizm arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Diğer bir deyişle, bireylerin çalıştıkları kuruma yaptıkları yatırım miktarları artıkça, bireyler kuruma karşı bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak daha olumsuz bir tutum (Dean ve ark., 1998) içerisine girmektedirler.

Örgütsel sinizm ile işe yatırım miktarı arasında saptanan olumlu ilişki mavi ve beyaz yakalı çalışanların beraber korelasyon analizine dahil edildiği ve sadece beyaz yakalı çalışanların korelasyon analizine dahil edildiği durumlarda elde edilmiştir. Diğer bir deyişle, sadece mavi yakalı çalışanların korelasyon analizine dahil edildiği durumda örgütsel sinizm ile işe yatırım miktarı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu durum, örgütsel sinizm ve işe yatırım miktarı arasındaki anlamlı ilişkinin beyaz yakalılara özgü olduğuna işaret etmektedir.

Örgütün ve çalışanların bir takas ilişkisi içerisinde oldukları (Angle ve Perry, 1981) düşünüldüğünde, eğer örgüt çalışanlarına sağladığı imkanlardan daha fazlasını çalışanlardan beklerse, çalışanın sinizm geliştirmesi ve kuruma karşı güvenini yitirmesi bunun çok doğal bir sonucudur (Cartwright ve Holmes, 2006). Buna göre, özellikle beyaz yakalı çalışanlar örgüte yapmış oldukları yatırımların karşılığını alamayınca örgütsel sinizme sürüklenmiş olabilirler.

Bunun başka bir nedeni, çalışanların kuruma yatırım yaparak kendilerinden çok fazla şey verdiklerini düşünmeleri ve bunun karşılığında verdiklerinden (bedel) daha fazla (ödül) beklenti içinde olmaları olabilir. Ayrıca, çalışanların işlerine yaptıkları yatırım miktarları artıkça, çalışanlar kurum hakkında daha fazla olumsuz konuşma ve şikayet etme eğiliminde olabilirler (Reichers ve ark., 1997), bu nedenden dolayı örgütsel sinizm düzeyleri daha yüksek çıkmış olabilir. Bunun diğer bir nedeni, örgütün etkililiği ile ilgili olabilir. Şöyle ki, çalışan yatırım yapıyor fakat örgüt sürekli olarak başarısız oluyorsa, çalışan örgütsel sinizme sürüklenmiş olmaktadır (Wanous ve ark., 2000).

Alternatif işlerin niteliklerini olumlu olarak değerlendiren çalışanlarda örgütsel sinizm düzeyleri daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Bu beklenen bir bulgudur. Şöyle ki, alternatif işleri olumlu olarak değerlendiren bir çalışanın mevcut kuruma karşı olumlu bir tutuma sahip olması beklenemez. Aksine, alternatif arayışına girmiş olan bir çalışan mevcut kurumda yaşanan olumsuz deneyimlerden dolayı mevcut kuruma karşı olumsuz bir tutum geliştirmiştir (Forgas, 1995).

Çalışmanın beşinci denencesi ile örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm değişkenleri arasındaki ilişkiler tespit edilmeye çalışılmıştır. D5 denencesi (*Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*) desteklenmiştir. Korelasyon analizi sonucunda örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Bu bulgularla tutarlı olarak, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında ülkemizde olduğu gibi yurtdışında yapılan araştırmalarda da (Abraham, 2000; Idris ve ark., 2011; Johnson ve O’Leary – Kelly, 2003; Kannan – Narasimhan ve Lawrence, 2012; Kim ve ark., 2009; Neves, 2012; Richardsen ve ark., 2006; Türköz ve ark., 2013; Wanous ve ark., 1994; Volpe ve ark., 2014) benzer bulgular elde edilmiştir. Bu çalışmanın ve diğer çalışmaların bulguları göstermektedir ki, katılımcıların kültürleri, yaşadıkları coğrafi bölge, yaşları, çalıştıkları örgütün kültürü ne olursa olsun, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında olumsuz bir ilişki bulunmaktadır.

Bu beklenen bir bulgudur çünkü örgütsel bağlılık, bireyin kendisini örgütün hedefleri doğrultusunda tanımlaması, örgüt üyeliğine değer vermesi ve örgütün hedeflerine ulaşmak için çaba göstermesi (Mowday ve ark., 1979) iken örgütsel sinizm bireyin çalıştığı örgütün bütünlükten yoksun olduğuna inandığı zaman ortaya çıkan (Johnson ve O’Leary – Kelley, 2003), örgütsel sonuçları etkileme gücü olan olumsuz bir iş tutumudur (Abraham, 2000). Örgütsel sinizmin bir sonucu olarak çalışanlar örgütsel bağlılıklarını yitirmektedirler (Reichers ve ark., 1997). Diğer bir deyişle, örgütsel bağlılık örgütsel sinizmin sonuçlarındandır (Chiaburu ve ark., 2013).

Daha önce de belirtildiği gibi, örgütler ve üyeleri bir takas ilişkisi içerisindeyler. Buna göre, taraflar belirli taleplerde bulunurken karşılığında bir şeyler vermektedirler (Angle ve Perry, 1981). Örgütsel bağlılığın bu takas ilişkisinin sonuçlarından (Angle ve Perry, 1981) olduğu düşünüldüğünde, örgüt çalışanlarına sağladığı imkanlardan daha fazlasını onlardan beklerse, çalışanın sinizm geliştirmesi bunun beklenen bir sonucudur (Cartwright ve Holmes, 2006). Aynı şekilde çalışan

örgütten gerçek olamayacak kadar yüksek bir beklenti içinde olursa ve bu beklenti karşılanmazsa, bu durumda çalışan büyük bir hayal kırıklığına uğrayacak ve örgütsel sinizme sürüklenmiş olacaktır (Andersson, 1996).

Çalışmanın altıncı denencesi ile örgütsel sinizmin yaka türüne göre farkları tespit edilmeye çalışılmıştır. D6 denencesi (*Mavi yakalı çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri beyaz yakalılarınkine göre anlamlı olarak daha düşüktür.*) desteklenememiştir. Bağımsız gruplar için t – testi sonuçları mavi ve beyaz yakalı çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık saptanamadığını göstermiştir. Bu bulgularla tutarlı olan sonuçlara Ağırdan (2016) tarafından hastane çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada ulaşılmıştır. Bu çalışmanın bulgularının aksine, Mirvis ve Kanter (1991) tarafından yapılan bir araştırmada mavi yakalı çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri beyaz yakalılarınkine göre anlamlı olarak daha yüksek saptanmıştır.

Beyaz yakalı çalışanların işlerinde çeşitlilik bulunmasına (Morgeson ve Humphrey, 2006) ve mavi yakalıların rutin işler yapmalarına (Shirom, Westman ve Melamed, 1999), diğer bir deyişle mavi ve beyaz yakalı çalışanların iş içerikleri farklı olmasına (Puentes – Encino, 2007) rağmen, bu iki grup örgütsel sinizm değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Bunun farklı nedenleri olabilir. İlk olarak, bu çalışmaya dahil edilen mavi yakalı çalışanların eğitim durumlarının yüksek olması ve nitelikli işçi olmaları, beyaz yakalılarından örgütsel sinizm değişkenine göre farklılaşmamalarının bir nedeni olabilir. İkinci olarak, mavi ve beyaz yakalı çalışanların genel olarak örgütsel sinizm ortalama puanlarının düşük olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizmde alınan düşük puan çalışanın örgüte karşı olumlu bir

tutum içinde olduğunu düşündürmektedir. Bu çalışmanın katılımcılarını toplulukçu kültür üyeleri (Hofstede, 1980; Kağıtçıbaşı, 1996; Oyserman ve ark., 2002) oluşturmaktadır. Toplulukçu kültürlerde bireyler olumsuz duygularını ifade etmekten çekinmektedirler çünkü olumsuz duygular iç grup uyumunu tehdit etmektedir (Matsumoto, Yoo ve Fontaine, 2008). Bu nedenle, katılımcılar daha az olumsuz tutum sergilemiş ve birbirlerinden farklılaşmamış olabilirler. Daha önce de belirtildiği gibi örgütsel sinizm ülkemizde yeni yeni çalışılmaya başlanan bir kavramdır. Bu nedenle, konu ile ilgili olarak genel anlamda çalışanlar üzerinde ülkemizde yeni araştırmaların yapılması gerekmektedir. Bu alanda, özellikle yaka türüne göre, güvenilir bir sonuca ulaşabilmek için daha fazla çalışma yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Çalışmanın yedinci denenceleri ile Yatırım Modeli değişkenleri ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler tespit edilmeye çalışılmıştır. D7a denencesi (*Çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*) ve D7c denencesi (*Çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri ile alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi düzeyleri arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*) desteklenmişken, D7b denencesi (*Çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri ile işe yatırım düzeyleri arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*) desteklenememiştir. Korelasyon analizi sonucunda işten ayrılma niyeti ile iş doyumu arasında olumsuz ve anlamlı; işten ayrılma niyeti ile alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki saptanmışken, işten ayrılma niyeti ile işe yatırım arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu bulgulara benzer şekilde, hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre, Yatırım Modeli değişkenlerinden iş doyumu ve alternatif işlerin

niteliklerinin değerlendirilmesi işten ayrılma niyetindeki varyansın % 26'sını açıklamaktadır. İşten ayrılma niyetini en fazla iş doyumunu en az ise alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi etkilemektedir. İşe yatırım değişkeninin ise işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. İş doyumunu azaldıkça ve alternatif işlerin nitelikleri artıkça, işten ayrılma niyeti artmaktadır. Bu bulgular, Van Dam tarafından 2005 yılında yapılan bir çalışmanın bulguları ile tutarlılık göstermektedir (Van Dam, 2005).

Farklı kültürel gruplar ve örneklem grupları üzerinde yapılan pek çok çalışmada da (Brown, 2009; Farrell ve Rusbult, 1981; Ostroff, 1992; zgen ve zgen, 2010; Yang, 2008) bu çalışmanın bulgularına benzer olarak iş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bireyin işinden aldığı doyum düzeyi onun işe devamsızlığını ve işten ayrılma niyetini etkilemektedir (Maghradi, 1999). İşten ayrılma niyetinin belirleyicilerinden olan iş doyumunu, işten ayrılma niyetinde olan çalışanlarda düşüktür. Diğer bir deyişle, bu çalışanlar işlerine karşı ilgisizdirler ve örgütün amaçları doğrultusunda çalışmaya isteksizdirler (Appollis, 2010).

Ayrıca, işlerinden doyum alan çalışanlar, işlerini bırakmak istememektedirler çünkü yeni bir işin ne getireceği hakkında bir bilgi sahibi değildirler. Diğer bir deyişle, bir belirsizlik durumu söz konusudur ve insanlar genellikle belirliliği belirsizliğe tercih etmektedirler (Camerer ve Weber, 1992).

İşten ayrılma niyeti ile alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi arasında saptanan olumlu ilişki beklentileri destekler yöndedir çünkü alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi işten ayrılma niyetinin öncüllerindendir (Steers ve Mowday, 1981). Alternatif işler bireyin istihdam edilebilirliğini değerlendirmesini yansıttığı (Nyberg, 2010) için istihdam edilebilirliklerini yüksek olarak değerlendiren çalışanlar işten ayrılma niyetinde olmaktadır. Oliver (1990) tarafından Yatırım Modeli kapsamında yapılan bir çalışmada bu bulgularla tutarlı olarak işten ayrılma niyeti iş doyumu ile olumsuz ve anlamlı; alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ile ise olumlu ve anlamlı olarak ilişkili bulunmuştur.

İşe yatırım miktarı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu bulgunun aksine, Ceylan ve Bayram (2006) tarafından otomotiv sektöründe faaliyet gösteren dört firmanın beyaz yakalı çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada işe yatırım miktarı ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Bu araştırmacıların çalışmalarında anlamlı bir farklılık bulmalarının sebebi katılımcı grubunun eğitim durumundaki farklılıklardan kaynaklanıyor olabilir çünkü bu çalışmada katılımcıların büyük çoğunluğu ön lisans mezunu iken Ceylan ve Bayram (2006) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın katılımcılarının büyük çoğunluğu lisans mezunudur. Daha önce yapılan pek çok araştırmada eğitim durumu ve örgütsel sonuç değişkenleri (işten ayrılma niyeti gibi) arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır (örn., Emiroğlu, Akova ve Tanrıverdi, 2015; Kula, Taşdöven ve Dönmez, 2015; Yıldırım, 2014).

Bu farklılıklar aynı zamanda her sektörün kendi içerisindeki örgüt kültürünün farklılığından da (Kessler, 2014; Park ve Lee, 2016) kaynaklanıyor olabilir çünkü grubun bir parçası olmak ve örgüt üyeliğini devam ettirmek için bireyin sergilemesi gereken davranış ve tutumları belirleyen örgüt kültürleri, toplumsal kontrol mekanizmaları olarak faaliyet göstermektedirler ve örgüt kültürlerinin örgütsel yaşam üzerinde büyük bir etkisi olmaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1996).

Çalışmanın sekizinci denencesi ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkiler tespit edilmeye çalışılmıştır. D8 denencesi (*Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki beklenmektedir.*) desteklenmiştir. Korelasyon analizi sonucunda örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Bu bulgulara paralel olarak, ülkemizde ve yurtdışında yürütülen pek çok araştırmada da (Brunetto ve ark., 2012; Craig ve ark., 2012; Günlük ve ark., 2013; Homayouni, 2014; Karavardar, 2015; Kartal, 2015; Ostroff, 1992; Park ve Jung, 2015; Wong ve Spence – Laschinger, 2015; Yousaf ve ark., 2015 ve Zopiatas ve ark., 2014) benzer ilişkilerin olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki bu bulgu, katılımcı profillerindeki ve uygulamaların yapıldığı ülkelerdeki sosyo – kültürel farklılıklara rağmen her seferinde saptanmaktadır.

Bireyin örgütün hedeflerini kabul etmesi ve örgütsel üyeliği sürdürmek için belirli bir arzuya sahip olması olarak tanımlanan örgütsel bağlılık (Porter ve ark., 1974) ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz bir ilişkinin olması beklenen bir durumdur

çünkü yüksek bağlılık gösteren çalışanlar, örgütsel bağlılık tanımlarında da belirtildiği gibi, örgütte kalmayı istemektedirler. Bu nedenle, bu çalışanların işten ayrılma ihtimallerinin daha az olması doğaldır (Mowday ve ark., 1982).

Ayrıca örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki güçlü ilişki göz önüne alındığında örgüte düşük düzeyde bağlılığın örgütten geri çekilme veya örgütten uzaklaşma düşüncesine yol açması muhtemeldir (Wongrattanapassorn, 2000) çünkü işlerinden doyum alan ve örgütlerine bağlı olan çalışanlar genellikle örgütte çalışmaya devam etmekte iken işlerinden doyum alamayan ve örgütlerine bağlı olmayan çalışanlar örgütten ayrılmaktadırlar (Mitchell, Holtom, Lee ve Graske, 2001).

Örgüt çalışanları desteklerse ve onlara yardım ederse, çalışan bilişsel, duygusal ve fiziksel olarak karşılık vermek zorunda hissedecek ve yüksek düzeyde bağlılık gösterecektir (Saks, 2006). Buna karşın, çalışanın ihtiyaçları karşılanmıyorsa, bu çalışanın işinden ayrılma niyetine girmesi bunun çok doğal bir sonucudur. Bu bulgular, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti kavramlarının ters yönde ilişkili olduğunu bir kez daha göstermektedir.

Bu çalışmada, iş doyumu ile işten ayrılma niyeti ($r = -.44, p < .05$) arasında, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti ($r = -.36, p < .05$) arasında var olan ilişkiden daha güçlü bir ilişki saptanmıştır. Buna karşın, daha önce yapılan pek çok çalışmada (örn., Farrell ve Rusbult, 1981; Lambert ve Hogan, 2009; Lum ve ark., 1998; Mueller ve Price, 1990; Porter ve arkadaşları, 1974; Trimble, 2006; Williams ve Hazer, 1986) örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında, iş doyumu ile işten ayrılma niyeti

arasındaki ilişkiden daha güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu çalışmada elde edilen bu bulgu ile *bağlılığın işten ayrılma niyetinin daha güçlü bir yordayıcısı olduğu* bu örneklem grubu bağlamında desteklenememiştir.

Bu çalışmalardaki katılımcı gruplarındaki farklılıklar (stajyer, öğrenci, endüstri işçileri, iletişim sektörü çalışanları gibi) sonuçlar üzerinde etkili olmuş olabilir. Bu farklılıklarda, çalışmaların gerçekleştirildiği ülke kültürlerinin de (bireyci – toplulukçu) bir rol oynadığı düşünülmektedir çünkü daha önce yapılan çalışmalarda örgütsel davranış değişkenleri ile kültürel boyutlar arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır (örn., Bochner ve Hesketh, 1994; Moorman ve Blakely, 1995). Tett ve Meyer (1993) tarafından belirtildiği gibi araştırmacılar tarafından kullanılan ölçüm araçlarının farklılığı da sonuçlar üzerinde etkili olmuş olabilir. Aynı zamanda, bu çalışma kapsamına örgütsel bağlılığın sadece duygusal ve ahlaki boyutlarının alınmış olması elde edilen sonuçları etkilemiş olabilir.

Çalışmanın dokuzuncu denencesi ile örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkiler tespit edilmeye çalışılmıştır. D9 denencesi (*Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*) desteklenmiştir. Korelasyon analizi sonucu örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti kavramlarının olumsuz yönleri fazladır ve örgütler için maddi bedelleri içermektedirler (Torun, 2016). Bu çalışmanın bulgularıyla tutarlı olan sonuçlar ülkemizde ve yurtdışında pek çok araştırmacı

(Chiaburu ve ark., 2013; Çağ, 2011; Erbil, 2013; Khan, 2014; Polat ve Meydan, 2010; Uysal ve Yıldız, 2014) tarafından saptanmıştır. Bu bulgular, örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin farklı örgüt kültürlerinde ve farklı örneklem gruplarında benzer olduğunu göstermektedir.

Khan (2014) tarafından örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi destekleyen kuramlar *Eşitlik Kuramı* (Adams, 1965) ve *Sosyal Mübadele Kuramı* (Blau, 1968) olarak sıralanmıştır. Eşitlik Kuramı'na göre sosyal ilişkilerde adalet; ödüller, bedeller ve kaynakların bireyin katkılarına veya girdilerine oranına göre tahsis edildiğinde ortaya çıkmaktadır (Leventhal, 1980). Sosyal Mübadele Kuramı'nın temel varsayımı ise bireylerin sonunda ödüllendirilecekleri beklentisiyle bir ilişkiye girmeleri ve bu ilişkiyi devam ettirmeleridir (Blau, 1968). Bu yüzden, eğer çalışan işine üst düzey çaba harcıyor (yüksek bedel) ve düşük fayda sağlıyorsa (düşük ödül) bu durum çalışanın işine karşı hoşnutsuz olmasına (olumsuz tutum) yol açacak (Khan, 2014) ve bu çalışan işten ayrılma niyetine girebilecektir.

Örgüte karşı sinik tutumlara sahip olan bir çalışan genel anlamda işine ve örgüte karşı olumsuz bir tutum (düşük iş doyumu ve düşük örgütsel bağlılık) sergileyecektir. Bu da işten ayrılma niyetine yol açacaktır (Chiaburu ve ark., 2013). Diğer bir deyişle, bireyin çalıştığı kurum ile ilgili olumsuz inanç, duygu ve davranışları ile nitelendirilen örgütsel sinizmin (Dean ve ark., 1998) sonuçlarından biri işten ayrılma niyetidir (Abraham, 2000). Bir çalışanın kurumdan ayrılması bu çalışanın sadece kendisini değil aynı zamanda kurumun performansını ve kurumda çalışanların psikolojilerini de olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum da işten ayrılmanın ve

örgütsel sinizmin kurumlar için büyük bir tehlikeye dönüşebileceğini göstermektedir (Uysal ve Yıldız, 2014).

Çalıştığı kuruma karşı olumsuz tutumlara sahip olan, güvenini kaybeden ve hayal kırıklığına uğrayan bir bireyin işinden ayrılma niyetine girmesi beklenen bir durumdur (Abraham, 2000) ve çok doğaldır. Örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasında olumlu ve anlamlı bir ilişkinin olması, Uysal ve Yıldız (2014) tarafından da belirtildiği gibi, bu kavramların hem örgüte hem de çalışanlara zarar verebileceğini düşündürmektedir.

Çalışmanın son denencesi ile işten ayrılma niyetinin yaka türüne göre farkları tespit edilmeye çalışılmıştır. D10 denencesi *(Mavi yakalı çalışanların işten ayrılma niyeti düzeyleri beyaz yakalılarınkine göre anlamlı olarak daha düşüktür.)* desteklenememiştir. Bağımsız gruplar için t – testi sonuçlarına göre mavi ve beyaz yakalı çalışanların ortalama puanları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Daha önce de belirtildiği gibi, beyaz yakalı çalışanların mavi yakalılara göre daha iyi sosyo – ekonomik düzeye sahip olmaları nedeniyle bu çalışanların kuruma karşı daha yüksek bir beklenti içerisine girmeleri ve bu yüksek beklenti karşılanmadığı zaman, bu durum beyaz yakalı çalışanların örgütlerine karşı olumsuz bir tutum geliştirmelerine, bu çalışanların mevcut işlerinden daha iyisini aramaya yönelmelerine ve işten ayrılma niyetine girmelerine yol açması beklenmekte iken çalışmanın bulguları bu beklentileri desteklememiştir.

Aynı şekilde, beyaz yakalı çalışanların istihdam edilebilirlikleri daha yüksek olduğu için alternatif işleri daha çekici bulma ve iş değiştirme ihtimallerinin daha yüksek olması (Cuyper ve De Witte, 2011) ve beyaz yakalı çalışanların istihdam edilebilirliklerinin daha yüksek olmasının onların kurumda devam etme isteklerini azaltması beklenirken (Philippaers ve ark., 2016) bu beklentiler de desteklenememiştir. Tüm bunların nedeni olarak, bu çalışma kapsamına alınan mavi yakalı çalışanların eğitim düzeylerinin yüksek olması ve nitelikli işçi olmaları düşünülebilir.

Bu çalışmanın bulgularının aksine, Yenihan ve arkadaşları (2014) tarafından Sakarya’da otomotiv sektörü çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmanın sonucunda mavi yakalı çalışanların işten ayrılma niyetlerinin beyaz yakalılarınkine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, Sakarya’nın bir sanayi şehri olması nedeniyle, mavi yakalılar için alternatif işlerin fazlalığından kaynaklanıyor olabilir. Yine yurtdışında Frizzell (2015) tarafından yapılan bir çalışma sonucunda mavi yakalı çalışanların işten ayrılma niyetlerinin beyaz yakalılarınkine göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışanların işyerlerinden beklentileri ve alternatif işleri değerlendirme durumları gibi faktörlerin bu sonuçlar üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Örgüt kültürlerinin örgütsel yaşam üzerinde büyük bir etkisinin olduğu (O’Reilly ve Chatman, 1996) göz önüne alındığında, bulgulardaki farklılıkların bir başka sebebi, her kurumun kendine özgü kültürel özellikleri (Park ve Lee, 2016) ve çalışanlarının iş ve işyeri algılarındaki farklılıklar olabilir. Bu farklılık, beyaz yakalı çalışanların çeşitli beceri ve yeteneklere sahip olmaları (Cuyper ve De Witte, 2011) ve

çeşitli yeteneklere sahip olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olmasından da (Coşkun, 2012) kaynaklanıyor olabilir.

Özetlemek gerekirse, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılması, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin azaltılması önemlidir. Araştırmanın katılımcılarının iletişim sektörü çalışanlarından oluşması, faaliyetlerin büyük oranda insan unsuruna dayalı olması, bunun önemini daha da artırmaktadır.



IV.3. Yatırım Modeli'nin Desteklenmesine İlişkin Tartışma

Araştırma kapsamında Yatırım Modeli varsayımları dikkate alınarak, örgütsel bağlılık ile iş doyumunu ve işe yatırım arasında olumlu; örgütsel bağlılık ile alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi arasında ise olumsuz ve anlamlı ilişkiler beklenmiştir. Araştırma sonuçları bu üç beklentinin de model kapsamında gerçekleştiğini göstermektedir. Daha önce de belirtildiği gibi iş doyumunu, işe yatırım ve alternatif işlerin nitelikleri örgütsel bağlılığı etkileyen kavramlardır (örn., Farrell ve Rusbult, 1981; Rusbult ve Farrell, 1983). Bu bulgular, örgütsel bağlılığın iş doyumundan daha karmaşık bir yapı olduğunu destekler niteliktedir çünkü Yatırım Modeli'ne göre iş doyumunu işin iyi ve kötü özelliklerinin bir fonksiyonu iken örgütsel bağlılık iş doyumuna ek olarak işe yapılan yatırım miktarından ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesinden de etkilenmektedir (Farrell ve Rusbult, 1981).

Yatırım Modeli kapsamında, Randall, Cropanzano, Bormann ve Birjulin (1999) tarafından imalat sanayi çalışanları; Farrell ve Rusbult (1981) tarafından sanayi alanında çalışanlar; Gable ve Hunting (2001) tarafından çocuk bakıcıları; Kastlunger ve arkadaşları (2008) tarafından banka müşterileri; Oliver (1990) tarafından üretim, dağıtım ve mağazacılık yapan bir şirketin çalışanları ve Van Dam (2005) tarafından hastane çalışanları üzerinde yapılan araştırmaların sonucunda bu çalışmanın bulgularına benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Yukarıdaki bulgular dikkate alındığında, Yatırım Modeli ülkemizde iş ortamında sınıandığında, yurtdışında elde edilen sonuçlara benzer bulguların ortaya

çıkıldığı görülmektedir. Diğer bir deyişle, Yatırım Modeli ülkemizde iş ortamında desteklenmiş olmaktadır.

Yapısal Eşitlik Modeli kurulurken örgütsel sinizm ile iş doyumu ve işe yatırım arasında olumsuz; örgütsel sinizm ile alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi arasında ise olumlu ve anlamlı bir ilişki beklenmiştir. Bulgulara göre, model kapsamında örgütsel sinizm ile iş doyumu arasında olumsuz ve örgütsel sinizm ile alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi arasında ise olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmuş iken, beklenenin aksine, örgütsel sinizm ile işe yatırım miktarı arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. İşe yatırım değişkeni ile beklenenin aksi yönde bir ilişki bulunmasına rağmen, Yatırım Modeli'nin örgütsel sinizm değişkeni bağlamında desteklenmesi, alan yazın için yeni ve önemli bir bulgudur.

Örgütsel sinizm değişkenini işe yapılan yatırım miktarının olumlu yönde etkilemesi ilginç bir bulgu olarak görülebilir. Bu bulgu, çalışanın kuruma yaptığı yatırımların artması ile kurumun bütünlükten yoksun olduğuna dair inançlara sahip olduğunu, kuruma karşı olumsuz duygularının olduğunu ve kuruma karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranma eğiliminde (Dean ve ark., 1998; James, 2005) olduğunu göstermektedir. Belki de çalışan kuruma yatırım yaparak çok fazla bedel ödediğini ve bunun karşılığında çok az ödül aldığını düşünüyor olabilir. İsteddiği kadar ödül alamayan çalışanın da örgüte karşı olumsuz bir tutum takınması yatırımı az olan katılımcılara göre daha kolay olabilmektedir.

Yukarıdaki bulgulara ek olarak, Yapısal Eşitlik Modeli kurulurken işten ayrılma niyeti ile iş doyumunu ve işe yatırım arasında olumsuz yönde; işten ayrılma niyeti ile alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi arasında ise olumlu yönde bir ilişki beklenmiştir. Analiz sonucunda model kapsamında işe yatırım değişkeni ile ilgili ilişkinin gerçekleşmediği görülürken diğer ilişkilerin desteklendiği saptanmıştır. Daha önce de belirtildiği gibi, bu bulgu ile benzer şekilde, korelasyon analizinde de işten ayrılma niyeti ile işe yapılan yatırım miktarı arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Hiyerarşik regresyon analizinde yine benzer şekilde, işe yapılan yatırım miktarı değişkeninin işten ayrılma niyetine anlamlı bir katkısının olmadığı tespit edilmiştir.

Bu çalışmada bireyin örgüte yatırım yaparaktan örgütten ayrılmanın bedellerini artıracak (Rusbult ve Farrell, 1983), bunun da işten ayrılma niyetini azaltacağı önermesi bu örneklem grubu kapsamında desteklenememiştir. Bunun nedeni, ülkemizde çalışanlar tarafından algılanan iş güvencesizliği ve iş bulmanın zorluğu nedeniyle, çalışanın işe yatırım yapıp yapmamasının işten ayrılma niyetini etkilemeyeceği olabilir. Diğer bir deyişle, çalışan işe yatırım yapsa da yapmasa da işten ayrılma niyetine girmeyecektir.

Yukarıda da belirtildiği gibi işe yatırım değişkeni ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişkinin saptanamaması beklentilere zıt bir durumdur. Yatırım Modeli kapsamında daha önce yapılan pek çok çalışmada (örn., Oliver, 1990; Van Dam, 2005) işe yatırım değişkeni ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Buna karşın bu iki değişken arasında, bu çalışmanın bulgularına benzer

şekilde, anlamlı ilişkiler saptayamayan çalışma sonuçları da mevcuttur (örn. Kayon, 1993). Bu iki değişken arasında tutarlı bir ilişkinin saptanamaması ileride yapılacak olan çalışmalarda bu değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesini gerektirmektedir.

Sonuç olarak görülmektedir ki, iş doyumu ve alternatif işlerin nitelikleri işten ayrılma niyeti ile ilişkilidir ve söz konusu bu değişkenler işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Bu bulgulara benzer sonuçlar Randall ve arkadaşları (1999), Farrell ve Rusbult (1981), Oliver (1990) ve Van Dam (2005) tarafından saptanmıştır. İşten ayrılma niyeti değişkeni bağlamında Yatırım Modeli ülkemizde iş ortamında kısmen desteklenmiştir.

Modelin desteklenmesine ilişkin işten ayrılma niyeti ile iş doyumu arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki tespit edilebilmişken örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Korelasyon analizi sonucunda örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki saptanırken bu ilişkinin modelde desteklenememesi ilginç bir bulgudur. Daha önce örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetini bir model kapsamında inceleyen çalışmalarda bu bulgu desteklenmiştir (örn., Chong ve Monroe, 2015; Genç, 2014).

Mevcut çalışma kapsamında modelde örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişkinin bulunamamasının pek çok nedeni olabilir. İlk olarak, modelde yer alan diğer değişkenlerle beraber analiz sonucunda bu etki ortaya çıkmamış olabilir. Diğer bir deyişle, diğer değişkenlerin etkisi bu ilişkiyi baskılamış olabilir. İkinci olarak, bu tez çalışmasında örgütsel bağlılığın duygusal ve ahlaki

boyutlarının kullanılmış olmasının yanı sıra DFA’da bu iki boyutun farklılaşmamış olması örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında yapısal eşitlik modelinde anlamlı bir ilişkinin bulunamamış olmasının bir nedeni olabilir çünkü Chang, Chi ve Miao (2007) çalışmalarında yapısal eşitlik modellemesi çerçevesinde duygusal bağlılık ve devam bağlılığı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki tespit edememişlerken ahlaki bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki saptamışlardır. İşten ayrılma niyeti ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiş iken işten ayrılma niyeti ile ahlaki bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin tespit edilmesinin nedeni, bu araştırmacıların çalışma grubunun toplulukçu kültür üyelerinden oluşması olabilir çünkü Vandenberghe’e (2003) göre ahlaki bağlılık toplulukçu kültürlerde daha çok öne çıkmaktadır. Bir diğer neden ise, bu tez çalışmasının örneklem grubunun farklı kariyer basamaklarındaki çalışanlardan oluşması olabilir. Çünkü farklı kariyer basamaklarındaki çalışanların farklı ihtiyaçları bulunmaktadır (Noe, Steffy ve Barber, 1988). Bu farklı ihtiyaçların da çalışmanın sonuç değişkenlerini etkilemiş olabileceği düşünülmektedir.

Özetlemek gerekirse, iş doyumu örgütsel bağlılığı olumlu olarak etkilerken, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetini olumsuz olarak etkilemektedir. İşe yatırım hem örgütsel bağlılığı hem de örgütsel sinizmi olumlu olarak etkilemektedir. Alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ise örgütsel bağlılığı olumsuz olarak örgütsel sinizmi ve işten ayrılma niyetini ise olumlu olarak etkilemektedir. Yatırım Modeli ülkemizde örgütsel bağlılık kapsamında olduğu gibi örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti kapsamında da (kısmen) desteklenmiştir.

Mavi ve beyaz yakalı çalışanların modele ayrı ayrı alınmasıyla elde edilen bulgular incelendiğinde ortak ilişkilerin yanı sıra ortak olmayan ilişkiler de bulunmaktadır. Mavi yakalı çalışanlarda (tüm grup ve beyaz yakalı çalışanlardan farklı olarak) alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi sadece örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetini; işe yatırım değişkeni ise sadece örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılığı anlamlı olarak etkilemekte iken beyaz yakalılarda (tüm grup ve mavi yakalı çalışanlardan farklı olarak) işe yatırım değişkeni sadece örgütsel sinizmi anlamlı olarak etkilemektedir. Buna göre mavi yakalılarda işe yatırım değişkeni ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin önemi ortaya çıkarken, beyaz yakalılarda alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin önemi ortaya çıkmaktadır.

Daha önce de belirtildiği gibi mavi yakalı çalışanlar daha dezavantajlı pozisyonda oldukları için ve alternatifleri sınırlı olduğu için bu çalışanların işe yaptıkları yatırımlarının fazlalığı örgütsel bağlılıklarını artırmış olabilir. Beyaz yakalılarda ise alternatif işlerin fazlalığı örgütsel bağlılıklarını azaltmış olabilir. Analize dahil edilen mavi yakalıların iş içeriklerinin ve kapsamlarının (Morgeson ve Humphrey, 2006; Puentes – Encino, 2007) beyaz yakalılarınkinden farklı olması model testindeki farklılığı açıklayabilir. Buna karşın, diğer değişkenlerde benzer ilişkilerin bulunması araştırma kapsamına alınan mavi yakalı çalışanların eğitim düzeylerinin beyaz yakalıların eğitim düzeylerine yakın olması ve nitelikli işçi olmalarından kaynaklanıyor olabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada “Yatırım Modeli değişkenleri (iş doyumu, işe yatırım ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi) çalışanların örgütsel bağlılıklarını, örgütsel sinizmlerini ve işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir” şeklinde oluşturulan kuramsal model sınanmış ve (kısmen) desteklenmiştir. Kuramsal olarak ifade edilen bu ilişkilerin yapılan çalışmada da (kısmen) desteklenmesi çalışmanın geçerliği ve güvenirliği açısından son derece önemlidir. Araştırmada elde edilen bu bulguların yurtdışında Yatırım Modeli’ni örgütlerde sınayan çalışma sonuçlarıyla da tutarlı olduğu saptanmıştır.

Çalışma kapsamında ele alınan kavramlardan örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti uzun yıllar “Örgütsel Davranış” ile “Endüstri ve Örgüt Psikolojisi” alanında çalışan araştırmacıların ve uygulayıcıların ilgisini çeken ve çekmeye devam eden kavramlardır. Örgütsel sinizm ise diğer iki kavrama göre yeni bir kavram olmakla birlikte bunlar kadar önemlidir çünkü örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile anlamlı olarak ilişkilidir.

Bu araştırma ile Yatırım Modeli ülkemizde ilk defa iş ortamında incelenmiş ve yurt dışında bu modeli inceleyen araştırma bulgularıyla benzer sonuçlar elde edilmiştir. Bu durum, Yatırım Modeli’nin Türkiye’de iş ortamında yurtdışına benzer dinamiklerle işlemekte olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, ülkemizdeki endüstri yönetimi ve çalışanları açısından olduğu kadar alana ilişkin literatür açısından da oldukça önemli bir sonuçtur.

Bu çalışmada Yatırım Modeli değişkenleri ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca, bu değişkenlerin örgütsel sinizm ile de anlamlı bir ilişki içinde olması uygulayıcılar için önemli bir veridir. Örgütsel sinizm ülkemizde çalışılan yeni bir kavram olması nedeniyle bu çalışmanın alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Ülkemizde Yatırım Modeli’ni tüm değişkenleriyle birlikte iş ortamlarında ele alan çalışmaya rastlamak pek mümkün değildir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, bu çalışma Yatırım Modeli’ni tüm değişkenleriyle ülkemizde iş ortamında inceleyen ilk çalışma olarak ele alınabilir. Yatırım Modeli’nin, söz konusu değişkenlerle bir arada ele alınarak incelenmiş olmasının, alanyazına önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu nedenle, bu çalışmanın ileride bu alanda yapılacak olan çalışmalar için önemli bir zemin hazırladığı düşünülmektedir. Yatırım Modeli değişkenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetini büyük ölçüde açıklayabilmiş olması ise hem kuramcılar hem de uygulayıcılar için üzerinde önemle durulması gereken bir konudur.

Bu çalışmada Türkiye’de Yatırım Modeli’ni örgütlerde sınavabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirilmiştir. Araştırmada çalışanların işten ayrılma niyetlerini ölçebilecek, geçerli ve güvenilir ikinci bir ölçme aracı daha geliştirilmiştir. Yatırım Modeli örgütlerde yurtdışında 1980’li yıllarda ele alınmış olmasına rağmen, alanyazın taraması hem ülkemizde hem de yurtdışında Yatırım Modeli’nin tüm değişkenlerini, standart bir ölçekle inceleyen bir çalışmanın bulunmadığını göstermektedir. Bu bağlamda, bu çalışmanın bu eksikliği gidermiş olduğu

söylenbilir. Alanyazında işten ayrılma niyeti ile ilgili uyarlama ya da orijinal ölçekler bulunsa da var olan ölçeklerin bazılarının psikometrik özellikleri incelendiğinde, bu yapıyı kapsamlı olarak ölçebilecek ölçme aracına ihtiyaç doğmuştur. Bu ihtiyaçtan hareket edilerek geliştirilen İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin psikometrik özelliklerinin uygun olduğu söylenebilir.

Bu araştırmanın güçlü yanı, Yatırım Modeli'ni ülkemizde örgütlerde ölçebilecek geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracının geliştirilmesi yoluyla Yatırım Modeli'nin ülkemizde örgütlerde sınanmasıdır. Modelin değişkenlerinin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti değişkenleri ile kuramsal bir modelde incelenmesi bu çalışmanın orijinalliğini göstermektedir.

Daha önce çalışanlar üzerinde yapılan araştırmaların bazılarında sadece beyaz yaka, bazılarında sadece mavi yaka, diğerlerinde ise her ikisinin de örneklem grubu olarak ele alındığı görülmektedir. Bu çalışmada söz konusu iki grup hem birlikte ele alınarak analize dahil edilmiş hem de iki grup arasındaki farklar incelenmiştir. Bu yönüyle bu çalışmanın alana önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir çünkü “Örgütsel Davranış” ile “Yönetim ve Organizasyon” alanlarında yapılan akademik çalışmalarda mavi yakalı çalışanlarla ilgili sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır (Bayraktaroğlu ve ark., 2015). Mavi yakalı çalışanların yeterli eğitim düzeyine sahip olmadıkları, üretimin sürekliliğini devam ettirmelerinin gerekliliği ve bu çalışanlar için yönetimden izin alınmasının zor olması gibi nedenlerden dolayı akademik çalışmalara dahil edilmedikleri görülmektedir (Bayraktaroğlu ve ark., 2015).

Yatırım Modeli'ni iş ortamında ülkemizde ilk defa inceleyen bu çalışmanın, alanyazına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte, bu çalışmanın sınırlılıkları da vardır. Araştırmanın Orta Anadolu'da bir ilde yalnızca bir sektörde yürütülmüş olması, örneklem grubunun homojenliği açısından olumludur fakat farklı sektörlerin araştırma kapsamına dahil edilmemesi bu çalışmanın bir sınırlılığıdır. Aynı konuda çalışmak isteyen araştırmacılar bu çalışmayı farklı sektörlerden çalışanlar üzerinde yineleyebilirler. Bu çalışmada elde edilen sonuçların başka örneklerde ele alınması yoluyla araştırma bulgularının genellenebilirliği sağlanmış olacaktır. Diğer bir sınırlılık ise denencelerin ve modelin sınıandığı ana çalışmada kadınların sayılarının az olması nedeniyle analize dahil edilmemeleridir. İleride yapılacak olan çalışmalarda hem kadın hem de erkek çalışanların analize beraber dahil edilmeleri önerilmektedir.

Rusbult tarafından 1980'li yıllarda geliştirilen Yatırım Modeli'nin iş ortamlarında Türk kültüründe de benzer dinamiklerle işlemekte olmasının, işçi – işveren ilişkilerine ayrı bir anlam katacağı söylenebilir. Bu konuda bu çalışmanın özellikle alanda çalışan, insan kaynakları ve eğitim birimlerinde görev yapan uygulayıcılara yardımcı olabileceği düşünülmektedir. Araştırma bulgularının ayrıca kuramcılarının da dikkatini çekeceği düşünülmektedir.

Örgütsel bağlılığın çalışanın işe devam edip etmeme kararı üzerinde önemli bir etkisinin olduğu, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetinin ise olumsuz yönlerinin ağır bastığı düşünüldüğünde, bu bulgulara dayalı olarak uygulayıcılar işçi – işveren ilişkilerini geliştirerek, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılması, örgütsel

sinizm ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin azaltılması yönünde insan kaynakları politikalarını belirleyebilirler. Bu bağlamda araştırmanın bulguları ile de tutarlı olarak çalışanların iş doyumu düzeyleri ve işe yatırım miktarları artırılırken, alternatif işlerin niteliklerinin olumsuz olarak değerlendirilmesi sağlanabilir. Araştırma kapsamında belirtildiği gibi örgütsel sinizm çalışanların örgüte karşı olumsuz tutumlarıdır. Kurumda sinik tutumlara sahip çalışanların olması örgütsel sonuçları ve çalışan verimliliğini olumsuz olarak etkilemektedir (James, 2005). Sinizmin örgüt ve çalışanlar için olumsuz etkileri, iş ortamlarında bu faktörlerin varlığı tespit edilerek ve incelenerek ortaya çıkarılabilir (Andersson, 1996). Örgüte karşı olumsuz tutumlara sahip olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olması sebebiyle, alan uygulayıcılarının çalışanların kuruma yönelik tutumlarını olumlu yönde etkilemeleri ve değiştirmeleri, işten ayrılmayı engellemenin bir yolu olarak önerilebilir. Bunlara ek olarak, örgüte karşı sinik tutumlara sahip olan çalışanların örgüt hakkındaki olumsuz inançlarını diğer çalışanlarla paylaşma olasılığının daha yüksek olduğu (Wilkerson, Evans ve Davis, 2008) göz önüne alındığında, bu çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini azaltmaya yönelik insan kaynakları uygulamalarına önem verilebilir. Örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkili olan kavramlar belirlenebilir ve bu belirlemelere göre önlemler alınabilir.

Alanyazında mavi ve beyaz yakalı çalışanların iş doyumu, işe yatırım, alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi, örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinde farklılaşıp farklılaşmadıklarına dair tutarsız ve sınırlı sayıda bulgulara ulaşılmıştır. İleride mavi ve beyaz yakalı çalışanların bu değişkenler açısından algılarını belirlemeye yönelik çalışmalar yapılarak bu alandaki

bilgimize katkı sağlanabilir. Bu çalışma kapsamında geliştirilen “İşe Yatırım Ölçeği” ve “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği”nin iletişim sektörü dışında farklı örneklem gruplarında kullanılarak geçerlik ve güvenirlik çalışmalarının yapılması önerilmektedir.

Belirli bir zaman dilimi içerisinde ölçümler alınarak gerçekleştirilen bu çalışma kesitsel bir araştırmadır (Hovardaoğlu, 2007). İleride çalışmanın değişkenleri hakkında daha detaylı bilgi sahibi olabilmek ve bu değişkenlerdeki değişimleri tespit edebilmek için farklı zaman aralıklarında ölçümler alınarak boyamsal araştırmalar (Hovardaoğlu, 2007) yapılabilir.

Bu çalışmada Yatırım Modeli değişkenleri ile örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkiler saptanmıştır. Bu alana ilgi duyan araştırmacılar bu değişkenlerle ilgisi olabileceğini düşündükleri diğer değişkenlerle (öncül değişkenler, ilişkili olan değişkenler ve sonuç değişkenleri) Yatırım Modeli değişkenleri arasındaki ilişkileri inceleyebilirler.

Sonuç olarak, bu çalışmanın Yatırım Modeli’ni örgütlerde (işçi – işveren ilişkisi bağlamında) ülkemizde bir adım daha ileriye götürdüğü söylenebilir. Bu çalışmada örgütlerde “insan” faktörünün çok önemli olduğu bir kere daha ortaya çıkmıştır. İnsanlar psikososyal varlıklar olmalarından dolayı özellikle iş ortamlarında insanların birey olarak değer görmeleri çok önemlidir. İnsanlar makine değildir, sosyal varlıklardır, bu nedenle iş ortamında insanlar arasındaki ilişkilere önem verilmelidir.

ÖZET

Bu çalışmanın temel amacı Yatırım Modeli değişkenlerini örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti değişkenleri ile ilişkilendirerek bir kuramsal model temelinde incelemektir. Yatırım Modeli’ni Türkiye’de iş ortamlarında sinayabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek ile işten ayrılma niyetinin ölçülebilmesi için geçerli ve güvenilir bir ölçeğin geliştirilmesi de bu çalışmanın kapsamı içinde ele alınmıştır.

Araştırma üç ayrı çalışma grubu üzerinde yürütülen işlemlerle tamamlanmıştır. Birinci aşamada “İşe Yatırım Ölçeği” geliştirilmiştir. Bu aşamaya 27’si kadın (% 9.03) ve 272’si erkek (% 90.97) olmak üzere 311 çalışan gönüllü olarak katılmıştır. Bu aşamada veri toplama araçları olarak İşe Yatırım Ölçeği Deneme Formu ve Kişisel Bilgi Formu katılımcılara uygulanmıştır. İkinci aşamada “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” geliştirilmiştir. Bu çalışmaya 23’ü kadın (% 13.37) ve 149’u erkek (% 86.63) olmak üzere 179 çalışan gönüllü olarak katılmıştır. Bu aşamada veri toplama araçları olarak İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Deneme Formu ve Kişisel Bilgi Formu katılımcılara uygulanmıştır. Ana çalışmada Yatırım Modeli değişkenlerinden iş doyumu, işe yatırım ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ile örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu aşamaya 24’ü kadın (% 8.5) ve 259’u erkek (% 91.5) olmak üzere 283 çalışan gönüllü olarak katılmıştır. Ana çalışmada veri toplama araçları olarak İşe Yatırım Ölçeği,

Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Örgütsel Sinizm Ölçeği, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu katılımcılara uygulanmıştır.

Veriler Açımlayıcı Faktör Analizi, Doğrulayıcı Faktör Analizi, bağımsız gruplar için t – testi, korelasyon analizi, hiyerarşik regresyon analizi ve yapısal eşitlik modeli ile çözümlenmiştir. Verilerin analizinde SPSS 23 ve AMOS 22 programları kullanılmıştır.

Birinci ve ikinci pilot çalışmaların sonucunda geçerli ve güvenilir olan İşe Yatırım Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği geliştirilmiştir. Ana çalışmanın sonucunda ise, araştırmada ele alınan yaka türü (mavi yaka – beyaz yaka) değişkenine göre anlamlı farklılıklar bulunmuş; örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti ile Yatırım Modeli kapsamında oluşturulan denencelerin çoğuna destek elde edilmiştir. Yapısal eşitlik modeli kapsamında ise Yatırım Modeli varsayımlarının iş ortamında (kısmen) desteklendiği tespit edilmiştir.

Araştırma sonuçları, konuya ilişkin daha önce yapılan yerli ve yabancı araştırma bulguları ve ilgili alanyazın çalışmaları temelinde tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: yatırım modeli, örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm, işten ayrılma niyeti, mavi yaka, beyaz yaka

ABSTRACT

The main purpose of this study is developing a theoretical model which can explain the effect of the Investment Model variables on organizational commitment, organizational cynicism, and intention to leave. The development of a valid and reliable scale that can measure Investment Model in Turkey at organizations and development of a valid and reliable scale for the measurement of the intention to leave have also been addressed within the scope of this study.

This study is carried out on three separate groups. “Job Investment Scale” is developed in the first study. In this study, 27 women (9.03 %) and 272 men (90.97 %) in total of 311 employees participated voluntarily. Data were collected utilizing “Job Investment Scale Trial Form” and personal information form. “Intention to Leave Scale” is developed in the second study. In this study, 23 women (13.37 %) and 149 men (86.63 %) in total of 179 employees participated voluntarily. Data were collected utilizing “Intention to Leave Scale Trial Form” and personal information form. In the third study, the relationships between organizational commitment, organizational cynicism and intention to leave are tested based on Investment Model. In this study, 24 women (8.5 %) and 259 men (91.5 %) in total of 283 employees participated voluntarily. Data were collected utilizing “Job Investment Scale”, “Organizational Commitment Scale”, “Organizational Cynicism Scale”, “Intention to Leave Scale” and personal information form.

Data were analyzed by exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, independent groups t – test, correlation analysis, hierarchical regression analysis and structural equation modeling.

The findings of the first and second studies showed that the developed scales which are called “Job Investment Scale” and “Intention to Leave Scale” are valid and reliable measures. The findings of the third study showed that there are significant differences between employee category (Blue collar – White collar) and the variables of the study. Also, most of the hypothesis related to organizational commitment, organizational cynicism and intention to leave are supported. Investment Model is (partially) verified in industrial area.

The findings of this study were discussed on the basis of the previous domestic and foreign researches in the area.

Key Words: investment model, organizational commitment, organizational cynicism, intention to leave, blue collar, white collar

KAYNAKLAR

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism bases and consequences. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126, 269 – 292.
- Acar, D. (2014). Çalışanlarda örgütsel vatandaşlık davranışı ve motivasyonun işten ayrılma niyetine ve iş tatminine etkileri ve bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Ağırdan, Ö. (2016). Örgütsel sinizm: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Akman, G. (2013). Sağlık çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Akyüz, İ. ve Yurduseven, N. O. (2016). Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 16, 61 – 76.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1991). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1 – 18.
- Altınöz, M., Çöp, S. ve Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21, 285 – 315.
- Ampomah, P. ve Cudjor, S. K. (2015). The effect of employee turnover on organizations (Case study of electricity company of Ghana, Cape Coast). *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*, 2(1), 21 – 24.

- Andersson, L. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49, 1395 – 1418.
- Andersson, L. ve Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the work place: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449 – 470.
- Angle, H. L. ve Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 27, 1 – 14.
- Apaydın, Ç. (2012). The relationship between workplace bullying and organizational cynicism in Turkish public universities. *African Journal of Business Management*, 6 (34), 9649 – 9657.
- Appollis, V. P. (2010). The relationship between intention to quit, psychological capital and job satisfaction in the tourism industry in the Western Cape. Magister Commerch, University of Western Cape, Cape Town.
- Arbuckle, J. L. ve Wothke, W. (1999). *AMOS 4.0 user's guide*. Chicago: Smallwaters Corp.
- Arslan, T. E. (2012). Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12 – 27.
- Aziz, A. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri ve teknikleri*. Ankara: Nobel.
- Babin, B. ve Boles, J. (1998). Employee behavior in a service environment: A model and test of potential differences between men and women. *Journal of Marketing*, 62, 77 – 91.

Baruch, Y., Wordsworth, R., Mills, C. ve Wright, S. (2016). Career and work attitudes of blue – collar workers, and the impact of a natural disaster chance event on the relationships between intention to quit and actual quit behaviour. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 25(3), 459 – 473.

Bayraktaroğlu, S., Özdemir, Y., Aras, M. ve Özdemir, S. (2015). Mavi Yakalı çalışanlar: Neden akademik çalışmalar için cazip bir örneklem değil? *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(3), 141 – 157.

Bedeian, A. (2007). Even if the tower is ‘Ivory’, it isn’t ‘White’: Understanding the consequences of faculty cynicism. *Academy of Management Learning & Education*, 6(1), 9 – 32.

Beğenirbaş, M. ve Çalışkan, A. (2014). Duygusal emeğin iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisinde kişilerarası çarpıklığın aracılık rolü. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 109 – 127.

Bergman, M. E. (2006). The relationship between affective and normative commitment: Review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 645 – 663.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.

Blau, P. M. (1968). The hierarchy of authority in organizations. *American Journal of Sociology*, 73, 453 – 467.

Blau, G. ve Boal, K. (1989). Using job involvement and organizational commitment interactively to predict turnover. *Journal of Management*, 15(1), 115 – 127.

- Bochner, S. ve Hesketh, B. (1994). Power distance, individualism/collectivism, and job – related attitudes in a culturally diverse work group. *Journal of Cross – Cultural Psychology*, 25(2), 233 – 257.
- Bolkan, S., Goodboy, A. K. ve Bachman, G. F. (2012). Antecedents of consumer repatronage intentions and negative Word – of – mouth behaviors following an organizational failure: A test of investment model predictions. *Journal of Applied Communication Research*, 40(1), 107 – 125.
- Bollin, G. G. (1993). An investigation of job stability and job satisfaction among family child care providers. *Early Childhood Research Quarterly*, 8, 207 – 220.
- Bothma, C. F. C. ve Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1 – 12.
- Boyalı, H. (2011). Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Karaman'daki bankalar üzerine bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
- Brandes, P. M. (1997). Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences. Doctoral Dissertation, The University Cincinnati, Cincinnati.
- Brandes, P., Dharwadkar, R. ve Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150 – 155.

- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford.
- Brown, K. A. (2009). Educators jump ship: A study of leadership style and teachers' job satisfaction. Doctoral Dissertation, Capella University, Minnesota.
- Brunetto, Y., Teo, S. T. T., Shacklock, K. ve Farr – Wharton, R. (2012). Emotional intelligence, job satisfaction, well – being and engagement: Explaining organisational commitment and turnover intentions in policing. *Human Resource Management Journal*, 22(4), 428 – 441.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialisation of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533 – 546.
- Buky Folami, L., Asare, K., Kwesiga, E. ve Bline, D. (2014). The impact of job satisfaction and organizational context variables on organizational commitment. *International Journal of Business & Public Administration*, 11(2), 1 – 18.
- Butler – Ellis, J. (2001). Psychological contracts: Assessing similarities and differences in perception of quality communication and work – life promises for blue – collar and white – collar employees. Doctoral Dissertation, Michigan State University, Michigan.
- Büyükşahin, A. (2006). Yakın ilişkilerde bağlanım: Yatırım modelinin bağlanma stilleri ve bazı ilişkisel değişkenler yönünden incelenmesi. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

- Büyükşahin, A., Hasta, D. ve Hovardaoğlu, S. (2005). İlişki istikrarı ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 8(16), 25 – 37.
- Büyükşahin, A. ve Hovardaoğlu, S. (2007). Yatırım modelinin bazı ilişkisel değişkenler yönünden incelenmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 22(59), 69 – 86.
- Büyükyılmaz, O. ve Çakmak, A. F. (2014). İlişkisel ve işlemsel psikolojik sözleşmede algılanan ihlalin işten ayrılma niyeti ve algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisi. *Ege Academic Review*, 14(4), 583 – 596.
- Byrne, B. (2010). *Structural equation modelling with AMOS: Basic concepts, application, and programming*. New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Camerer, C. ve Weber, M. (1992). Recent developments in modeling preferences: Uncertainty and ambiguity. *Journal of Risk and Uncertainty*, 5, 325 – 370.
- Carnes, N. (2013). *White – collar government: The hidden role of class in economic policy making*. Chicago: University of Chicago Press.
- Cartwright, S. ve Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16, 199 – 208.
- Ceylan, C. ve Bayram, N. (2006). Mesleki bağlılığın örgütsel bağlılık ve örgütten ayrılma niyeti üzerine etkilerinin düzenleyici değişkenli çoklu regresyon ile analizi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 105 – 120.
- Chang, E. (1999). Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover. *Human Relations*, 52, 1257 – 1278.

- Chang, H. – T., Chi, N. – W. ve Miao, M. – C. (2007). Testing the relationship between three – component organizational / occupational commitment and organizational/occupational turnover intention using a non – recursive model. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 352 – 368.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I., Banks, G. C. ve Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta – analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181 – 197.
- Chong, V. K. ve Monroe, G. S. (2015). The impact of the antecedents and consequences of jpb burnout on junior accountants' turnover intentions: A structural equation modelling approach. *Accounting and Finance*, 55, 105 – 132.
- Clegg, C. W. (1983). Psychology of employee lateness, absence, and turnover: A methodological critique and an empirical study. *Journal of Applied Psychology*, 68, 88 – 101.
- Cohen, A. (1992). Antecedents of organizational commitment accross occupational groups: A meta – analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 539 – 558.
- Comrey, A. L. ve Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cooper – Hakim, A. ve Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131(2), 241 – 259.

- Coşkun, H. (2012). The examination of moderating role of personality trait on the relationship between job characteristics, boredom at work and intention to leave. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Cotton, J. L. ve Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta – analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*, 11(1), 55 – 70.
- Craig, C. A., Allen, M. W., Reid, M. F., Riemenschneider, C. K. ve Armstrong, D. J. (2012). The impact of career mentoring and psychosocial mentoring on affective organizational commitment, job involvement and turnover intention. *Administration & Society*, 45(8), 949 – 973.
- Cuyper, N. D. ve De Witte, H. D. (2011). The management paradox. Self – rated employability and organizational commitment and performance. *Personnel Review*, 40(2), 152 – 172.
- Çağ, A. (2011). Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizme ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Çakıcı, A., Özkan, C. ve Akyüz, B. H. (2013). İş yükü yoğunluğunun, iş ve yaşam doyumuna etkisi üzerine otomotiv işletmelerinde bir araştırma. *Çağ University Journal of Social Sciences*, 10(2), 1 – 27.
- Çakır, Ö. (2007). İşini kaybetme kaygısı: İş güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum*, 1, 117 – 140.

- Çakmakçı, C. ve Çetin, Ş. (2012). Öğretmenlerin kuruma bağlılık düzeyleri ile kurumdan ayrılma niyetleri üzerinde bir alan araştırması. *KHO Bilim Dergisi*, 22(2), 41 – 65.
- Çekmecelioğlu, G. H. ve Eren, E. (2007). Psikolojik güçlendirme, örgütsel bağlılık ve yaratıcı davranış arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 18(57), 13 – 25.
- Çetinkaya, F. F. (2014). Hizmet işletmelerinde psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel sinizm ilişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik (SPSS ve LISREL uygulamaları)*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- D'Amato, A. ve Herzfeldt, R. (2008). Learning orientation, organizational commitment and talent retention across generations: A study of European managers. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 929 – 953.
- Dean, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341 – 352.
- Delken, M. (2004). Organizational cynicism: A study among call centers. Master's Dissertation, University of Maastricht, Maastricht.
- Demir, M. (2011). İşgörenlerin çalışma yaşamı kalitesi algılamalarının işte kalma niyeti ve işe devamsızlık ile ilişkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(3), 453 – 464.

- Demirdağ, G. E. ve Ekmekçioğlu, E. B. (2015). Etik iklim ve etik liderliğin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 197 – 216.
- Demirtaş, H. (2010). The organizational commitment and job satisfaction among teachers working at private courses. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 11(2), 177 – 206.
- Dığın, Ö. (2008). İnsan kaynakları yönetiminde iş güvencesi ve konuyla ilgili yapılan bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Dibble, J. L. ve Drouin, M. (2014). Using modern technology to keep in touch with back burners: An investment model analysis. *Computers in Human Behavior*, 34, 96 – 100.
- Direnzo, M. S., ve Greenhaus, J. H. (2011). Job search and voluntary turnover in a boundaryless world: A control theory perspective. *Academy of Management Review*, 36(3), 567–589.
- Doğan, S. ve Aydın, B. (2012). The relationship between organizational value and organizational commitment in public and private universities. *African Journal of Business Management*, 6(6), 2107 – 2115.
- Downing, J. A. (2016). Emotional intelligence, leadership style, and job satisfaction in contrasting workplace environments. Doctoral Dissertation, Walden University, Minnesota.
- Drigotas, S. M., Safstrom, C. A. ve Gentilia, T. (1999). An investment model prediction of dating infidelity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(3), 509 – 524.

- Durukan, S., Akyürek, Ç. ve Coşkun, E. (2010). Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi'nde çalışan hemşirelerin örgütsel güven, güçlendirme bağlılık düzeylerinin belirlenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 411 – 434.
- Eaton, J. A. (2000). A social motivation approach to organizational cynicism. Master of Arts, York University, Toronto, Ontario.
- Efeoğlu, İ. E. ve İplik, E. (2011). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik ilaç sektöründe bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 343 – 360.
- Ekrem – Duman, F. B. (2010). Antecedents and consequences of organizational commitment. Master's Dissertation, Middle East Technical University, Ankara.
- Emiroğlu, B. D., Akova, O. ve Tanrıverdi, H. (2015). The relationship between turnover intention and demographic factors in hotel business: A study at five star hotels in Istanbul. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 207, 385 – 397.
- Erbil, S. (2013). Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Erdem, H. ve Erkan, G. K. (2015). Kamu çalışanlarının yaşadıkları iş – aile ve aile iş çatışmasının iş tatminsizliğine olan etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 37, 351 – 369.

- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K. ve Reyhanoğlu, M. (2007). *Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi*. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 541 – 522.
- Eroğlu, K. (2011). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Kuramsal bir inceleme. *Ege Akademik Bakış*, 11(1), 121 – 136.
- Evans, W. R., Goodman, J. M. ve Davis, W. D. (2011). The impact of perceived corporate citizenship on organizational cynicism, OCB, and employee deviance. *Human Performance*, 24, 79 – 97.
- Farrell, D. ve Rusbult, C. E. (1981). Exchange variables as predictors of job satisfaction, job commitment, and turnover: The impact of rewards, costs, alternatives, and investments. *Organizational Behavior and Human Performance*, 27, 28, 78 – 95.
- Farrell, D. ve Rusbult, C. E. (1992). Exploring the exit, voice, loyalty, and neglect typology: The influence of job satisfaction, quality of alternatives, and investment size. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 5(3), 201 – 218.
- Feldman, D. C. (2000). The Dilbert syndrome: How employee cynicism about ineffective management is changing the nature of careers in organizations. *American Behavioral Scientist*, 43, 1286 – 1300.
- Fındık M. ve Eryeşil K. (2012). *Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. International Iron & Steel Symposium, Bildiri Kitabı, Karabük, Türkiye, 1250 – 1255.

- Field, A. (2000). *Discovering statistics using SPSS for Windows*. New Delhi: Sage Publications.
- Forgas, J. P. (1995). Mood and judgment: The affect infusion model (AIM). *Psychological Bulletin*, 117, 39 – 66.
- Fried, Y., Shirom, A., Gilboa, S. ve Cooper, C. L. (2008). The mediating effects of job satisfaction and propensity to leave on role stress – job performance relationships: Combining meta – analysis and structural equation modeling. *International Journal of Stress Management*, 15(4), 305 – 328.
- Frizzell, R. E. (2015). Manufacturing satisfaction with work – family balance: The effects of employee type, technology use, & life role salience. Doctoral Dissertation, Kansas State University, Kansas.
- Fu, W. ve Deshpande, S. P. (2014). The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 339 – 349.
- Fugate, M., Kinicki, A. J. ve Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho – social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14 – 38.
- Gable, S. ve Hunting, M. (2001). Child care providers' organizational commitment: A test of the investment model. *Child & Youth Care Forum*, 30(5), 265 – 281.
- Genç, A. (2014). Psikolojik dayanaklılığın örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Görgül bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Ankara.

- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference*. Boston: Pearson.
- Giauque, D., Resentera, F. ve Siggen, M. (2014). Antecedents of job satisfaction, organizational commitment and stress in a public hospital: a P – E fit perspective. *Public Organization Review*, 14, 201 – 228.
- Gibson, M. K. ve Papa, M. J. (2000). The mud, the blood and the beer guys: Organizational osmosis in blue – collar work – groups. *Journal of Applied Communication Research*, 28, 68 – 88.
- Goldner, F. H., Ritti, R. R., ve Ference, T. P. (1977). The production of cynical knowledge in organizations. *American Sociological Review*, 42, 539 – 551.
- Gravetter, F. ve Wallnou, L. (2014). *Essentials of Statistics for the behavioral sciences*. Belmont: Wadsworth.
- Grunberg, L., Moore, S. ve Greenberg, E. (2003). Surviving repeated waves of organizational downsizing: The duration and order effects associated with different forms of layoff contact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 768 – 770.
- Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: Hemşireler üzerinde bir uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 27 – 47.
- Güllüoğlu – Işık, Ö. (2015). A research on the relationship between organizational commitment and organizational cynicism. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 40, 77 – 97.

- Gündüz, Ş. (2014). Ruhsal liderlik ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki: Duygusal zekânın aracı etkisi. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Günlük, M., Özer, G. ve Özcan, M. (2013). İş memnuniyetinin muhasebecilerin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkisi. *Uluslararası Yönetim, İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(20), 57 – 76.
- Güzelbayram, Ş. (2013). Vakıf üniversitelerinde çalışan okutmanların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(1), 57 – 64.
- Hellman, C. M. (1997). Job satisfaction and intent to leave. *Journal of Social Psychology*, 137(6), 677 – 689.
- Helvacı, M. A. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7(3), 1475 – 1497.
- Hinkin, T. R. (1995). A review of scale development practices in the study of organizations. *Journal of Management*, 21(5), 967 – 988.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work – related values*. Beverly Hills: Sage.
- Hom, P. W. ve Griffeth, R. W. (1991). Structural equations modeling test of turnover theory: Cross – sectional and longitudinal analysis. *Journal of Applied Psychology*, 76, 350 – 366.
- Homans, G. C. (1961). *Social behavior*. New York: Harcourt Brace and World.

- Homayouni, V. (20104). Örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma ilişkisi: Otel işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Hovardaoğlu, S. (1994). *Davranış Bilimleri için İstatistik*. Ankara: Hatiboğlu Yayınları.
- Hovardaoğlu, S. (2007). *Davranış Bilimleri için Araştırma Teknikleri*. Ankara: Hatiboğlu Yayınları.
- Hox, J. J. ve Bechger, T. M. (1998). An introduction to structural equation modeling. *Family Science Review*, 11, 354 – 373.
- Hsu, H. C., Wang, P. Y., Lin, L. H., Shih, W. M. ve Lin, M. H. (2015). Exploring the relationship between professional commitment and job satisfaction among nurses. *Workplace Health & Safety*, 63(9), 392 – 398.
- Hu, X., Kaplan, S. ve Dalal, R. S. (2010). An examination of blue – versus white – collar workers' conceptualizations of job satisfaction facets. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 317 – 325.
- Idris, M. K., O'Driscoll, M. P. ve Anderson, M. H. (2011). Longitudinal mediation effects of strain on the relationships between role stressors and employees' withdrawal responses. *Stress and Health*, 27, 403 – 412.
- Impett, E. A., Beals, K. P. ve Peplau, L. A. (2001). Testing the investment model of relationship commitment and stability in a longitudinal study of married couples. *Current Psychology: Developmental, Learning, Personality, Social*, 20(4), 312 – 326.

- Iverson, R. D. (1999). An event history analysis of employee turnover: The case of hospital employees in Australia. *Human Resource Management Review*, 9(4), 397 – 418.
- James, M. S. L. (2005). Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems. Doctoral Dissertation, The Florida State University, Florida.
- James, M. S. L. ve Shaw, J. C. (2016). Cynicism across levels in the organization. *Journal of Managerial Issues*, 28(1 – 2), 83 – 100.
- Johnson, J. ve O’Leary – Kelly, A. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 627 – 647.
- Joo, B. – K. ve Park, S. (2009). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. *Leadership & Organizational Development Journal*, 31(6), 482 – 500.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1996). The autonomous – relational self: A new synthesis. *European Psychologist*, 1, 180 – 196.
- Kahya, C. (2013). Örgütsel sinizm iş performansını etkiler mi? İş tatminin aracılık etkisi. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 2(3), 34 – 46.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83 – 97.
- Kalaycı, Ş. (2005). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Kannan – Narasimhan, R. ve Lawrence, B. S. (2012). Behavioral integrity: How leader referents and trust matter to workplace outcomes. *Journal of Business Ethics*, 111, 165 – 178.

Kaplan, M. ve Ögüt, A. (2012). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: Otel işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 387 – 401.

Karaca, N. G. (2013). İş ilişkisinin sona ermesi ve sonuçları. İçinde *İş Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ed. Nüvit Gerek ve Fatma Kocabaş. Eskişehir: AÖF Yayınları.

Karacaoğlu, K.ve İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 77 – 92.

Karadağ, E., Kılıçoğlu, G. ve Yılmaz, D. (2014). Örgütsel sinizm, okul kültürü ve okul başarısı: Bir yapısal eşitlik modelleme çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(1), 89 – 113.

Karadağ, M., Teke, A. ve Demir, C. (2011). GATA'da görevli akademik yönetici personelin örgütsel bağlılık ve örgütten ayrılma düşünceleri üzerine bir inceleme. *Gülhane Tıp Dergisi*, 53, 162 – 169.

Karahan, A. (2008). Hastanelerde liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 145 – 162.

Karasar, N. (1984). *Bilimsel araştırma metodu*. Ankara: Hacettepe Taş Kitapçılık.

Karasar, N. (1994). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel.

- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74 – 89.
- Karavardar, G. (2015). Örgütsel adaletin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Uluslararası Yönetim, İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(26), 139 – 150.
- Karcıoğlu, F., Timuroğlu, K. ve Çınar, O. (2009). Örgütsel iletişim ve iş tatmini ilişkisi – bir uygulama -. *Yönetim*, 20(63), 59 – 76.
- Kartal, H. (2015). Örgütsel bağlılığı etkileyen etmenler ve örgütsel bağlılığın, işe bağlılık ve ayrılma isteği gibi kavramlarla olan ilişkilerinin uygulamalı analizi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Kasalak, G. ve Bilgin – Aksu, M. (2014). Araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel sinizm ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(1), 115 – 133.
- Kastlunger, B., Massimo, M., Kirchler, E. ve Hofmann, E. (2008). Impegno, soddisfazione e fiducia del cliente bancario: un’analisi empirica a Roma e in Sardegna. *Psicologia Sociale*, 2, 257 – 277.
- Kaya, H. (2008). Kamu ve özel sektör kuruluşlarının örgütsel kültürünün analizi ve kurum kültürünün çalışanların örgütsel bağlılığına etkisi: Görgül bir araştırma. *Maliye Dergisi*, 155, 119 – 143.
- Kaya, İ. (2010). Otel işletmelerinde işgörenlerin iş tatminini etkileyen işi bırakma eğilimi. *Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 219 – 236.

- Kaynak – Malatyali, M. (2014). Evli çiftlerde algılanan gücün bağlanma boyutları ve yatırım modeli değişkenleri açısından incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Kayon, D. R. (1993). Job commitment and turnover of school superintendents. Doctoral Dissertation. University of Wisconsin – Madison, Wisconsin.
- Kelley, H. H. ve Thibaut, J. F. (1978). *Interpersonal relations: A theory of interdependence*. New York: Wiley.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H. ve Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 337 – 346.
- Kessler, L. L. (2014). The effect of organizational culture on it employees turnover intention in Israel. *Annals of the University of Oradea, Economic Sciences Series*, 23(1), 1019 – 1027.
- Khan, M. A. (2014). Organizational cynicism and employee turnover intention: Evidence from banking sector in Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(1), 30 – 41.
- Kim, T. – Y., Bateman, T. S., Gilbreath, B. ve Andersson, L. M. (2009). Top management credibility and employee cynicism: A comprehensive model. *Human Relations*, 62(10), 1435 – 1458.
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. London: Routledge.
- Kline, R. B. (2011). Convergence of structural equation modeling and multilevel modeling. İçinde M. Williams & W. P. Vogt (Eds.), *Handbook of*

methodological innovation in social research methods (s. 562 – 589).
London: Sage.

Ko, J. – W., Price, J. L. ve Mueller, C. W. (1997). Assessment of Meyer and Allen's three – component model of organizational commitment in South Korea. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 961 – 973.

Kula, S., Taşdöven, H. ve Dönmez, M. (2015). Eğitimin, mesleki tecrübenin ve terfi imkanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Güvenlik sektörü analizi. *International Journal of Human Sciences*, 12(1), 129 – 149.

Lam, S. S. K., Hui, C. ve Law, K. S. (1999). Organizational citizenship behavior: Comparing perspective of supervisors and subordinates across four international samples. *Journal of Applied Psychology*, 84, 594 – 601.

Lambert, E. ve Hogan, N. (2009). The importance of job satisfaction and organizational commitment in shaping turnover intent. *Criminal Justice Review*, 34(1), 96 – 118.

Lambert, E. G., Hogan, N. L., Barton, A. ve Lubbock, S. M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: A test of a structural measurement model using a national sample of workers. *Social Science Journal*, 38(2), 233 – 251.

Landau, J. ve Hammer, T. H. (1986). Clerical Employees' Perceptions of Intraorganizational Career Opportunities. *Academy of Management Journal*, 29, 385 – 404.

- Le, B. ve Agnew, C. R. (2003). Commitment and its theorized determinants: A meta – analysis of the Investment Model. *Personal Relationships*, 10, 37 – 57.
- Lee, T. H., Gerhart, B., Weller, I. ve Trevor, C. O. (2008). Understanding voluntary turnover: Path – specific job satisfaction effects and the importance of unsolicited job offers. *Academy of Management Journal*, 51, 651 – 671.
- Leech, N. L., Barrett, K. C. ve Morgan, G. A. (2005). *SPSS for intermediate statistics use and interpretation*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Lefkowitz, J. (1977). Personel turnover. *Progress in Clinical Psychology*, 69 – 90.
- Leite, N. R. P., de Aguiar Rodrigues, A. C., de Albuquerque, L. G. (2014). Organizational commitment and job satisfaction: What are the potential relationships? *Brazilian Administration Review*, 11(4), 476 – 495.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? In *Social Exchange* (ss. 27 – 55). Springer US.
- Lu, A. C. C. ve Gursay, D. (2016). Impact of job burnout on satisfaction and turnover intention: Do generational differences matter? *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 40(2), 210 – 235.
- Luczywek, D. R. (2007). Can personality buffer cynicism? Moderating effects of extraversion and neuroticism in response to workplace hassles. Doctoral Dissertation, Allient International University, California.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F. ve Sirola, W. (1998). Explaining nursing turnover intent: Job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment? *Journal of Organizational Behavior*, 19, 305 – 320.

- Macdonald, J. L. ve Levy, S. R. (2016). Ageism in the workplace: The role of psychosocial factors in predicting job satisfaction, commitment and engagement. *Journal of Social Issues*, 72(1), 169 – 190.
- Maghradi, A. (1999). Assessing the effect of job satisfaction on managers. *International Journal of Value Based Management*, 12(1), 1 – 12.
- Mansoor, S., Shah, F. T., ur Rehman, A. ve Tayyaba, A. (2015). Impact of training and development on organization performance with mediating role of intention to quit as human resource quality cost. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 4(4), 787 – 797.
- Markus, H. R. ve Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98, 224 – 253.
- Mathieu, J. ve Zajac, D. (1990). A review of meta – analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171 – 194.
- Matsumoto, D., Yoo, S. H. ve Fontaine, J. (2008). Mapping expressive differences around the world: The relationship between emotional display rules and individualism versus collectivism. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 39(1), 55 – 74.
- Matz, A. K., Wells, J. B., Minor, K. I. ve Angel, E. (2012). Predictors of turnover intention among staff in juvenile correctional facilities: The relevance of job satisfaction and organizational commitment. *Youth Violence and Juvenile Justice*, 11(2), 115 – 131.

- McBey, K. ve Karakowski, L. (2001). Examining sources of influence on employee turnover in the part – time work context. *Career Development International*, 6(1), 39 – 40.
- McDonald, R. P. ve Moon – Ho, R. H. (2002). Principles and practice in reporting structural equation analyses. *Psychological Methods*, 7(1), 64 – 82.
- McGee, G. W. ve Ford, R. C. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, 72(4), 638 – 642.
- Mert – Kaya, Y. (2008). Yükseköğretim kurumlarında çalışan akademisyenlerin çalışma biçimlerinin örgütsel bağlılıklarına ve işten ayrılma niyetlerine etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Mesci, M. (2014). Örgütsel sinizmin işten ayrılma üzerine etkisi: Antalya’da bir örnek olay çalışması. *A. İ. B. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 183 – 209.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1984). Testing the ‘side – bet theory’ of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372 – 378.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. (1991). A three – component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61 – 89.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, Research, and Application*. London: Sage Publications.

- Meyer, P. J. ve Herscovitch, L. (2001). Commitment in the Workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299 – 326.
- Meyer, J. P., Irving, P. G. ve Allen, N. J. (1998). Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 29 – 52.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A Meta – analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20 – 52.
- Miles, E. W., Patrick, S. L. ve King, W. C. (1996). Job level as a systemic variable in predicting the relationship between supervisory communication and job satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(3), 277 – 292.
- Mirvis, P. H. ve Kanter, D. L. (1991). Beyond Demography: A Psychographic Profile of The Workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45 – 68.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W. ve Graske, T. (2001). How to keep your best employees: Developing an affective retention policy / Executive commentary. *The Academy of Management Executive*, 15(4), 96 – 110.
- Mobley, H. M. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237 – 240.

- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H. ve Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86, 493 – 522.
- Mobley, W. H., Horner, S. O. ve Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408 – 414.
- Mohamad, M. S. ve Badawy, S. M. (2016). Psychological contract violation and affective commitment: The mediating effect of cynicism and the moderating effect of employees' expectations. *International Journal of Business and Management Review*, 4(10), 14 – 34.
- Moore, C. A. (2009). The impact of downsizing on survivor stress and commitment: An exploratory study of white collar and blue collar layoff survivors. Doctoral Dissertation, Capella University, Minneapolis.
- Moorman, R. H. ve Blakely, G. L. (1995). Individualism – collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 127 – 142.
- Morgeson, F. P. ve Humphrey, S. E. (2006). The work design questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1321 – 1339.
- Morris, J. H. ve Sherman, J. D. (1981). Generalizability of an organizational commitment model. *The Academy of Management Journal*, 24(3), 512 – 526.

- Morrow, P. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486 – 500.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1982). *Employee – organization linkages. The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Mueller, C. W. ve Price, J. L. (1990). Economic, psychological, and sociological determinants of voluntary turnover. *Journal of Behavioral Economics*, 19(3), 321 – 335.
- Müezzinoğlu, S. (2014). Romantik ilişkilerde aldatma: bağlanma boyutları, kişilik özellikleri ve ilişki bağlanımı. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Nafei, W. A. ve Kaifi, B. A. (2013). The impact of organizational cynicism on organizational commitment: An applied study on teaching hospitals in Egypt. *European Journal of Business and Management*, 5(12), 131 – 147.
- Naus, F., Van Iterson, A. ve Roe, R. A. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 60(5), 683 – 718.
- Neves, P. (2012). Organizational cynicism: Spillover effects on supervisor subordinate relationships and performance. *The Leadership Quarterly*, 23, 965 – 976.
- Ng, T. W. H., ve Feldman, D. C. (2008). Can you get a better deal elsewhere? The effects of psychological contract replicability on organizational commitment over time. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 286 – 277.

- Noe, R., Steffy, B. ve Barber, A. (1988). An investigation of the factors influencing employee's willingness to accept mobility opportunities. *Personnel Psychology*, 41(3), 559 – 580.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw – Hill.
- Nyberg, A. (2010). Retaining your high performers: Moderators of the performance – job satisfaction – voluntary turnover relationship. *Journal of Applied Psychology*, 95, 440 – 453.
- O'Reilly, C. A. ve Chatman, J. A. (1996). Culture as social control: Corporations, cults and commitment. *Research in Organizational Behavior*, 18, 157 – 200.
- Okutan, N. ve Büyükşahin – Sunal, A. (2010). Romantik ilişkilerde bağlanım: dindarlık algısı ve romantik ilişkilerle ilgili kalıp yargılar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 13(26), 80 – 88.
- Oliver, N. (1990). Rewards, investments, alternatives and organizational commitment: Empirical evidence and theoretical development. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 19 – 31.
- Onay, M. ve Kılıcı, S. (2011). İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Garsonlar ve aşçıbaşılar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 363 – 372.
- Orhan, S. (2014). İş güvenliği uzmanlarının iş güvencesi sorunu. *HAK – İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(6), 70 – 89.
- Ostroff, C. (1992). The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: An organizational level analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 963 – 974.

- Oyserman, D., Coon, H. M. ve Kermelmer, M. (2002). Rethinking individualism and collectivism: Evaluation of theoretical assumptions and meta – analyses. *Psychological Bulletin*, 128, 3 – 72.
- Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyeti’nde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335 – 358.
- Özgan, H., Külekçi, E. ve Özkan, M. (2012). Analyzing of the relationships between organizational cynicism and organizational commitment of teaching staff. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1), 196 – 205.
- Özgen, H. M. ve Özgen, H. (2010). Psikolojik sözleşme ve boyutlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkileri: Tıbbi satış temsilcileri üzerine bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 1 – 19.
- Park, I. – J. ve Jung, H. (2015). Relationship among future time perspective, career and organizational commitment, occupational self – efficacy, and turnover intention. *Social Behavior and Personality*, 43(9), 1547 – 1562.
- Park, J. ve Lee, J. (2016). Measuring the impact of organizational culture on burnout and turnover intention among early childhood teachers. *Information*, 19(4), 1077 – 1082.
- Payne, S. C. ve Huffman, A. H. (2005). A longitudinal examination of the influence of mentoring on organizational commitment and turnover. *Academy of Management Journal*, 48(1), 158 – 168.

- Peterson, D. K. (2004). The relationship between perceptions of corporate citizenship and organizational commitment. *Business and Society*, 43(3), 296 – 319.
- Philippaers, K., De Cuyper, N., Forrier, A., Vander Elst, T. ve De Witte, H. (2016). Perceived employability in relation to job performance: A cross – lagged study accounting for a negative path via reduced commitment. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 1(1), 1–15.
- Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 145 – 172.
- Porter, L. W., Crampon, W. J. ve Smith, F. J. (1976). Organizational commitment and managerial turnover. *Organizational Behavior and Human Performance*, 15, 87 – 98.
- Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1973). Organizational, work and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, 151 – 176.
- Porter, L. W. ve Steers, R. M., Mowday, R. ve Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603 – 609.
- Puentes – Encino, E. (2007). Occupational choice, wage premiums, and technological changes in a general equilibrium model. Evidence from Chile: 1965 – 2004. Doctoral Dissertation, The University of Chicago, Chicago.

- Quarstein, V. A., McAfee, R. B. ve Glassman, M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations*, 45(8), 859 – 873.
- Quinn, R. P. ve Shepard, L. G. (1974). *The 1972 – 1973 Quality of Employment Survey*. Ann Arbor: University of Michigan, Institute for Social Research.
- Rai, G. S. (2013). Impact of organizational justice on satisfaction, commitment and turnover intention: Can fair treatment by organizations make a difference in their workers' attitudes and behaviors? *International Journal of Human Sciences*, 10(2), 260 – 284.
- Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A. ve Birjulin, A. (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 159 – 174.
- Raykov, T. ve Marcoulides, G. A. (2006). *A first course in structural equation modeling*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Regev, E. (1998). A study of job satisfaction, age, marital status, education, experience, perceived job alternatives, job search behavior and intention to leave the job. Doctoral Dissertation, Nova Southeastern University, Florida.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P. ve Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, 11(1), 48 – 59.
- Richardsen, A. M., Burke, R. J. ve Martinussen, M. (2006). Work and health outcomes among police officers: the mediating role of police cynicism and

- engagement. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 555 – 574.
- Robinson, S. L. ve Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 245 – 259.
- Rodrigues, D. ve Lopes, D. (2015). The role of moral commitment within the investment model. *International Journal of Psychology*, 50(2), 155 – 160.
- Rothwell, A. ve Arnold, J. (2007). Self – perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23 – 41.
- Rowden, R. W. (2000). The relationship between charismatic leadership behavior and organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(1), 30 – 35.
- Rusbult, C. E. (1980). Commitment and satisfaction in romantic associations: A test of the investment model. *Journal of Experimental Social Psychology*, 16, 172 – 186.
- Rusbult, C. E. (1983). A longitudinal test of the investment model. The development (and deterioration) of satisfaction and commitment in heterosexual involvements. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 101 – 117.
- Rusbult, C. E., Agnew, C. R. ve Arriaga, X. B. (2012). The investment model of commitment processes. İçinde Van Lange, P. A. M., Kruglanski, A. W. ve Higgins, E. T. (Ed.). *Handbook of Theories of Social Psychology*. (s. 218 – 231). London: Sage.

- Rusbult, C. E. ve 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 – 438.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G. ve Mainous III, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599 – 627.
- Rusbult, C. E. ve Lowery, D. (1985). When bureaucrats get the blues: responses to dissatisfaction among federal employees. *Journal of Applied Social Psychology*, 15(1), 80 – 103.
- Rusbult, C. E., Martz, J. M. ve Agnew, C. R. (1998). The investment model scale: Measuring commitment level, satisfaction level, quality of alternatives, and investment size. *Personal Relationships*, 5, 357 – 391.
- Sager, J. K., Griffeth, R. W. ve Hom, P. W. (1998). A comparison of structural models representing turnover cognitions. *Journal of Vocational Behavior*, 53(2), 254 – 273.
- Sağır, T. ve Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 9(2), 1094 – 1106.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(6), 600 – 619.

- Saracel, N., Taşseven, Ö. ve Kaynak, E. (2016). Türkiye’de çalışan Y kuşağında iş tatmini – motivasyon ilişkisi. *Social Sciences Research Journal*, 5(1), 50 – 79.
- Scherer, R. F., Wiebe, F. A., Luther, D. C. ve Adams, J. S. (1988). Dimensionality of coping: Factor stability using the ways of coping questionnaire. *Psychological Reports*, 62, 763 – 770.
- Schermelleh – Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: tests of significance and descriptive goodness – of – fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23 – 74.
- Seçer, İ. (2015). *Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci. SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Anı.
- Sender – Jedrzejewska, A. ve Rutishauser, L. (2013). *Key drivers of employee intention to quit in China and in Switzerland*. Project Report, University of Zurich.
- Seppälä, P. ve Klemola, S. (2004). How do employees perceive their organization and job when companies adopt principles of lean production? *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, 14(2), 157 – 180.
- Shaw, J. D., Delery, J. E., Jenkins, G. D. ve Gupta, N. (1998). An organizational – level analysis of voluntary and involuntary turnover. *Academy of Management Journal*, 41(5), 511 – 525.

- Shirom, A., Westman, M. ve Melamed, S. (1999). The effects of pay systems on blue – collar employees’ emotional distress: The mediating effects of objective and subjective work monotony. *Human Relations*, 52, 1077 – 1092.
- Shore, L. M. ve Martin, H. J. (1989). Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions. *Human Relations*, 42(7), 625 – 638.
- Sıgır, Ü. (2007). İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 261 – 278.
- Sjöberg, A. ve Sverke, M. (2000). The interactive effect of job involvement and organizational commitment on job turnover revisited: A note on the mediating role of turnover intention. *Scandinavian Journal of Psychology*, 41, 247 – 252.
- Srivastava, S. (2013). Job satisfaction and organizational commitment relationship: Effect of personality variables. *Vision*, 17(2), 159 – 167.
- Srivastava, A. ve Adams, J. W. (2011). Relationship between cynicism and job satisfaction: Exploration of mechanisms. *Psychological Reports*, 108(1), 27 – 42.
- Steel, R. P. ve Lounsbury, J. W. (2009). Turnover process models: Review and synthesis of a conceptual literature. *Human Resource Management Review*, 19, 271 – 282.
- Sturges, J., Conway, N., Guest, D. ve Liefvooghe, A. (2005). Managing the career deal: The psychological contract as a framework for understanding career

- management, organizational commitment and work behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 821 – 838.
- Şahin, F. (2011). Lider – Üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277 – 288.
- Şencan, T. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik*. Ankara: Seçkin.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. MA: Allyn & Bacon.
- Taluy, N. (2013). İkili ilişkilerde mükemmeliyetçilik ve çatışma çözme tepkileri: Yatırım Modeli çerçevesinde yapılan bir çalışma. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Taşkaya, S. ve Şahin, B. (2011). Assessment of the factors affecting job satisfaction of health personnel by the structural equation model. *Verimlilik Dergisi*, 3, 105 – 121.
- Tavşancıl, E. (2005). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel.
- Tett, R. P. ve Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: Path analyses based on meta – analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259 – 293.
- Thibaut, J. W. ve Kelley, H. H. (1959). *The social psychology of groups*. New York: John Wiley & Sons, inc.
- Thompson, B. (2004). *Exploratory and confirmatory factor analysis: Understanding concepts and applications*. Washington, DC: American Psychological Association.

- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283 – 305.
- Tokoğlu, M. E., Aydınlan, B., Polat, M. ve Burmaoğlu, S. (2011). Bedensel engelliler ile bedensel engeli olmayanlarda örgütsel bağlılık ve iş tatmini: Kamuda bir araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, 23, 1 – 14.
- Top, M. (2012). Hekim ve hemşirelerde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu profili. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 258 – 277.
- Top, M., Tarcan, M., Tekingündüz, S. ve Hikmet, N. (2013). An analysis of relationships among transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in two Turkish hospitals. *The International Journal of Health Planning & Management*, 28, 217 – 241.
- Torun, Y. (2016). Personel güçlendirme ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü: Örgütsel sinizm ölçeği geliştirmeye yönelik bir araştırma. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Totawar, A. K. ve Nambudiri, R. (2014). How does organizational justice influence job satisfaction and organizational commitment? Explaining within psychological capital. *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*, 39(2), 83 – 97.
- Trimble, D. E. (2006). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover intention of missionaries. *Journal of Psychology and Theology*, 34(4), 349 – 360.

Trochim, W. M. ve Donnelly, J. P. (2006). *The Research Methods Knowledge Base*.
Cincinnati: Atomic Day.

Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter, L. W. ve Tripoli, A. M. (1997). Alternative approaches to the employee – organization relationship: Does investment in employees pay off? *The Academy of Management Journal*, 40(5), 1089 – 1121.

Türkoğlu, H. (2011). İş tatmini, örgütsel bağlılık ilişkisi ve bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Türköz, T., Polat, M. ve Coşar, S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 20(2), 285 – 302.

Udo, G. J., Guimaraes, T. ve Igbaria, M. (1997). An investigation of the antecedents of turnover intention for manufacturing plant managers. *International Journal of Operations & Production Management*, 17(9), 912 – 930.

Usta, I. ve Küçükaltan, D. (2012). Ödüllendirmenin örgütsel bağlılığa etkisi: İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 71 – 89.

Uysal, H. T. ve Yıldız, M. S. (2014). İşgören performansı açısından çalışma psikolojisinin örgütsel sinizme etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(29), 835 – 849.

Üren, S. G. ve Çorbacıoğlu, S. (2012). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa etkisi: İmalat sektöründe faaliyet gösteren bir işletme örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 29 – 52.

- Üzüm, H., Yalçın, H. B. ve Yüktasir, B. (2007). Gençlik ve spor genel müdürlüğünde görevli spor uzmanlarının örgütsel bağlılığı. *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri Dergisi*, 2(2), 5 – 15.
- Van Dam, K. (2005). Employee attitudes toward job changes: An application and extension of Rusbult and Farrell's investment model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 253 – 272.
- Vandenberghe, C. (2003). Application of the three – component model to China: Issues and perspectives. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 516 – 523.
- Volpe, R. L., Mohammed, S., Hopkins, M., Shapiro, D. ve Dellasega, C. (2014). The negative impact of organizational cynicism on physicians and nurses. *The Health Care Manager*, 33(4), 276 – 288.
- Walsh, J. P., Ashford, S. H. ve Hill, T. E. (1985). Feedback obstruction: the influence of the information environment on employee turnover intentions. *Human Relations*, 38, 23 – 46,
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. ve Austin, J. T. (1994). Organizational Cynicism: An initial study. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 269 – 273.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. ve Austin, J. T. (2000). Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedent and correlates. *Group and Organizational Management*, 25(2), 132 – 153.
- Wasti, S. A. (2000). *Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi*. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 401 – 410.

- Wasti, S. A. ve Can, Ö. (2007). *Bağlılık odakları: Örgüte, amire ve çalışma arkadaşlarına bağlılık ölçeklerinin Türkçe’de geçerlemesi*. 15.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 734 – 743.
- Wayne, S. J., Shore, L. M. ve Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader – member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82 – 111.
- Weaver, C. (1977). Relationships among pay, race, sex, occupational prestige, supervision, work autonomy, and job satisfaction in a national sample. *Personnel Psychology*, 30(3), 437 – 455.
- Wilkerson, J. M., Evans, W. R. ve Davis, W. D. (2008). A test of coworkers’ influence on organizational cynicism, badmouthing, and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38, 2273 – 2292.
- Williams, L. J. ve Hazer, J. T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation models. *Journal of Applied Psychology*, 71(2), 219 – 231.
- Wong, C. A. ve Spence – Laschinger, H. K. (2015). The influence of frontline manager job strain on burnout, commitment and turnover intention: A cross – sectional study. *International Journal of Nursing*, 52, 1824 – 1833.
- Wongrattanapassorn, S. (2000). An empirical investigation and application of a turnover model in the information technology industry in Thailand. Doctoral Dissertation, Nova Southeastern University, Florida.

- Wright, T. A. ve Bonett, D. G. (1992). The effect of turnover on work satisfaction and mental health: Support for a situational perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 13(6), 603 – 615.
- Wright, T. A. ve Bonett, D. G. (2002). The moderating effects of employee tenure on the relation between organizational commitment and job performance: A meta – analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1183 – 1190.
- Wright, T. A. ve Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well – being as nonaddictive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141 – 160.
- Yang, J. – T. (2008). Effect of newcomer socialisation on organizational commitment, job satisfaction, and turnover intention in the hotel industry. *The Service Industries Journal*, 28(4), 429 – 443.
- Yavuz, A. ve Bedük, A. (2016). Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Bir kamu bankasının Konya şubelerinde örnek uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 301 – 313.
- Yazıcıoğlu, İ. (2009). Konaklama işletmelerinde işgörenlerin örgütsel güven duyguları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerine bir alan araştırması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(30), 235 – 249.
- Yenihan, B., Öner, M. ve Çift yıldız, K. (2014). İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Otomotiv işletmesinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 38 – 49.

- Yıldırım, M. H. (2014). Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34 – 44.
- Yıldız, S., Savcı, G. ve Kapu, H. (2014). Motive edici faktörlerin çalışanların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 21(1), 233 – 249.
- Ying – Fah, B. C., Foon, Y. S., Chee – Leong, L. ve Osman, S. (2010). An exploratory study on turnover intention among private sector employees. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 57 – 64.
- Yousaf, A., Sanders, K. ve Abbas, Q. (2015). Organizational/occupational commitment and organizational/occupational turnover intentions. *Personnel Review*, 44(4), 470 – 491.
- Yücel, İ. ve Çetinkaya, B. (2015). Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve çalışanların yaşının bu ilişki üzerindeki etkisi. “Bazen hoşlanmasak da kalmak zorunda olabiliriz!” *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(3), 247 – 271.
- Yücel, İ. ve Demirel, Y. (2013). Mevcut iş alternatiflerinin iş tatmini ve işten ayrılma ilişkisi üzerine etkisi: ‘Başka bir yol daha olmalı.’. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(2), 159 – 177.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 445 – 458.

Yüksel, H. ve Yüksel, M. (2014). İş doyumu ve işten ayrılma düzeyi arasındaki ilişki:

İlköğretim öğretmenleri üzerinde bir uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(32), 559 – 572.

Zopiatis, A., Constanti, P. ve Theocharous, A. L. (2014). Job involvement,

commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in

Cyprus. *Tourism Management*, 41, 129 – 140.



EKLER

EK – 1: Etik Kurulu İzin Yazısı



GİZLİ
T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Sayı : 85434274-050.04.04 / 64859
Konu : Etik Kurul Kararı Hakkında

19 Kasım 2015 Ankara
19 Kasım 2015

Sayın Meryem Berrin Bulut
Mevlana Mah. Özkan Sok. Yiğit Apt. 9/58
Talas/KAYSERİ

İlgi: 15/10/2015 tarihli başvurunuz.

“Çalışanların Örgüte Bağlılıkları, Örgütsel Sinizmleri ve İşten Ayrılma Niyetlerinin Yatırım Modeli Kapsamında İncelenmesi” başlıklı teziniz ile ilgili olarak Ankara Üniversitesi Etik Kurulunun 12/11/2015 tarihli toplantısında alınan 20/320 sayılı kararın bir örneği ilişikte gönderilmektedir.

Bilgilerinizi saygılarımla rica ederim.

Prof.Dr.Kasım KARAKÜTÜK
Rektör V.

EKLER:

1- Karar Örneği (1 adet)

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
ETİK KURULU
KARAR ÖRNEĞİ

Karar Tarihi : 12/11/2015

Toplantı Sayısı : 20

Karar Sayısı : 321

321- Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü doktora öğrencilerinden **Meryem Berrin Bulut**'un "Çalışanların Örgüte Bağlılıkları, Örgütsel Sinizmleri ve İşten Ayrılma Niyetlerinin Yatırım Modeli Kapsamında İncelenmesi" başlıklı çalışması ile ilgili 15/10/2015 tarihli "İnsan Üzerinde Yapılan Klinik Dışı Araştırmalar Başvuru Formu" Etik Kurulumuzca incelenmiştir.

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü doktora öğrencilerinden **Meryem Berrin Bulut**'un "Çalışanların Örgüte Bağlılıkları, Örgütsel Sinizmleri ve İşten Ayrılma Niyetlerinin Yatırım Modeli Kapsamında İncelenmesi" başlıklı çalışmasının, araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

ASLININ AYNIDIR
12/11/2015


Prof. Dr. Muharrem ÖZEN
Ankara Üniversitesi
Etik Kurulu Başkanı

EK – 2: Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu – 1

Sizi M. B. Bulut tarafından yürütülen “İş Ortamında Yatırım Modeli Çerçevesinde Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları, Örgütsel Sinizmleri ve İşten Ayrılma Niyetleri” başlıklı araştırmaya davet ediyorum. Bu araştırmanın amacı çalışanların örgütlerine bağlılıklarını, örgüte karşı olumsuz tutumlarını ve işten ayrılma niyetlerini yatırım modeli temel alınarak incelenmesidir. Bu kapsamda ‘İşe Yatırım Ölçeği’nin denemelik maddelerinin pilot uygulaması yapılmaktadır. Araştırmada sizden tahminen 10 dakika ayırmanız istenmektedir. Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz **gizli tutulacaktır**; ancak verileriniz yayın amacı ile kullanılabilir. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya berrin_teke@yahoo.com e – posta adresi ve 05434213472 numaralı telefondan ulaşabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında genel / size özel sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama

aşağıda adı belirtilen araştırmacı tarafından yapıldı. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının :

Adı – Soyadı:.....

İmzası:

İletişim Bilgileri:

e – posta:

Telefon:

Araştırmacının

Adı – Soyadı:.....

İmzası:

EK – 3: Yatırım Modeli’ni Yurtdışında Örgütlerde Sınayan Çalışmalarda Kullanılan Sorulardan Örnekler

1- ‘İş doyumu’ değişkenini ölçmek için kullanılan sorular

(a) Farrell ve Rusbult (1981) tarafından kullanılan sorular şu şekildedir:

“Benzer işi arkadaşlarınıza tavsiye eder miydiniz?”, “Mevcut işinizin ideal işinize yakınlığı nedir?” ve “Mevcut işiniz beklentilerinizi karşılıyor mu?”

(b) Rusbult ve Farrell (1983) tarafından kullanılan sorular şu şekildedir:

“Her şeyi düşündüğünüzde mevcut işinizden ne kadar memnunsunuz?” ve “Genel olarak, işinizi ne kadar seviyorsunuz?”

(c) Rusbult, Farrell, Rogers ve Mainous (1988) tarafından kullanılan

sorular şu şekildedir: “Ücret ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?”, “İşinizde ilerleme şansınız nedir?” ve “Çalışma koşullarınız nasıldır?”

2- ‘İşe yatırım’ değişkenini ölçmek için kullanılan sorular

(a) Farrell ve Rusbult (1981) tarafından kullanılan sorular şu şekildedir:

“Eşiniz aynı kurumda çalışıyor mu?” ve “Bu işe ne kadar yatırım yaptınız?”

(b) Rusbult ve Farrell (1983) tarafından kullanılan sorular şu şekildedir: “Kurumda çalışma ve toplam çalışma süreniz nedir?” ve “Eşiniz aynı kurumda çalışıyor mu?”

(c) Rusbult, Farrell, Rogers ve Mainous (1988) tarafından kullanılan sorular şu şekildedir: “Her şeyi düşündüğünüzde bu işe ne kadar yatırım yaptınız?” ve “Bu işten ayrılırsanız hayatınız ne kadar etkilenir?”

3- *“Alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi” değişkenini ölçmek için kullanılan sorular*

(a) Farrell ve Rusbult (1981) tarafından kullanılan sorular şu şekildedir: “Coğrafi bölgenizde çalışanların uygunlukları / ulaşılabilirlikleri nedir?” ve “İşsizliğin olumsuz yönleri nelerdir?”

(b) Rusbult ve Farrell (1983) tarafından kullanılan sorular şu şekildedir: “Benzer bir işi bulmanızın kolaylığı nedir?” ve “Bölgenizdeki çalışanların uygunluğu / ulaşılabilirliği nedir?”

(c) Rusbult, Farrell, Rogers ve Mainous (1988) tarafından kullanılan sorular şu şekildedir: “Son 6 ayda aldığımız iş tekliflerinin sayısı nedir?” ve “Eğer bu işten ayrılırsanız, yeni işiniz daha mı iyi yoksa daha mı kötü olur?”

EK – 4: İşe Yatırım Ölçeği Deneme Formu

	Kesinkile katılmıyorum Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum		
1.İş yerimde kendimi güvende hissedirim.	1	2	3	4	5
2.İş yerimde kendimi rahat hissedirim.	1	2	3	4	5
3.İş yerimde çalışmaktan doyum alırım.	1	2	3	4	5
4.İş yerim ile olan bağım ideale yakındır.	1	2	3	4	5
5.İş yerimde kendimi mutlu hissedirim.	1	2	3	4	5
6.İş yerimi başkalarına da tavsiye ederim.	1	2	3	4	5
7.Tekrar karar vermem gerekseydi, yine bu iş yerinde çalışmayı seçerdim.	1	2	3	4	5
8.Aldığım ücretten memnunum.	1	2	3	4	5
9.İş yerimde iş arkadaşlarım ile ilişkilerim çok iyi.	1	2	3	4	5
10.İş yerimde üstlerim ile ilişkilerim çok iyi.	1	2	3	4	5
11.İş yerimde çalışma koşullarım çok iyi.	1	2	3	4	5
12.İşim ile ilgili heyecan duyarım.	1	2	3	4	5
13.İşim sayesinde toplumda bir yerim var.	1	2	3	4	5
14.İşim bana ilerleme fırsatı vermektedir.	1	2	3	4	5
15.Yaptığım işin çok önemli olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
16.İş yerimde çalışıyor olmaktan gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
17.Bu iş yerinde bana değer verildiğini hissediyorum.	1	2	3	4	5
18.İş yerimde değerlendirmeler adaletli yapılır.	1	2	3	4	5

19.İş yerimdeki çalışma arkadaşlarım tüm özel hayatımı bilir.	1	2	3	4	5
20.Bu işyerine o kadar fazla yatırım yaptım ki, ayrılma durumunda çok şey kaybederim.	1	2	3	4	5
21.İş yerime çok bağlıyım, ayrılma durumunda çok şey kaybederim.	1	2	3	4	5
22.İş yerime kendimden çok şey kattım.	1	2	3	4	5
23. Bu işten ayrılmam gerekirse, bütün hayatım alt üst olur.	1	2	3	4	5
24.Hizmet süremin büyük bir kısmını bu işyerinde geçirdim.	1	2	3	4	5
25.Bu işyerinden dolayı bu yerde (il, ilçe vb.) ikamet etmekteyim.	1	2	3	4	5
26.Bu işyerine çok fazla dışsal yatırım (arkadaşlar gibi) yaptım.	1	2	3	4	5
27.Beni var eden yaptığım iştir.	1	2	3	4	5
28.Bu işyerinde çok fazla emeğim var.	1	2	3	4	5
29.Başka bir iş yerinde ilerleme fırsatı sağlayabilirim.	1	2	3	4	5
30.Başka bir işyerinde de kendimi güvende hissedebilirim.	1	2	3	4	5
31.Başka bir işyerinde de kendimi rahat hissedebilirim.	1	2	3	4	5
32.Başka bir işyeri ile de iyi bağ kurabilirim.	1	2	3	4	5
33.Başka bir işyerinde de mutlu olabilirim.	1	2	3	4	5
34. Bu işyeri dışında bana cazip fırsatlar sunabilecek yerler olduğunu biliyorum.	1	2	3	4	5
35. Bu işyerinde çalışmasaydım başka bir yerde iş bulabilirdim.	1	2	3	4	5
36.Başka bir işyerinde çalışma bana çok çekici geliyor.	1	2	3	4	5
37.Benzer bir iş imkânı bulmak benim için çok zor olurdu.	1	2	3	4	5

38.Bu işyerinden ayrılmam durumunda, işsizliğin olumsuz yönleri ile karşılaşırım.	1	2	3	4	5
39.Mevcut işimden daha iyi şartlarda çalışma imkânı bulabilirim.	1	2	3	4	5
40.Başka bir iş bulmam çok fazla zamanımı alır.	1	2	3	4	5
41.Piyasada yapabileceğim yeteri kadar iş bulunmaktadır.	1	2	3	4	5
42.Başka bir iş mevcut işimden daha iyi olurdu.	1	2	3	4	5
43.Başka bir iş kafamdaki ideal işe daha yakın olur.	1	2	3	4	5
44.Çok kısa bir sürede başka bir iş bulabilirim.	1	2	3	4	5

EK – 5: İşe Yatırım Ölçeği için Ortalama ve Standart Sapma Değerleri, Madde Silindiğinde Cronbach Alfa Değeri, Madde –Toplam Korelasyonu ve Faktör Yükleri

Madde Numarası	$\bar{X}$	ss	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa	Madde – Toplam Korelasyonu	Faktörlerin Adlandırılması	1	2	3	4	5
1.İş yerimde kendimi güvende hissederim.	3.97	0.90	.78	.36	İş Doyumu	.83				
2.İş yerimde kendimi rahat hissederim.	4.00	0.85	.77	.35		.85				
3.İş yerimde çalışmaktan doyum alırım.	3.88	0.87	.77	.39		.90				
4.İş yerim ile olan bağım ideale yakındır.	3.77	0.97	.77	.50		.85				
5.İş yerimde kendimi mutlu hissederim.	3.92	0.88	.77	.45		.88				
6.İş yerimi başkalarına da tavsiye ederim.	3.90	0.97	.78	.41		.78				
7.İşim ile ilgili heyecan duyarım.	3.78	0.93	.77	.44		.78				
8.İş yerimdeki çalışma arkadaşlarım tüm özel hayatımı bilir.	2.75	1.19	.81	.40	İşe Yatırım		.74			
9.Bu işyerine o kadar fazla yatırım yaptım ki, ayrılma durumunda çok şey kaybederim.	2.91	1.16	.79	.47			.79			

10. Bu işten ayrılmam gerekirse, bütün hayatım alt üst olur.	2.68	1.18	.79	.44	.77
18.Başka bir iş mevcut işimden daha iyi olurdu.	2.88	0.94	.79	.37	.87
19.Başka bir iş kafamdaki ideal işe daha yakın olur.	2.98	0.91	.79	.38	.74
20.Çok kısa bir sürede başka bir iş bulabilirim.	3.13	1.00	.80	.32	.83
15.Benzer bir iş imkânı bulmak benim için çok zor olurdu.	2.86	1.08	.80	.36	.80
16.Bu işyerinden ayrılmam durumunda, işsizliğin olumsuz yönleri ile karşılaşırım.	2.80	1.13	.79	.41	.80
17.Başka bir iş bulmam çok fazla zamanımı alır.	2.94	1.10	.80	.44	.79
11.Başka bir işyerinde de kendimi güvende hissedebilirim.	3.32	0.96	.79	.39	.81
12.Başka bir işyerinde de kendimi rahat hissedebilirim.	3.39	0.97	.79	.38	.88
13.Başka bir işyeri ile de iyi bağ kurabilirim.	3.55	0.93	.80	.36	.84
14.Başka bir işyerinde de mutlu olabilirim.	3.50	0.94	.79	.33	.86

Alternatif İşlerin Niteliklerinin Değerlendirilmesi

EK – 6: Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu – 2

Sizi M. B. Bulut tarafından yürütülen “İş Ortamında Yatırım Modeli Çerçevesinde Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları, Örgütsel Sinizmleri ve İşten Ayrılma Niyetleri” başlıklı araştırmaya davet ediyorum. Bu araştırmanın amacı çalışanların örgütlerine bağlılıklarını, örgüte karşı olumsuz tutumlarını ve işten ayrılma niyetlerini yatırım modeli temel alınarak incelenmesidir. Bu kapsamda ‘İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği’nin denemelik maddelerinin pilot uygulaması yapılmaktadır. Araştırmada sizden tahminen 10 dakika ayırmanız istenmektedir. Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahiptir. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz **gizli tutulacaktır**; ancak verileriniz yayın amacı ile kullanılabilir. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya berrin_teke@yahoo.com e – posta adresi ve 05434213472 numaralı telefondan ulaşabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında genel / size özel sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak

üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı tarafından yapıldı. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının :

Adı – Soyadı:.....

İmzası:

İletişim Bilgileri:

e – posta:

Telefon:

Araştırmacının

Adı – Soyadı:.....

İmzası:

EK – 7: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Deneme Formu

	Kesinkile katılmıyorum Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum		
1. İşimden ayrılmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
2. Daha iyi bir iş bulursam işimden ayrılmayı düşünürüm.	1	2	3	4	5
3. İşimden ayrılmak istiyorum.	1	2	3	4	5
4. Emekli oluncaya kadar bu işte çalışmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5. Mevcut işimden eninde sonunda ayrılacağım.	1	2	3	4	5
6. Yeni bir iş arıyorum.	1	2	3	4	5
7. İmkânım olsa mevcut işimden ayrılırdım.	1	2	3	4	5
8. Daha iyi bir iş arıyorum.	1	2	3	4	5
9. Yarın başka bir işyerinden teklif gelse kabul ederim.	1	2	3	4	5
10. Bu iş ile bir süre idare etmeyi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
11. Son zamanlarda işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım.	1	2	3	4	5
12. Her an işimden ayrılma kararı verebilirim.	1	2	3	4	5
13. Başka bir iş teklifini kabul edebilirim.	1	2	3	4	5
14. Daha iyi bir iş için sürekli olarak araştırma yapıyorum.	1	2	3	4	5
15. Başka iş fırsatlarını araştırıyorum.	1	2	3	4	5

EK – 8: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği için Ortalama ve Standart Sapma Değerleri, Madde Silindiğinde Cronbach Alfa Değeri, Madde – Toplam Korelasyonu ve Faktör Yükleri

Madde Numarası	$\bar{X}$	ss	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa	Madde – Toplam Korelasyonu	Faktör Yükleri
1.Yeni bir iş arıyorum.	2.18	1.09	.93	.73	.85
2. İmkânım olsa mevcut işimden ayrılırdım.	2.54	1.15	.93	.80	.85
3. Daha iyi bir iş arıyorum.	2.56	1.17	.92	.80	.88
4. Son zamanlarda işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım.	2.40	1.09	.93	.83	.81
5. Her an işimden ayrılma kararı verebilirim.	2.32	1.08	.92	.79	.88
6. Başka bir iş teklifini kabul edebilirim.	2.82	1.09	.93	.75	.84
7. Başka iş fırsatlarını araştırıyorum.	2.54	1.16	.93	.82	.85

EK – 9: Kişisel Bilgi Formu

Cinsiyetiniz

Kadın -----

Erkek -----

Doğum Tarihiniz -----

Medeni Durumunuz -----

Eğitim Durumunuz

İlkokul -----

Ortaokul -----

Lise -----

Ön lisans -----

Lisans -----

Lisansüstü -----

Yaka Türü

Beyaz yaka -----

Mavi yaka -----

Ünvanınız -----

Bu kurumda çalışma süreniz -----

Toplam çalışma süreniz -----

EK – 10: İşe Yatırım Ölçeği

	Kesinkikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1.İş yerimde kendimi güvende hissederim.	1	2	3	4	5
2.İş yerimde kendimi rahat hissederim.	1	2	3	4	5
3.İş yerimde çalışmaktan doyum alırım.	1	2	3	4	5
4.İş yerim ile olan bağım ideale yakındır.	1	2	3	4	5
5.İş yerimde kendimi mutlu hissederim.	1	2	3	4	5
6.İş yerimi başkalarına da tavsiye ederim.	1	2	3	4	5
7.İşim ile ilgili heyecan duyarım.	1	2	3	4	5
8.İş yerimdeki çalışma arkadaşlarım tüm özel hayatımı bilir.	1	2	3	4	5
9.Bu işyerine o kadar fazla yatırım yaptım ki, ayrılma durumunda çok şey kaybederim.	1	2	3	4	5
10. Bu işten ayrılmam gerekirse, bütün hayatım alt üst olur.	1	2	3	4	5
11.Başka bir işyerinde de kendimi güvende hissedebilirim.	1	2	3	4	5
12.Başka bir işyerinde de kendimi rahat hissedebilirim.	1	2	3	4	5
13.Başka bir işyeri ile de iyi bağ kurabilirim.	1	2	3	4	5
14.Başka bir işyerinde de mutlu olabilirim.	1	2	3	4	5
15.Benzer bir iş imkânı bulmak benim için çok zor olurdu.	1	2	3	4	5

16.Bu işyerinden ayrılmam durumunda, işsizliğin olumsuz yönleri ile karşılaşırım.	1	2	3	4	5
17.Başka bir iş bulmam çok fazla zamanımı alır.	1	2	3	4	5
18.Başka bir iş mevcut işimden daha iyi olurdu.	1	2	3	4	5
19.Başka bir iş kafamdaki ideal işe daha yakın olur.	1	2	3	4	5
20.Çok kısa bir sürede başka bir iş bulabilirim.	1	2	3	4	5



EK – 11: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılmıyorum ne de katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1.Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım.	1	2	3	4	5
2.Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
3.Kurumuma karşı güçlü bir ‘aitlik’ duygusu hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
4.Bu kuruma karşı ‘duygusal bağlılık’ hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
5.Bu kurumda kendimi ‘ailenin bir parçası’ gibi hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
6.Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.	1	2	3	4	5
7.Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de.	1	2	3	4	5
8.Şu anda istesem bile isimi bırakmak benim için çok zor olurdu.	1	2	3	4	5
9.Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.	1	2	3	4	5
10.Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.	1	2	3	4	5
11.Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	1	2	3	4	5
12.Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır.	1	2	3	4	5
13.Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
14.Benim için daha avantajlı bile olsa su an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
15.Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.	1	2	3	4	5
16.Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	1	2	3	4	5
17.Bu kurumu su an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum.	1	2	3	4	5
18.Bu kuruma çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5

EK – 12: Örgütsel Sinizm Ölçeği

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1.Çalıştığım işletmede, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
2.Çalıştığım işletmenin politika, amaç ve uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır.	1	2	3	4	5
3.Çalıştığım işletmede, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	1	2	3	4	5
4.Çalıştığım işletmede, çalışanlardan bir şey yapmaları beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	1	2	3	4	5
5.Çalıştığım işletmede, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	1	2	3	4	5
6.Çalıştığım işletmeyi düşündükçe sinirlenirim.	1	2	3	4	5
7.Çalıştığım işletmeyi düşündükçe hiddetlenirim.	1	2	3	4	5
8.Çalıştığım işletmeyi düşündükçe gerilim yaşıyorum.	1	2	3	4	5
9.Çalıştığım işletmeyi düşündükçe içimi bir endişe kaplar.	1	2	3	4	5
10.Çalıştığım işletme dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.	1	2	3	4	5
11.Çalıştığım işletmeden ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	1	2	3	4	5
12.Başkalarıyla, çalıştığım işletmedeki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	1	2	3	4	5
13.Başkalarıyla, çalıştığım işletmedeki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	1	2	3	4	5

EK – 13: İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne De Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Yeni bir iş arıyorum.	1	2	3	4	5
2. İmkânım olsa mevcut işimden ayrılırdım.	1	2	3	4	5
3. Daha iyi bir iş arıyorum.	1	2	3	4	5
4. Son zamanlarda işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım.	1	2	3	4	5
5. Her an işimden ayrılma kararı verebilirim.	1	2	3	4	5
6. Başka bir iş teklifini kabul edebilirim.	1	2	3	4	5
7. Başka iş fırsatlarını araştırıyorum.	1	2	3	4	5

EK – 14: Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu – 3

Sizi M. B. Bulut tarafından yürütülen “İş Ortamında Yatırım Modeli Çerçevesinde Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları, Örgütsel Sinizmleri ve İşten Ayrılma Niyetleri” başlıklı araştırmaya davet ediyorum. Bu araştırmanın amacı çalışanların örgütlerine bağlılıklarını, örgüte karşı olumsuz tutumlarını ve işten ayrılma niyetlerini yatırım modeli temel alınarak incelenmesidir. Bu kapsamda “İşe Yatırım Ölçeği”, ‘Örgütsel Bağlılık Ölçeği’, ‘Örgütsel Sinizm Ölçeği’ ve ‘İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği’ uygulanacaktır. Araştırmada sizden tahminen 20 dakika ayırmanız istenmektedir. Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz **gizli tutulacaktır**; ancak verileriniz yayın amacı ile kullanılabilir. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya berrin_teke@yahoo.com e – posta adresi ve 05434213472 numaralı telefondan ulaşabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında genel / size özel sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı tarafından yapıldı. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının :

Adı – Soyadı:.....

İmzası:

İletişim Bilgileri:

e – posta:

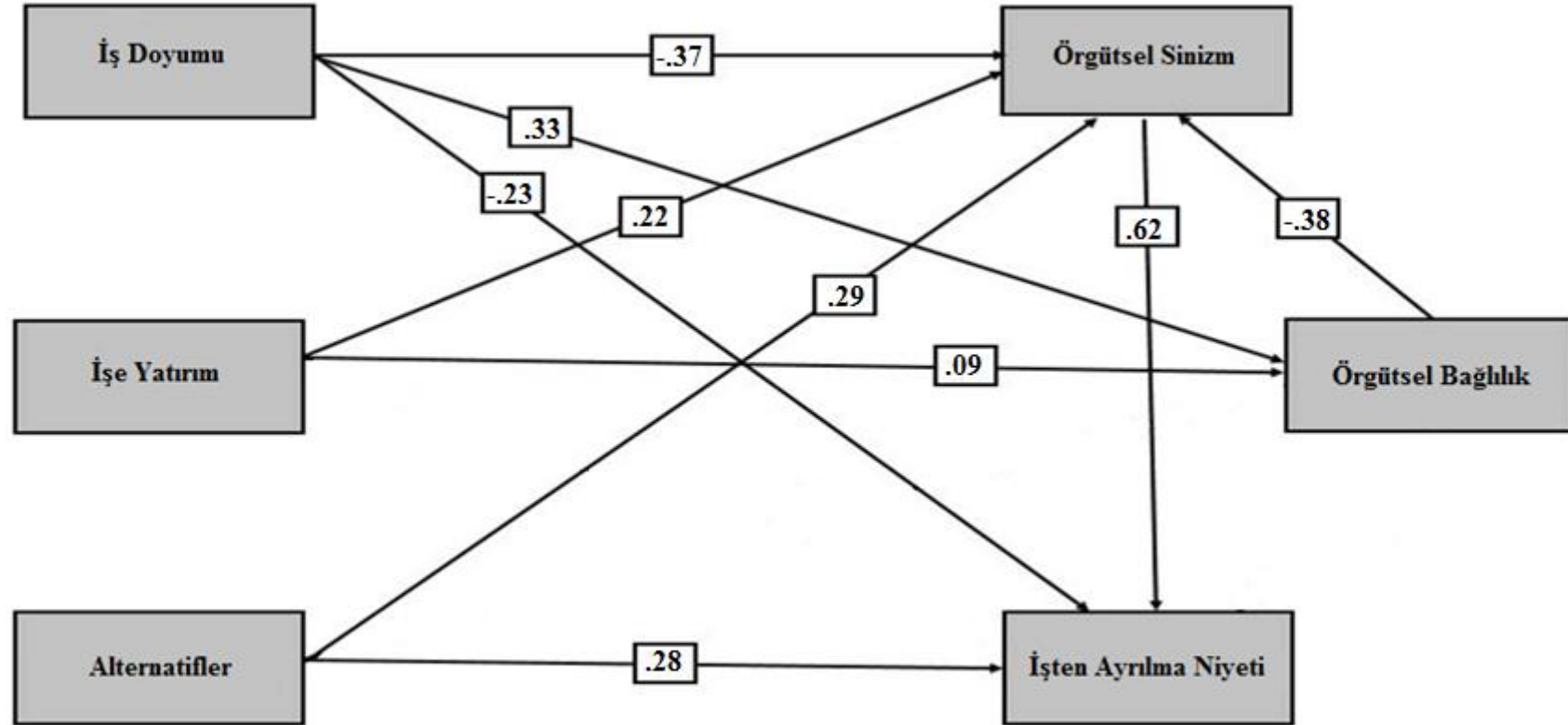
Telefon:

Araştırmacının

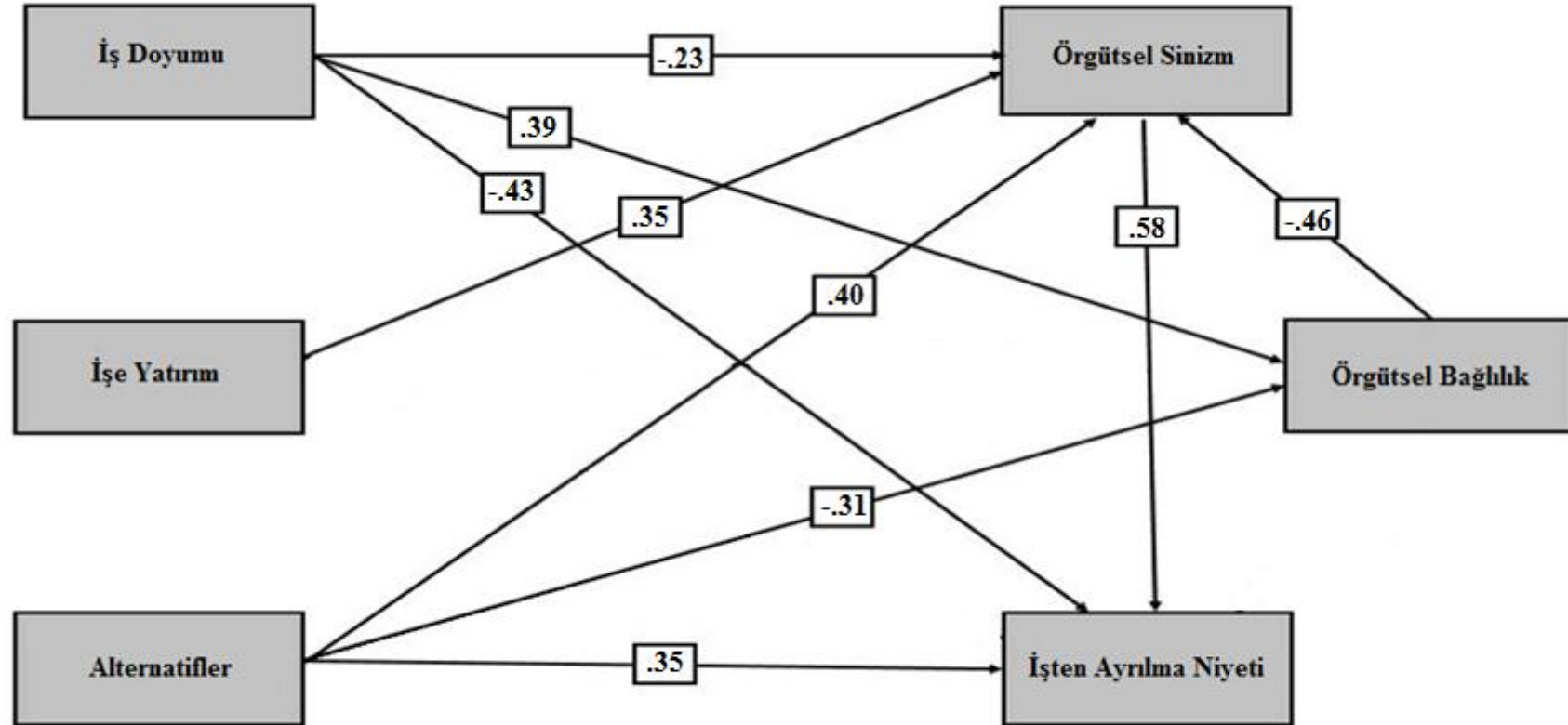
Adı – Soyadı:.....

İmzası:

EK – 15: Önerilen Modele İlişkin Analiz Sonuçları (Mavi Yakalı Çalışanlar için) ($p < .05$ için anlamlı olan değerler verilmiştir.)



EK – 16: Önerilen Modele İlişkin Analiz Sonuçları (Beyaz Yakalı Çalışanlar için) ($p < .05$ için anlamlı olan değerler verilmiştir.)



EK – 17: Kadınların ve Erkeklerin Analizlere Beraber Dahil Edilmeleri

Durumunda Elde Edilen Bulgular

Çalışmanın Değişkenlerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişkenler	n	$\bar{X}$	ss
İş Doyumu	283	3.92	0.67
İşe Yatırım	283	2.79	0.96
Alternatifler	283	3.14	0.50
Örgütsel Bağlılık	283	3.27	0.52
Örgütsel Sinizm	283	2.60	0.75
İşten Ayrılma Niyeti	283	2.48	0.95

Yaka Türü Değişkenine göre Bağımsız Gruplar için t – testi Sonuçları

Değişkenler		n	$\bar{X}$	ss	t
İş Doyumu	Mavi Yaka	155	4.03	0.63	-3.11
	Beyaz Yaka	128	3.79	0.69	
İşe Yatırım	Mavi Yaka	155	2.84	1.02	-
	Beyaz Yaka	128	2.73	0.89	
Alternatifler	Mavi Yaka	155	3.09	0.53	2.14
	Beyaz Yaka	128	3.21	0.46	
Örgütsel Bağlılık	Mavi Yaka	155	3.33	0.49	-2.48
	Beyaz Yaka	128	3.19	0.54	
Örgütsel Sinizm	Mavi Yaka	155	2.53	0.69	-
	Beyaz Yaka	128	2.69	0.81	
İşten Ayrılma Niyeti	Mavi Yaka	155	2.36	0.91	2.36
	Beyaz Yaka	128	2.63	0.98	

Not: Çizelgede sadece $p < .05$ olan değerler verilmiştir.

Çalışmanın Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1.İş Doyumu	1	.31	-	.54	-.32	-.42
2.İşe Yatırım		1	-.14	.33	.16	-
3.Alternatifler			1	-.28	.29	.35
4.Örgütsel Bağlılık				1	-.33	-.36
5.Örgütsel Sinizm					1	.54
6.İşten Ayrılma Niyeti						1

Not: Çizelgede sadece $p < .05$ olan değerler verilmiştir.

Mavi ve Beyaz Yakalı Çalışanlar için Korelasyonlar

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1.İş Doyumu	1	.27	-	.57	-.23	-.46
2.İşe Yatırım	.33	1	-	.28	.28	-
3.Alternatifler	-	-	1	-.39	.32	.39
4.Örgütsel Bağlılık	.50	.36	-.16	1	-.29	-.46
5.Örgütsel Sinizm	-.38	-	.26	-.35	1	.51
6.İşten Ayrılma Niyeti	-.35	-	.30	-.23	.56	1

Not: Çizelgede sadece $p < .05$ olan değerler verilmiştir.

Koyu olarak yazılanlar (üst köşegen): Beyaz Yaka; Açık olarak yazılanlar (alt köşegen): Mavi Yaka

Örgütsel Bağlılık Değişkenine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları

Analiz Aşaması	Yordayıcı Değişken	R	R ²	Uyarlanmış R ²	ΔR ²	ΔF	B	t
1.Aşama		.18	.03	.01	.03	1.33		
	Medeni Durum						-	-
	Yaş						-	-
	Eğitim Durumu						-	-
	Yaka Türü						-	-
	Kurumda Çalışma Süresi						-	-
	Toplam Çalışma Süresi						-	-
2.Aşama		.63	.40	.38	.37	47.57		
	Medeni Durum						-	-
	Yaş						-	-
	Eğitim Durumu						-	-
	Yaka Türü						-	-
	Kurumda Çalışma Süresi						-	-
	Toplam Çalışma Süresi						-	-
	İş Doyumu						.50	9.10
	İşe Yatırım						.12	2.12
	Alternatifler						-.22	-4.27

Not: Çizelgede sadece $p < .05$ olan değerler verilmiştir.

Örgütsel Sinizm Değişkenine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları

Analiz Aşaması	Yordayıcı Değişken	R	R ²	Uyarlanmış R ²	ΔR ²	ΔF	B	t
1.Aşama		.19	.04	.01	.04	1.51		
	Medeni Durum						-	-
	Yaş						-	-
	Eğitim Durumu						-	-
	Yaka Türü						-.15	-2.08
	Kurumda Çalışma Süresi						-	-
	Toplam Çalışma Süresi						-	-
2.Aşama		.49	.24	.21	.20	20.83		
	Medeni Durum						-	-
	Yaş						-	-
	Eğitim Durumu						-	-
	Yaka Türü						-	-
	Kurumda Çalışma Süresi						-	-
	Toplam Çalışma Süresi						-	-
	İş Doyumu						-.34	-5.53
	İşe Yatırım						.29	4.58
	Alternatifler						.29	4.98

Not: Çizelgede sadece $p < .05$ olan değerler verilmiştir.

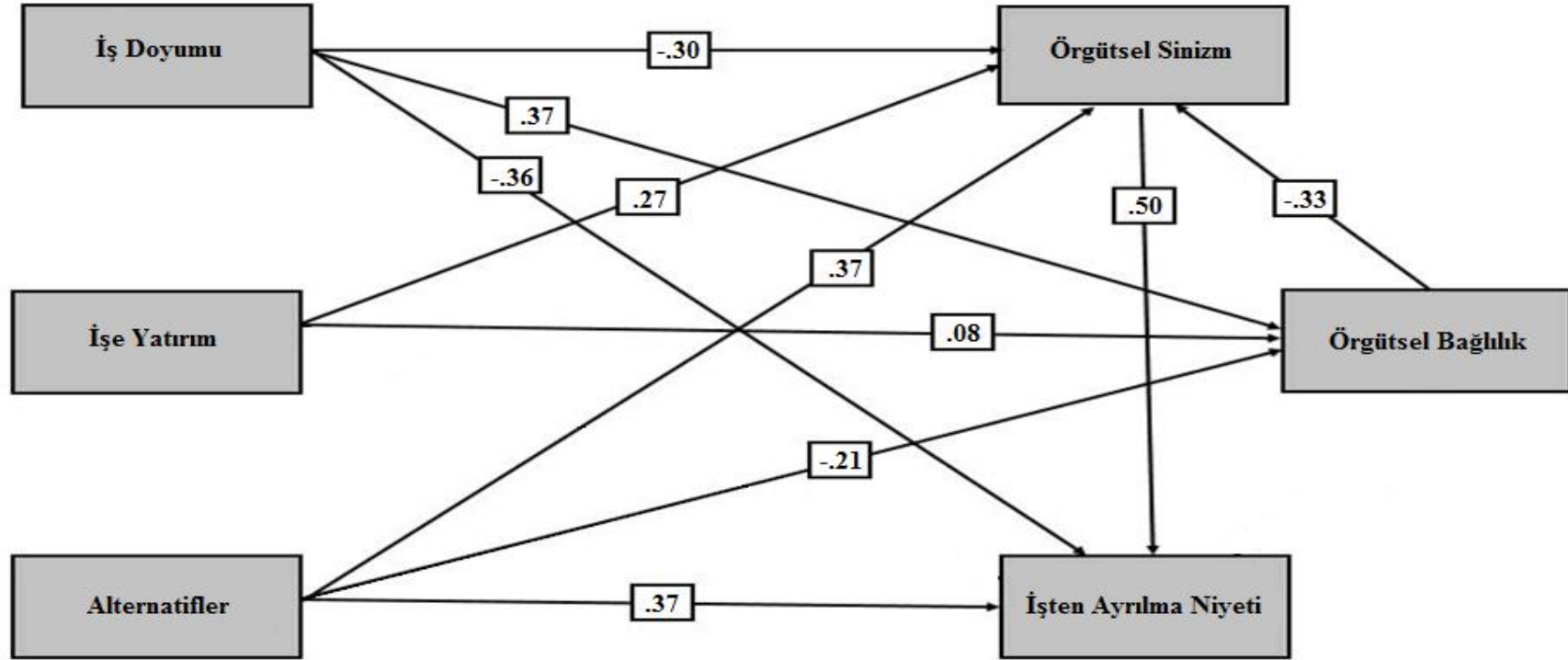
İşten Ayrılma Niyeti Değişkenine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi

Bulguları

Analiz Aşaması	Yordayıcı Değişken	R	R ²	Uyarlanmış R ²	ΔR ²	ΔF	B	t
1.Aşama		.19	.03	.01	.03	1.42		
	Medeni Durum						-	-
	Yaş						-	-
	Eğitim Durumu						-	-
	Yaka Türü						-	-
	Kurumda Çalışma Süresi						-	-
	Toplam Çalışma Süresi						-	-
2.Aşama		.52	.27	.24	.23	24.57		
	Medeni Durum						-	-
	Yaş						-	-
	Eğitim Durumu						-	-
	Yaka Türü						-	-
	Kurumda Çalışma Süresi						-	-
	Toplam Çalışma Süresi						-	-
	İş Doyumu						-.40	-6.48
	İşe Yatırım						.13	2.12
	Alternatifler						.31	5.29

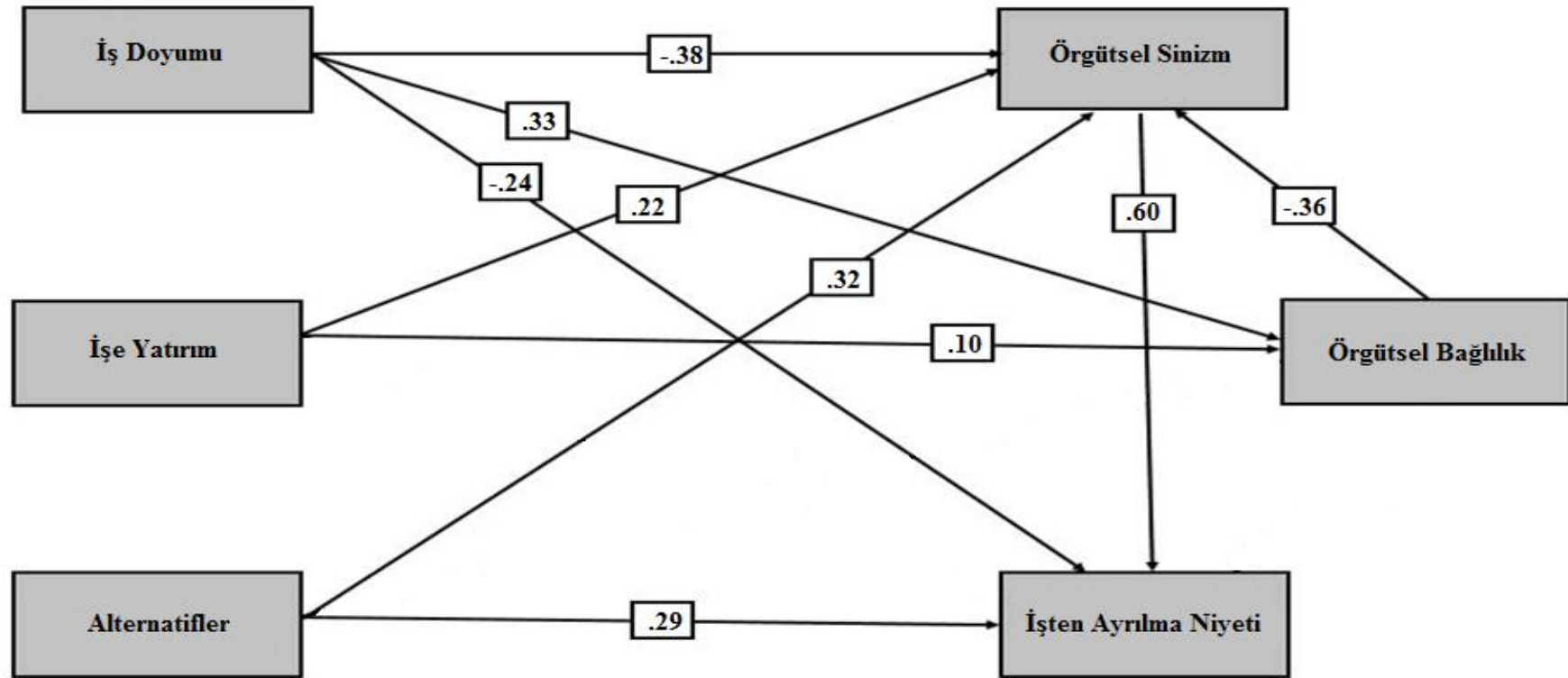
Not: Çizelgede sadece $p < .05$ olan değerler verilmiştir.

Önerilen Modele İlişkin Analiz Sonuçları (Mavi ve Beyaz Yakalı Çalışanlar için) ($p < .05$ için anlamlı olan değerler verilmiştir.)



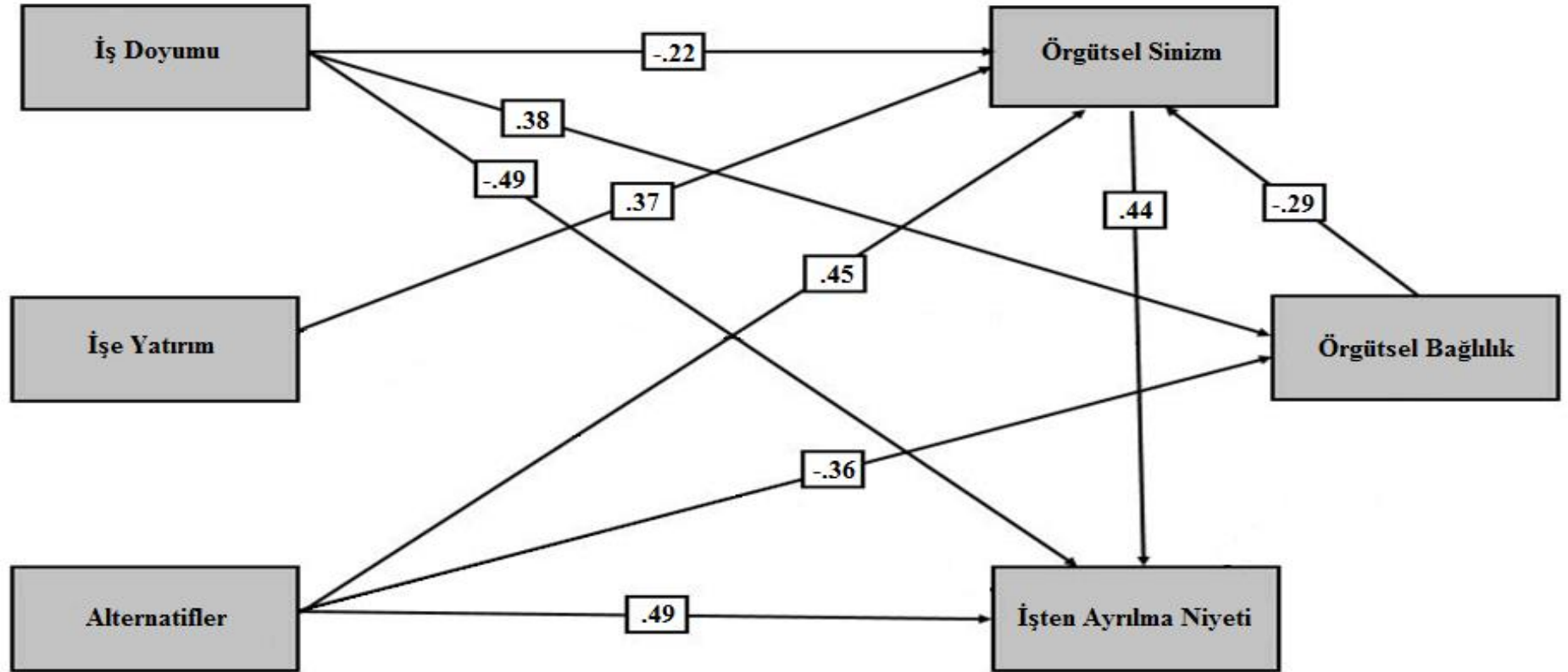
$\chi^2 / sd = 1.85$; CFI = .996; NFI = .991 ve RMSEA = .05

Önerilen Modele İlişkin Analiz Sonuçları (Mavi Yakalı Çalışanlar için) ($p < .05$ için anlamlı olan değerler verilmiştir.)



$\chi^2 / sd = 1.07$; CFI = .999; NFI = .979 ve RMSEA = .02

Önerilen Modele İlişkin Analiz Sonuçları (Beyaz Yakalı Çalışanlar için) ($p < .05$ için anlamlı olan değerler verilmiştir.)



$\chi^2 / sd = 1.68$; CFI = .989; NFI = .975 ve RMSEA = .07