



**Banka Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyetleri Üzerinde Etkili Olan Faktörlere Yönelik Bir Araştırma:
Muğla İli Örneği**

**An Investigation On Factors Affecting Turnover Intentions Of Banking Staff: Evidence From Muğla,
Turkey**

Soner TASLAK¹

Öz

Bu çalışma işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olan faktörleri ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırma, Muğla ili ve ilçelerinde faaliyet gösteren kamu ve özel sektör banka şubelerinin çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı olarak hazırlanan anket, kolayda örnekleme yöntemiyle katılımcılara uygulanmıştır. Araştırmada bankacılık personelinin işten ayrılma niyeti, bağımlı değişken olarak ele alınmış; literatürde işten ayrılma niyetleri üzerinde etkisi bulunduğu ileri sürülen kişilik özellikleri, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, iş tatmini, birey örgüt uyumu ve iş-aile çatışmaları da bağımsız değişken kapsamında değerlendirilmiştir. Sonuç olarak duygusal tükenmişlik, duygusal bağlılık, devam bağlılığının işten ayrılma niyetini anlamlı biçimde etkilediği ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: *işten ayrılma niyeti, tükenmişlik, örgütsel bağlılık, birey-örgüt uyumu*

Abstract

Current study aims to determine the factors that have impact on turnover intentions. The study was carried out on the bank employees working within the Muğla. A questionnaire prepared as a data collection tool was administered to all participants by convenience sampling method. In this study, intention to leave of banking staff, is taken as the dependent variable. On the other hand, personality traits of the participants, organizational commitment, burnout, job satisfaction, person-organization fit and work-family conflict has been assessed as independent variables. As a result, it has been demonstrated that emotional burnout, affective commitment, and continuance commitment have an impact on intention to leave.

Keywords: *intention to leave, burnout, organizational commitment, person-organization fit*

¹ Doç. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, sonertaslak@mu.edu.tr

1. GİRİŞ

Günümüzde işletmeler, nihai amaçları olan varlığını sürdürmeleri için, çok çeşitli faaliyetleri bir arada ve üstün bir beceriyle ortaya koyabilmenin yollarını aramaktadırlar. Bu amaçlar doğrultusunda, -hemen her sektörde- artık şartları günbegün değişen dinamik çevrede faaliyetlerini gösteren işletmeler, rakiplerine göre daha esnek, daha farklı bir örgüt modeli oluşturmanın; daha üstün kalitede ve daha düşük maliyetlerle mal ve hizmet üretmenin; üretilen mal ve hizmetlerle daha geniş müşteri kitlelerine ulaşmanın arayışı içine girmektedirler. Nihai amaçları ve amaçlarına ulaştıracak hedefleri doğrultusunda, insan ihtiyacını karşılayacak mal ve hizmetleri yine insanlar aracılığıyla üretmek ve pazara sunmak durumunda olan işletmeler, sahip oldukları insan kaynaklarından da en üst düzeyde yararlanmak durumundadırlar.

Örgüt ve çalışanlar arasında sağlanan karşılıklı psikolojik anlaşma çerçevesinde, işletmelerde hâlihazırda çalışmakta olanlar ile iş yerine yeni alınan personelin, iş gereklerine uygun niteliklere sahip olarak örgütsel amaçlara inanmış ve yüksek başarı güdüsüne sahip bireyler olmaları, kendilerini örgütün vatandaşı olarak görmeleri, elbette örgüt adına çaba harcamalarını sağlayacaktır. Bu çabaları karşılığında çalışanlar, kendilerini geliştirme ve potansiyellerini kullanabilme fırsatı bulabilmeleri, değişik içsel ve dışsal kazanımlar elde etmeleri durumunda, olumlu tutum geliştirebileceklerdir. Aksi durumda ise, işini, iş yerini beğenmeyen, kendisini o iş yerinin bir parçası olarak görmeyen ya da göremeyen, sonuç olarak işine, iş yerine, arkadaşlarına ve amirlerine karşı olumsuz tutum geliştiren bireylerin ortaya koyacağı planlanmış davranış seçeneklerinden birisi de iş yerinden ayrılma olarak değerlendirilebilir.

Özellikle son yıllarda gerek insan kaynakları yönetimi ve gerekse örgütsel davranış yazınında işten ayrılma niyetinin sıkça çalışıldığı görülmektedir. Personel devir hızının belirleyici bir unsuru olarak ele alındığında işten ayrılma niyeti, gelecekteki işgören ihtiyacının belirlenerek insan gücü planlaması yapabilmek açısından insan kaynakları yönetiminin ilgilendiği bir konudur. Yukarıda da değinildiği gibi, işe ve örgütüne bağlı bireyler olarak devamlılık ve görev başarımları düzeylerinin artırılması ve kişi-örgüt uyumu içerisinde bireysel iş tatmininin sağlanması açısından da örgütsel davranış biliminin ilgilendiği özellikli bir çalışma alanı olarak değerlendirilebilir.

Bu araştırma işten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla literatürden hareket ederek temel kişilik özellikleri, iş tatmini, örgüt-iş-birey uyumu, iş-aile çatışması, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik değişkenlerinin işten ayrılma niyeti ile olan ilişkileri test edilmiştir. Muğla ili ve ilçelerinde faaliyet gösteren kamu ve özel sektör banka personeli araştırmada evrenini oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak geliştirilen anket, tamsayım yöntemi ile yüzyüze görüşme yöntemiyle uygulanmıştır. Elde edilen verilerin analizinde ise korelasyon ve regresyon analizlerinden faydalanılarak, işten ayrılma niyetini açıklayan değişkenler tespit edilmiştir.

Bilindiği üzere, örgütsel davranış bilimi bireylerin örgüt içerisindeki davranışlarını anlama ve açıklama amacına yönelik biçimde birey, grup ve örgütsel düzeyde analizleri içeren bir disiplindir. Bu araştırmanın, birey düzeyinde gerçekleştirdiği analizlerle işgörenlerin örgütten ayrılma isteklerini açıklamaya yönelmesi açısından hem örgütsel davranış alanına ve hem de uygulayıcılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

İşletmelerin doğru işgören seçimi yanında, çalışanlarının işine ve örgütüne bağlı, iş tatminleri yüksek personel olmalarını sağlayarak onlardan en yüksek verimi elde etme çabası, beraberinde akademik çalışmaları da geliştirmiştir.

Uygulama sahaları ele alındığında işten ayrılma niyetini inceleyen çalışmaların büyük bir bölümü sağlık sektörü çalışanlarına (Manlove ve Guzell, 1997; Uyguç ve Çımrın, 2004; Mor Barak vd., 2006); spesifik olarak da hemşirelere (Lu vd., 2002; Hasselhorn vd., 2003; Rambur vd., 2003; Daniels, 2004; Flinkman vd., 2008; Chang vd., 2007; van Der Heijden vd., 2007) yönelmiştir. Bunun yanında orta kademe yöneticilerine yönelik çalışmalar da (Udo vd., 1997; Chiu ve Francesco, 2003; DeConinck ve Stilwel, 2004; Poon, 2004; Mignonac vd., 2006; Vidal vd., 2007) oldukça dikkat çekicidir. Ayrıca farklı etnik kökene sahip olan bireyler üzerinde gerçekleştirilen işten ayrılma niyeti araştırmaları (Mynatt vd., 1997; Glover vd., 2000; Viator, 2001) yanında satış personellerine yönelik çalışmalar (Schwebker, 2001; Jones vd., 2007) ve özellikle de bilgi teknolojileri alanında çalışan nitelikli elemanları ele alan çalışmalar da (Dore, 2005; Wong vd., 2006; Golden, 2006) bulunmaktadır.

Uygulama sahaları yukarıda sınıflandırılan bu çalışmalar içerisinde işten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve tükenmişlik kavramları arasındaki ilişkinin test edildiği ampirik çalışmalar ağırlıklı olarak en çok göze çarpan grubu oluşturmaktadır. Bunun yanında iş ve işyeri özellikleri ile örgüt iklimi, algılanan destek ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar da bir hayli fazladır. Ayrıca kişilik ve bireysel demografik özellikler ile işten ayrılma niyeti arasındaki bağlantıyı araştıran çalışmalara da rastlanmaktadır.

2. 1. İş Tatmini-Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti

Araştırma kapsamında ele alınan ampirik çalışmaların, iş tatminini, işten ayrılma niyetini etkileyen önemli bir değişken olarak değerlendirdiği; ancak iş tatmininin tek başına etkili ve yeterli bir açıklayıcılığa sahip olmadığı; iş tatmini ile birlikte örgütsel bağlılık kavramının da işten ayrılma niyetini önemli ölçüde açıkladığı görülmüştür.

Lu vd. (2002), hemşirelerin iş tatmini, meslekî bağlılıkları ve ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçladığı çalışmalarında iş tatmini ve meslekî bağlılığın örgütten ayrılma niyeti ile negatif ilişkili olduğunu ileri sürmüşlerdir. Çalışmada ayrıca örgütten ayrılma niyeti ile meslekten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişki olduğu vurgulanmıştır.

Çekmecelioğlu (2006), iş tatmini ve üç bileşenli örgütsel bağlılık (duygusal-devamlılık-normatif bağlılık) tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerine ilişkisini incelemiş, duygusal bağlılık ve iş tatmininin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini, duygusal ve normatif bağlılık ile iş tatmininin, verimliliği pozitif etkilediğini ortaya koymuştur.

Uçuş görevlileri üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında Chen (2006), iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri ele almış; normatif ve devam bağımlılığı ile iş tatmininin ayrılma niyetiyle negatif ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Udo vd. (1997)'ne göre, işten ayrılma niyetini, rol belirsizliği ve çatışması gibi rol stresörleri ile iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş bağlılığı arasındaki karmaşık ilişkilerin bir sonucu olarak ele almıştır. Çalışmada, özellikle teknik personel üzerinde yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılığın ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisine değinilmiş; iş bağlılığı ve iş tatmininin ayrılma niyeti üzerinde örgütsel bağlılığı etkilemek suretiyle dolaylı etkiye sahip olduğu vurgulanmıştır.

Van Der Heijden vd. (2007), meslekî bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma ilişkisini araştırdığı çalışmada destekleyici olmayan bir çevrede ve şiddetli iş-aile çatışması durumunda düşük iş tatmini ve düşük meslekî bağlılığın oluştuğu, bunun da işten ayrılma niyetine dönüştüğünü ifade etmektedir.

Vidal vd. (2007), iş tatminini işten ayrılma niyetiyle yakından ilişkili bir kavram olarak ele almış, düşük iş tatmininin işten ayrılma niyetiyle birlikte aynı zamanda bireylerin mevcut pozisyonlara atanmadan önceki pozisyonlarına da geri dönme isteğini ortaya çıkardığını belirlemiştir.

İşletme içerisinde işgörenlerin işe geç gitme, devamsızlık ve isten ayrılma şeklinde 3 temel kaçınma davranışı sergilediğini ifade eden Krausz vd. (1998), bu üç temel davranış arasındaki ilişkilerin “Kaçınma Süreci Teorisi”nce açıklandığını ileri sürmüştür. Araştırmacılar, bu kapsamda iş tatmini ve ayrılma niyeti ilişkisini incelemiş, devamsızlığın daha çok hastalık ve mantıkî nedenlerle alakalı olduğunu, işe geç gelme davranışının daha çok düşük iş tatmini ile ilgili olduğunu ve ayrılma niyetiyle arasında doğrudan anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını ileri sürmüştür.

İşletmelerde performans değerlendirme politikalarının iş tatmini ve ayrılma niyeti üzerindeki etkisini inceleyen Poon (2004), değerleyicinin kişisel önyargılarından dolayı bireyin değerlendirme notunun manipüle edildiği ve bunun sonucunda da ceza niyetinin doğması şartı altında düşük iş tatmini ve yüksek bir ayrılma isteğinin oluştuğunu ileri sürmektedir. Yazar, değerleyicinin motivasyonel amaçlarla değerlendirme sürecini manipüle etmesi durumunda ise, iş tatmini ve ayrılma isteğinin olumsuz yönde etkilenmediğini de ifade etmektedir.

Jaros (1997), Meyer ve Allen'in 1991 yılındaki çalışmalarının sonuçlarından hareket ederek örgütsel bağlılık ve ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla iki tür çalışma gerçekleştirmiştir. İlk olarak bağlılık türleri olan normatif bağlılık, devam bağlılığı (rasyonel bağlılık) ve duygusal bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemiş; ikinci olarak da devam bağlılığının (rasyonel bağlılığın) iki türü olan düşük alternatif ve yüksek özveri bağlamında işten ayrılma niyeti ilişkisini araştırmıştır. Sonuç olarak duygusal bağlılığın diğer bağlılık boyutlarına göre işten ayrılma niyetiyle daha güçlü bir ilişkisi olduğu; bunun yanında devam bağlılığının unsurlarından yüksek özverinin işten ayrılma niyetiyle güçlü biçimde negatif doğrusal ilişki içerdiği; buna karşılık diğer bir devam bağlılığı boyutu olan düşük alternatifin işten ayrılma niyetiyle ilişkisinin olmadığı görülmüştür.

Benzer şekilde Chang vd. (2007), örgütsel bağlılığın üç bileşeni ile ayrılma isteği arasındaki ilişkiye yönelik araştırmasında normatif örgütsel bağlılığın örgütten ayrılma niyetiyle; duygusal bağlılığın ise meslekten ayrılma niyetiyle negatif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Buna göre bireyin kendini örgütüne karşı sorumlu hissetmesi, onu örgütüne bağlamakta ve bireyde örgütün bir üyesi olarak kalma arzusu yaratmaktadır. Ayrıca duygusal bağlılığın iş yerinden daha çok meslekî anlamda bir bağlılığa neden olduğu da bulgulardan çıkartılacak önemli bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Uyguç ve Çımrın (2004) ise, tıbbî laboratuvar çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkileri incelemiş; örgütsel bağlılık unsurlarından duygusal ve normatif bağlılığın işten ayrılma niyetiyle negatif yönlü bir ilişkiye sahip olduğunu; bu ilişkinin tam tersine işten ayrılma niyeti ile devamlılık ya da rasyonel bağımlılığın pozitif yönde korelasyon gösterdiklerini ortaya koymuştur. Bu ters ilişki, yazar tarafından Meyer ve diğerlerinin 1990 yılındaki çalışma bulgularına atıf yapılarak devam bağlılığı (rasyonel bağlılık) ile duygusal bağlılık arasındaki ters yönlü korelasyona bağlanmıştır.

Chen (2006) de işten ayrılma niyetini örgütsel bağlılığın iki temel bileşeni olan normatif ve devamlılık bağlılığına ve bireysel iş tatminine bağlamıştır. Ancak bu çalışmada diğer çalışmalardan farklı olarak, çalışanların aldıkları ücretin ve medenî halin, işten ayrılma niyetini belirleyen unsurlardan olduğu ileri sürülmüştür.

Örgütsel bağlılık-işten ayrılma niyeti ilişkisini araştıran diğer bir çalışma Sabuncuoğlu'na aittir. Sabuncuoğlu (2007), çalışmasında örgütsel bağlılığı bir ara değişken olarak almış, bu ara değişkenin işten ayrılma niyetini açıklamadaki rolünü ortaya koymaya çalışmıştır. Yazar, bireylerdeki öğrenme motivasyonunun işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan ve negatif bir etkisi olduğunu, örgütsel bağlılığı etkileyerek işten ayrılma niyetini daha güçlü biçimde etkilediğini ileri sürmüştür. Amir desteğinin işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan ve negatif yönlü etkisiyle birlikte, duygusal ve normatif bağlılığı uyararak dolaylı etkisinin bulunduğunu da belirtmiştir. Ayrıca yazara göre çalışma arkadaşlarından alınan destek, isten ayrılma niyeti üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı biçimde (devam ve normatif bağlılık aracılığı ile) negatif yönlü bir etkiye sahiptir. Çalışmada işgörenlere sağlanan eğitim imkânlarının doğrudan ve dolaylı olarak işten ayrılma niyetini etkilediği; buna karşılık, eğitimden beklenen iş, kariyer ve bireysel kazanç algılamalarının örgütsel bağlılık aracılığıyla işten ayrılma niyetini dolaylı biçimde etkilediği de vurgulanmıştır.

2. 2. Demografik Faktörler-Kişilik-Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyetini açıklayan bir kısım araştırmacılar da, sadece iş tatmini ve örgütsel bağlılığın birlikte etkisine bakmamış; bu faktörlerin yanında tükenmişlik, işe ilişkin faktörler ve bazı demografik faktörlerin işten ayrılma niyeti üzerindeki birlikte etkilerini araştırmalarına dâhil etmişlerdir.

Kitapçı (2006), çalışmasında yaptığı yazın incelemeleri sonucunda, örgütsel bağlılığın yaş, eğitim ve kıdem değişkenleri gibi bireysel karakteristiklerden etkilendiği, örgütsel bağlılığın da işe devam oranı, ayrılma niyeti, devamsızlık ve performans gibi iş sonuçlarıyla ilişkili olduğundan bahsetmiştir.

Yaş açısından hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinde farklılıklar olduğunu ileri süren Flinkman vd. (2008), genç hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğunu, bu durumun ise tükenmişlikle birlikte kendini geliştirme niyetlerinde zayıflama, duygusal bağlılıkta düşüş, düşük iş tatmini ve iş-aile çatışmasına dönüştüğünü ileri sürmüştür.

Chen (2006) ise, bireysel karakteristiklerden olan medenî hal ve elde edilen ücret seviyesinin ayrılma niyeti üzerinde belirleyici rol oynadığını da vurgulanmıştır.

İşten ayrılma niyeti üzerine çalışma yapan bir kısım araştırmacılar iş tatmini değişkeninin yanı sıra işten ayrılma niyetini etnik köken, bireysel özellikler ve kişilik farklılıkları açısından incelemeyi tercih etmişlerdir.

Bu çalışmalardan Rambur vd. (2003), işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasında ırk ve cinsiyetin bir etkisinin olmadığını; ayrılma niyetinin daha çok eğitim düzeyine bağlı kariyer gelişim hedefleri, haftalık çalışma saatleri ve iş tatminiyle ilişkili olduğunu belirtmişlerdir.

Etnik kökene dayalı işten ayrılma niyetini inceleyen Viator (2001) ise, işyerindeki koruma-yardım etme ve sosyal desteğin etkileri açısından Afrika kökenli Amerikalıların beyaz ırka göre algıladığı engeller ve düşük desteğin ayrılma niyetlerindeki artış etkisine dikkat çekmiştir.

Buna benzer bir çalışma Mynatt ve çalışma arkadaşlarınınca gerçekleştirilmiştir. Mynatt vd. (1997)'nin bulguları, işten ayrılma niyeti ile etnik köken, cinsiyet, kişilik (A ve B tipi) arasında doğrudan bir ilişkinin olmadığını ve fakat dolaylı etkinin söz konusu olduğunu; işletme içi pozisyon ve iş tatmini ile işten ayrılma niyetinin ise doğrudan ve ters yönlü ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Bu çalışmalar paralelinde ele alınacak bir diğer çalışma Glover vd. (2000)'e aittir. Araştırmacılar, ayrılma niyetini, etnik köken, kişilik ve iş tatmini temelinde ele almış, Afrika kökenli Amerikalı muhasebecilerin beyaz ırk mensuplarına göre daha az A tipi kişilik sergilediğini ifade eden çalışmaların tersine en az beyazlar kadar A tipi kişiliğe sahip olduklarını ileri sürmüşlerdir. Mynatt vd. (1997)'nin bulgularına paralel olarak etnik kökenin işten ayrılma niyetini doğrudan etkileyen bir faktör olmadığını; buna rağmen Afrika kökenli Amerikalıların diğer ırklara mensup Amerikalı meslektaşlarına göre daha az iş tatmini elde ettiklerini ve sahip oldukları kültürel ve sosyo-ekonomik temellerin işten ayrılma oranlarını etkilediği ifade edilmiştir.

Kişiliğin temelleri olarak nitelendirdiğimiz treytlarımız üzerinde çalışmaları bulunan Chiu ve Francesco (2003) ise, negatif ve pozitif etkililik şeklinde sınıflandırdığımız eğilim treytları ile ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında iş görenlerin iş tatminlerinin yüksek olduğu durumlarda pozitif etkililiğin ayrılma niyeti üzerinde belirleyici olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Tükenmişlik kayramı ile işten ayrılma niyeti ilişkisini inceleyen Weisberg (1994), iki değişken arasında özellikle zihinsel ve fiziksel yıpranmışlık anlamında güçlü ilişkiler olduğunu ileri sürmüştür. Duygusal tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisini inceleyen Knudsen vd. (2006) ise, danışmanlar üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında örgüt kültürü bağlamında duygusal tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti ilişkisini ele almıştır. Sonuç olarak duygusal tükenmişliğin örgüt kültürünün unsurlarından olan merkezileşmiş karar verme faktörüyle pozitif ilişkili, iş yerinde adalet dağıtım faktörüyle ise negatif ilişkili olduğu; bu ilişkilerin ise işten ayrılma niyeti ile sonuçlandığını bildirmiştir.

2. 3. Örgüt-İş-Birey Uyumu ve İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyetini ele alan çalışmaların bir kısmı da örgüt, iş ve kişi uyumu ile işin özelliklerinden bahsetmekte, örgüt, iş ve kişi uyumu neticesinde işten ayrılma niyetinin oluşup oluşmadığı noktasında görüş ileri sürmektedir.

Van Vianen vd. (2007), iş değerleri açısından personel ve örgüt arasındaki bir uyumun ya da uyumsuzluğun bir sonucu olarak ayrılma niyetini açıklamaya çalışmıştır. Buna göre farklı kaynaklı bireysel ve örgütsel iş değerleri uyumsuzluk yaratmakta ve bu da çok güçlü biçimde işten ve örgütten ayrılma isteğini doğurmaktadır.

Udo vd. (1997)'ne göre iş ve üstlenilen görev özellikleri açısından bir değerlendirilme yapıldığında, sahip olunan karar verme yetkisi, ilgi çekici-meydan okuyan bir işte çalışma, geri bildirim elde etme, görev çeşitliliği ve algılanan otonomi faktörlerinin işten ayrılma niyeti üzerinde dolaylı ve doğrudan bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Satış personelinin performansı, ayrılma niyeti ve iş davranışı üzerinde aşırı rol yükünün etkisini inceleyen Jones vd. (2007) ise, bireye yüklenen rolün gereklerinin bireysel özellikleri aşması durumunda düşük bir performansla birlikte ayrılma niyetinin de oluştuğunu gözlemlemiştir.

Mor Barak vd. (2006), işten ayrılma niyetini stresli, adaletsiz, ayrımcılığın hâkim olduğu ve destekleyici olmayan bir örgütsel iklim, düşük iş tatmini ve zayıf örgütsel bağlılıkla açıklamıştır.

Çekmecelioğlu (2005), örgütsel cesaretlendirme, yönetim desteği, takım desteği ve işin iddialı olması gibi yaratıcılığı destekleyen bir örgüt ikliminin iş tatminini olumlu yönde etkilediğini ve ayrılma niyetini zayıflattığını ileri sürmüştür.

Schweper (2001) satış personelleri üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada etik bir iklim algılamasının iş tatminini yükselttiği, örgütsel bağlılığı artırdığı ve ayrılma niyetini zayıflattığı sonuçlarına ulaşmıştır.

Benzer bir çalışma da DeConinck ve Stilwell (2004) tarafından yapılmış, çalışmada denetim ve ücret bağlamında oluşan örgütsel adalet algılamaları ve memnuniyetin işten ayrılma niyeti ile negatif ilişkisi vurgulanmıştır.

Boselie ve Van der Wiele (2002) ise, birlikte çalışılan bireyler, bilgi edinme serbestliği, ortaya konulan liderlik, elde edilen ücret, çalışma şartları ve amaç belirleme faaliyetlerine katılım gibi faktörlerin iş tatminine ve örgütte kalma isteğine yol açtığını ileri sürmektedir.

Ayrılma niyetini kavramsal olarak açıklayan Schyns vd. (2007), Lider-üye değişim modelinden hareketle işten ayrılma niyetini açıklamaya çalışmış, işten ayrılma niyetinin lider tarafından “benimsenenler” grubuna ait bireyler için değil de, “dışlananlar” grubu için geçerli olduğunu belirtmişlerdir.

İşten ayrılma niyetini örgütsel değişim süreci içerisinde inceleyen Bellou (2008) ise, değişim süreci içerisinde iş-aile çatışmalarının ve destek vermeyen bir iş çevresinin meslekî bağlılığı azalttığı, iş tatminini zayıflattığı ve buna paralel olarak işten ayrılma niyetinin oluştuğunu ortaya koymuştur.

Taslak (2007), iş-aile çatışmalarının bireysel ve örgütsel sonuçlarını araştırdığı çalışmada bireyin işinden dolayı ailesine zaman ayıramaması ve bunun bir çatışmaya dönüşmesi durumu ile devamsızlık ve ayrılma isteğinin arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Mignonac vd. (2006) ise, bireylerin yapmış oldukları iş ve üyesi oldukları örgüt hakkında algıladıkları dış prestijin bireyler üzerinde özgüven ve kendini geliştirme güdüsü doğurduğunu; dolayısıyla örgütsel kimlik ihtiyacını karşıladığı ve sonuç olarak algılanan dış prestijin ayrılma niyetiyle negatif ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir.

Bu çalışma çalışanların işten ayrılma niyetlerini ortaya çıkaran faktörleri belirlemek ve bu faktörlerin etkileme gücünü tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

3. METODOLOJİ

Araştırma evreni Muğla ili ve ilçelerinde faaliyet gösteren kamu ve özel sektör banka personelinden oluşmaktadır. Veri toplama da tam sayım yöntemi benimsenmiş, veri toplama aracı olarak hazırlanan anket sadece araştırmaya katılma konusunda gönüllü olanlarla yüzyüze görüşme yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada toplam 82 ifadeden oluşturulmuş, yedi bölüm ile katılımcıların genel karakteristiklerini ortaya koyan bir bölümden oluşturulmuş anket kullanılmıştır.

Anketin ilk bölümü, katılımcıların demografik özelliklerine yönelik olarak yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni hal, varsa çocuk sayısı ve varsa okuyan çocuk sayısını içermektedir.

İkinci bölüm, bireylerin kişilik özelliklerini ortaya koymaya yöneliktir. Bu bölümde Iwagana vd. (2007) tarafından kullanılan ve literatürde “big-five” şeklinde adlandırılan kişiliğin beş temel treytini oluşturan “deneyime açıklık, sorumluluk, dışa dönüklük, uzlaşılabilirlik ve duygusal denge” durumlarını ölçen beşer maddelik toplam 25 soru bulunmaktadır.

Üçüncü bölüm çalışanların iş tatminini ölçmektedir. İş tatmini, literatürde “Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)” kısa formu olarak bilinen 20 madde ile ölçülmüştür. Bu form Weiss vd. (1967)’nin 100 maddelik “Minnesota Satisfaction Questionnaire” uzun formundan geliştirilmiştir (cronbach alpha: 0,874).

Anketin dördüncü bölümü, bireylerdeki duygusal tükenmişlik boyutunu tespit etmeye yönelik hazırlanmıştır. Bu bölümde hazırlanan dokuz adet soru, Maslach vd. (1996) tarafından revize edilerek kullanılan ve literatürde “Maslach Tükenmişlik Envanteri” olarak bilinen toplam 22 soru içerisinden alınmıştır (cronbach alpha: 0,885).

Örgüt-iş ve birey uyumunu ortaya koymaya yönelik sorular çalışmada kullanılan anketin beşinci bölümünü oluşturmaktadır. Bu bölümde yer alan soru maddeleri Weiss vd. (1967) tarafından uygulanan Minnesota İş Tatmini Anketi (MSQ)’nden uyarlanmıştır. (cronbach alpha: 0,709).

Anketin altıncı bölümü çalışanların örgütsel bağlılıklarını ortaya koymak amacıyla hazırlanmıştır. Bu bölümde bireylerin örgütsel bağlılıkları, Meyer ve Allen (1990) tarafından geliştirilen “örgütsel bağlılık ölçeği”nden çalışmaya adapte edilen 14 adet bağlılık ifadesi ile ölçülmüştür. Bu ifadeler içerisinden dört adeti duygusal bağlılığa (cronbach alpha: 0,848), beş adeti devam bağlılığına (cronbach alpha: 0,765), beş adeti de normatif bağlılığa (cronbach alpha: 0,785) yöneliktir.

Yedinci bölüm iş-aile çatışmalarını ortaya koyacak şekilde tasarlanmıştır. Bu bölümde kullanılan dört adet ifade Aryee vd. (1999)’den çalışmaya adapte edilmiştir. (cronbach alpha: 0,818).

Anketin son bölümü ise çalışanların işten ayrılma niyetlerini ortaya koymaya yöneliktir. Bu bölümde Chiu vd. (2005)’nin işten ayrılma niyetini ölçen toplam dört adet soru kullanılmıştır. Katılımcılar yukarıda açıklanan tüm ifadelere katılım düzeylerini beşli Likert ölçeği (1: Hiç katılmıyorum, 5: Tamamen katılıyorum) üzerinde göstermişlerdir. (cronbach alpha: 0,724).

Çalışma Muğla ili ve ilçelerinde faaliyet gösteren kamu ve özel sektör banka personeli üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada tam sayım yöntemi uygulanmış, araştırmaya katılmayı kabul eden toplam 120 banka personelinden veriler elde edilmiştir.

3. 1. Araştırma Modeli

Araştırma, kişilik özellikleri, iş tatmini, duygusal tükenmişlik, örgüt-iş ve birey uyumu, duygusal, devam ve normatif bağlılık değişkenlerinin işten ayrılma niyeti üzerinde yarattığı etkileri tespit etmeye yönelik tasarlanmıştır.

3. 2. Katılımcıların Karakteristikleri

Katılımcıların özellikleri aşağıdaki Tablo 1’de özetlenmiştir. Buna göre katılımcıların dikkat çeken baskın özellikleri arasında şunlar sayılabilir:

Katılımcıların daha çok 26-30 yaş grubunda oldukları, üniversite lisans mezunu oldukları, evli oldukları görülmektedir. Katılımcıların çoğunlukla bayanlardan oluştuğu, çoğunluğunun çocuklu, çocuklarının içinde de çoğunluğun tek çocuklu olduğu, okuyan çocuk açısından da büyük bir kısmının tek çocuk okutma sorumluluğu içinde oldukları, ve kamu bankalarında çalışanların özel sektörde çalışanlardan daha fazla olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri ve İşten Ayrılma Niyeti Açısından İçerdiği Farklılıklar

Gruplar	%	F	Anlam Düzeyi	Gruplar	%	t	Anlam Düzeyi
Yaş		-2,252	,802	Cinsiyet		-,240	,811
25 ve daha az	3,6			Bay	31,3		
26-30’dan az	47,2			Bayan	68,7		
30-35’den az	36,6			Çocuk Sahipliği		-1,420	,159
35-40’dan az	5,4			Çocuklu	58,9		
40 ve daha üzeri	7,2			Çocuksuz	41,1		
Eğitim		,026	,974	Medeni Hal		-2,418	,020*
Lise	17,0			Evli	71,4		
Üniversite Lisans	66,1			Bekar	28,6		
Yüksek Lisans	16,9			Özel Sektör Çalışanı	41,7	-3,410	0,001**
Doktora	0			Kamu Sektörü Çalışanı	58,3		
Çocuk Sayısı		1,308	,278				
1 çocuklu	33						
2 çocuklu	24,1						
3 çocuklu	0,9						
Okula Giden Çocuk Sayısı		,858	,433				
1 çocuk	23,20						
2 çocuk	9,8						
3 çocuk	0,9						

*p<0,05

**p<0,001

4. BULGULAR

Yukarıdaki Tablo 1, katılımcıların özellikleri yanında içerdikleri özellikler açısından ele alındıklarında işten ayrılma niyetinde istatistiksel olarak anlamlı fark olup olmadığını da göstermektedir. Buna göre katılımcılar yaş, eğitim, çocuk sahipliği, çocuk sayısı, okula giden çocuk sayısı ve cinsiyet açısından değerlendirildiklerinde işten ayrılma niyetlerinde anlamlı bir farklılaşma görülmemektedir. İşten ayrılma niyeti ile ilgili anlamlı farklılaşma medeni hal ve çalışılan bankanın mülkiyeti açısından ortaya çıkmaktadır. Katılımcılar içinde bekar olanların evli olanlara göre daha fazla işten ayrılma eğiliminde oldukları, özel bankalarda çalışanlarınsa kamu bankalarında görev yapanlara göre daha fazla işten ayrılma eğiliminde oldukları söylenebilir.

Aşağıdaki Tablo 2, araştırmada kullanılan değişken ortalamalarını ve değişkenler arasındaki korelasyonu göstermektedir. Elde edilen bulgular literatürde yer alan araştırma sonuçlarına benzerlik göstermektedir. Şöyle ki:

Duygusal tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif korelasyon bulunmaktadır ($p<0,01$). Katılımcılarda “Duygusal tükenmişlik” boyutu arttıkça işten ayrılma niyeti doğru orantılı biçimde artmaktadır. “Örgüt-iş-birey uyumu” ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir korelasyon bulunmaktadır ($p<0,05$). Bireyin, yerine getirdiği işi ve örgütle uyumu arttıkça işten ayrılma niyetinin ters orantılı biçimde azaldığı görülmektedir. “Duygusal bağlılık” arttıkça işten ayrılma niyetinin ters orantılı biçimde azaldığı görülmektedir ($p<0,01$). “Devam bağlılığı” arttıkça işten ayrılma niyeti doğru orantılı olarak artmaktadır ($p<0,05$).

Tablo 2: Korelasyon Tablosu

	Ort.	Std. Sap.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Yaş	30,553	4,97714	1								
2. Eğitim	2,0000	,58510	-,306**	1							
3. Medeni Hal	1,2857	,45378	-,426**	,271**	1						
4. Cinsiyet	1,6875	,46560	,029	-,298**	-,043	1					
5. Çocuk varlığı	1,4054	,49320	-,421**	,408**	,771**	-,247**	1				
6. Çocuk Sayısı	1,4462	,53124	,401**	,175	.	,017	.	1			
7. Okuyan Çocuk Sayısı	1,3421	,53405	,444**	,299	.	-,103	.	,611**	1		
8. Deneyime Açıklık	3,7321	,77089	-,083	,200	,143	-,085	,171	,009	,167	1	
9. Sorumluluk	4,0357	,83751	,118	-,110	-,169	,168	-,181	,057	-,134	-,027	1
10. Dışa Dönüklük	4,0268	,89503	,007	,034	,114	,150	,066	-,164	,092	,141	,155
11. Uzlaşılabilirlik	4,5000	,60030	,057	,051	,165	,016	,144	,112	,071	,234*	,269**
12. Duygusal Denge	3,2054	,92160	,079	-,184	-,055	,067	-,155	,071	-,165	-,150	,165
13. Duyg. Tükenmişlik	2,6696	,98993	,036	-,171	-,129	,282**	-,185	,128	,000	-,129	,080
14. İş Tatmini	3,3636	,70029	,115	,262**	,079	-,204*	,130	,294*	,189	,178	,093
15. Örgüt-iş-Birey Uyu.	3,0804	,73691	,088	,251**	,012	-,189*	,034	,205	,044	-,009	,097
16. İş-Aile Çatışması	3,7321	1,10675	,101	-,028	-,187*	,063	-,237*	-,020	-,200	,021	,137
17. Aile-İş Çatışması	2,1339	1,17401	,363**	-,105	-,123	-,022	-,165	,218	,169	-,129	-,087
18. Duygusal Bağlılık	3,5982	1,17374	,140	,131	,048	-,182	,013	,281*	,171	,039	,161
19. Devam Bağlılığı	3,2703	,99951	-,081	-,106	,087	,141	-,019	,076	,123	,033	-,044
20. Normatif Bağlılık	3,5225	,88263	,255**	-,044	-,129	-,205*	-,152	,158	,099	-,132	,097
21. İşten Ayrılma Niyeti	2,3750	,95034	-,117	,016	,251**	,023	,135	-,152	-,080	,052	-,017

Tablo 2 (Devam)

	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
10. Dışa Dönüklük	1											
11. Uzlaşılabilirlik	,428**	1										
12. Duygusal Denge	,135	-,041	1									
13. Duygusal Tükenmişlik	-,041	-,008	,273**	1								
14. İş Tatmini	,189*	,247**	,085	-,325	1							
15. Örgüt-İş-Birey Uyumu	,133	,193	,082	-,284**	,586**	1						
16. İş-Aile Çatışması	-,193*	-,149	,116	,264**	-,045	,060	1					
17. Aile-İş Çatışması	-,055	-,070	,407**	,054	,195*	,227*	,153	1				
18. Duygusal Bağlılık	,113	,237*	,119	-,255**	,528**	,590**	-,049	,183	1			
19. Devam Bağlılığı	,100	,043	,045	,292**	-,208*	-,175	,007	-,016	-,084	1		
20. Normatif Bağlılık	-,019	,064	-,017	-,175	,247**	,222*	-,091	,080	,372**	-,028	1	
21. İşten Ayrılma Niyeti	,073	,126	-,068	,248**	-,122	-,198*	-,126	-,094	-,340**	-,197*	,129	1

* p<0,05

** p<0,001

Çalışmanın bu bölümünde yukarıdaki korelasyon analizi sonuçları dikkate alınarak işten ayrılma niyeti ile ilişkisi tespit edilen değişkenlerin işten ayrılma niyetini ne derecede açıkladığını belirlemeye yönelik regresyon analizi uygulanmıştır. Analizde bağımlı değişken olarak işten ayrılma niyeti, bağımsız değişken olarak da “örgüt-iş-birey uyumu”, “duygusal tükenmişlik”, “duygusal bağlılık” ve “devam bağlılığı” değişkenleri modele dâhil edilmiştir. Elde edilen sonuçlar özet halinde aşağıdaki Tablo 3’de gösterilmiştir.

Model işten ayrılma niyetini açıklamada anlamlı bulunmuştur (R² =,161; p<0,001). Gerçekleştirilen regresyon analizi için Durbin-Watson katsayısı 1,5-2,5 değerleri arasında değişim gösterdiği için modele giren değişkenlerin kendi aralarında bir otokorelasyon göstermedikleri söylenebilir.

Tablo 3: Regresyon Analizi Sonuçları

Model Özeti							Anova Analizi		Katsayılar					
Bağımlı Değişken	R ²	Düzeltilmiş R ²	Değişim İstatistikleri			Durbin-Watson Katsayısı	F	Anlam Düzeyi	Model	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standart. Katsayılar	t	Anlam Düzeyi
			R ² Değişimi	F Değişimi	Anlam Düzeyi					B	Std. Hata			
İşten Ayrılma Niyeti	,161	,129	,161	5,120	,000*	1,773	5,120	,000	(Sabit)	2,037	,411		4,962	,000
									ÖBU	-,079	,146	-,061	,544	,587
									DuT	,134	,066	,138	2,041	,042**
									DuB	-,266	,063	-,329	-4,233	,000*
									DeB	,134	,062	,140	2,138	,034**

*p<0,001

**p<0,05

Tablo 3’te yer alan modellere ilişkin beta katsayıları ile t istatistik değerlerine bakıldığında ise “duygusal tükenmişlik”, “duygusal bağlılık” ve “devam bağlılığı” değişkenlerinin anlamlı biçimde “işten ayrılma niyeti”ni açıkladığı, buna karşın örgüt-iş-birey uyumu”nun anlamlı bir sonuç göstermediği söylenebilir (duygusal tükenmişlik B:0,134, p<0,05; duygusal bağlılık B:-0,266, p<0,001; devam bağlılığı B:0,134, p<0,05).

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Çalışanların işten ayrılma niyeti bir problemin ya da problemler kümesinin var olduğuna dair güçlü bir delildir. Örgütsel davranış alan yazınında, bu problemler kümesini ortaya koymaya yönelik farklı analiz birimleri ve analiz düzeylerinde yapılan çalışmalar işten ayrılma niyeti ile ilgili olarak bireylerin “iş tatminleri, kişilik özellikleri, örgütsel bağlılıkları, tükenmişlik ve iş-örgüt-birey uyumu” konularına odaklanmıştır.

Bu araştırmada elde edilen bulgular ilgili çalışmaların sonuçlarıyla paralellik arz etmesinin yanında kısmen farklılıkları da adres göstermektedir. Araştırma kapsamında “iş tatmini” ve örgütsel bağlılık boyutlarından “normatif bağlılık” değişkenlerinin işten ayrılma niyetiyle bir ilişkisinin bulunmadığı görülmektedir. Ortaya çıkan bu sonuç alanyazınla kısmen örtüşmektedir.

Bilindiği üzere iş tatmini, çalışanların işe, işyerine, çalışma arkadaşlarına ve yöneticilere karşı geliştirdikleri olumlu tutumu ifade etmektedir. İşten ayrılma niyetini açıklamaya çalışan çalışmalar, iş tatminin tek başına açıklayıcılık rolünün olmadığını (Krausz vd., 1998) ya da zayıf olduğunu, diğer değişkenlerle (mesleki bağlılık, Lu vd., 2002; duygusal bağlılık, Çekmecelioğlu, 2006; normatif bağlılık ve devam bağlılığı, Chen, 2006; iş bağlılığı, Udo vd., 1997; mesleki bağlılık, Van De Heijden, 2007; değerlendirme notunda manipülasyon ve ceza niyetinin varlığı, Poon, 2004) bir arada değerlendirildiğinde işten ayrılma niyeti üzerindeki negatif etkisinin oluştuğunu ileri sürmektedir.

Normatif bağlılık ise bireylerin kendisini örgütüne karşı sorumlu hissetmesi neticesinde ortaya çıkan örgütte kalma isteğini ifade etmektedir. Çalışmanın normatif bağlılıkla ilgili ortaya koyduğu sonuç, “işten ayrılma niyeti” ile “normatif bağlılık” arasında doğrudan ya da dolaylı biçimde bir ilişkinin olmadığı yönündedir. İlgili alanyazında bu iki değişken arasında ilişkinin var olduğunu ortaya koyan çalışmalar olduğu gibi sözkonusu ilişkiyi doğrulamayan çalışmalar da bulunmaktadır (Jaros, 1997; Chang vd., 2007; Uyguç ve Çımrın, 2004; Chen, 2006).

“Örgüt-iş-birey uyumu”, işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz etkisini gözlemlediğimiz bir faktör. Özellikle ülkemizde meslek seçiminde kişiliğimize yeteneklerimize bilgi ve görgümüze göre bir meslek seçimi tam olarak yapılmadığı bilinen bir gerçektir. Bunun da ötesinde işe eleman alma süreçlerinde ve alındıktan sonra görev yetki ve sorumlulukların dağılımında kamu ve özel sektör kurum ve kuruluşlarının gerekli hassasiyeti göstermemeleri örgütüyle yapmış olduğu işiyle uyum sağlayamayan bireylerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Çalışanların kişilik ve yetkinliklerine uymayan örgütlerde uygun olmayan görev ve yetkileri yerine getirmesi beklendiğinde ortaya çıkan bu sorun “işten ayrılma niyetini”nin de temel belirleyicisi durumundadır. Bu konuyu ele alan çalışmalar birey ve iş, örgüt uyumunun önemine vurgu yapmaktadırlar (Van Vianen vd., 2007; Udo vd., 1997; Jones vd., 2007; Mor Barak vd., 2006; Çekmecelioğlu, 2005; Schwepker, 2001; DeConinck ve Stilwell, 2004; Boselie ve Van der Wiele, 2002; Schyns vd., 2007; Bellou, 2008; Taslak, 2007; Mignonac vd., 2006).

“Örgüt-iş-birey uyumu”nun “işten ayrılma niyeti” ile arasındaki negatif korelasyona rağmen regresyon analizinde anlamlı bir farklılığa neden olmaması ilgi çekici bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Bu sonuç modele giren diğer bağımsız değişkenlerle olan birlikte etkinin varlığına bağlanabilir.

Araştırmada “işten ayrılma niyeti”ni açıklayan değişkenler arasında en güçlü açıklayıcılığa sahip olan bağımsız değişken “duygusal bağlılık”tır. Elde edilen bulgular literatürle paralellik arz etmektedir (Jaros, 1997; Chang vd., 2007; Uyguç ve Çımrın, 2004; Flinkman vd., 2008). Araştırmada işten ayrılma niyetini etkileyen

diğer önemli faktör ise “duygusal tükenmişlik” olarak belirlenmiştir. Çalışanların, özellikle yüzyüze ilişkiler kurarak görevlerini yerine getirenlerin, karşılaşma olasılığı yüksek olan bu istenmeyen durumun bireylerin işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz etkili olduğu söylenebilir. Nitekim Weisberg (1994) ve Knudsen vd. (2006) çalışmalarında bu olumsuz etkilerden bahsetmektedirler.

“Devam bağlılığı” çalışmada son değerlendirilecek bağlılık türüdür. Bilindiği üzere “devam bağlılığı”, çalışanların başka bir iş ya da örgüt gibi bir alternatifinin olmadığını ya da alternatifi olsa bile henüz örgütüne yaptığı katkıların, çaba ve çalışmalarının sonucunu alamadığı için rasyonel olarak bir değerlendirme yaparak örgütün bir üyesi olarak kalma arzusunu ifade etmektedir. “Devam bağlılığı”nın çalışmada “işten ayrılma “niyeti”ni açıklayan bir diğer değişken olduğu bir yana; aradaki bu ilişkinin doğrusal olması dikkat çekicidir. Her iki değişken arasında doğrusal bir anlamlı ilişkinin olması daha önce karşılaşılmayan bir durum olmamakla birlikte; daha çok ters bir ilişkiyi rapor eden çalışmalara rastlanmaktadır (Chen, 2006; Jaros,1997; Sabuncuoğlu, 2007). “

“Devam bağlılığı” ile “işten ayrılma niyeti” arasında ortaya koyduğumuz doğrusal yönlü bu ilişki, daha önce benzer sonuçlara ulaşan Uyguç ve Çımrın (2004) ve Meyer vd., (1990) tarafından ifade edildiği gibi duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasındaki ters yönlü ilişkiye bağlanabilir (Bkz.Tablo 2).

Ortaya koyduğu bulgular ve değerlendirmelerle bu çalışmanın, çok hareketli ve personel geçişlerinin diğer sektörlerle göre daha hızlı gerçekleştiği bankacılık sektörü yöneticilerine ve örgütsel davranış alan yazınında konu ile ilgili bilgi birikimine önemli düzeyde katkı sağladığı düşünülmektedir.

6.KAYNAKÇA

- BELLOU, Victoria. (2008), “Exploring civic virtue and turnover intention during organizational changes”, *Journal of Business Research*, vol:61(7), pp.778-789
- BOSELIE, Paul. ve VAN DER WIELE, Ton. (2002), “Employee Perceptions of HRM and TQM, and to Effects on Satisfaction and Intention to Leave”, *Managing Service Quality*, Vol:12(3), pp.165-172
- CHANG, Huo-Tsan., CHI, Nai-Wen. ve MIAO, Min-Chih. (2007), “Testing the relationship between three-component organizational/occupational commitment and organizational/occupational turnover intention using a non-recursive model”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol:70, pp.352–368
- CHEN, Ching-Fu. (2006), “Job satisfaction, organizational commitment, and flight attendants’ turnover intentions: A note”, *Journal of Air Transport Management*, Vol:12, pp.274–276
- CHIU, Randy., K. ve FRANCESCO, Anne Marie. (2003), “Dispositional traits and turnover intention Examining the mediating role of job satisfaction and affective commitment”, *International Journal of Manpower*, Vol:24(3), pp.284-298
- ÇEKMECELİOĞLU, Hülya., Gündüz. (2005), “Örgüt İkliminin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Sayı:6(2), ss.23-39

ÇEKMECELİOĞLU, Hülya., Gündüz , (2006), “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma ”, “İş Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Sayı:8(2), ss.153-168

DANIELS, Anne. (2004), “Listening the New Zeland Nurses: A Survey of Intent to Leave, Job Satisfaction, Job Stres, and Burnout”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Auchland University of Technology, Sağlık Bilimleri Enstitüsü

DECONINCK, James. B.ve STILWELL, C.Dean. (2004), “Incorporating Organizational Justice, Role States, Pay Satisfaction and Supervisor Satisfaction in a Model of Turnover Intentions”, Journal of Business Research, Vol:57, pp.225– 231

DORE, Timothy Lee (2005), “The Relationship Between Job Characteristics, Job Satisfaction, and Turnover Intention Among Software Developers”, Basılmamış Doktora Tezi, Faculty of Argosy University

ERİGÜÇ, Gülsün. (?), ”Sağlık Personelinin Kişisel Özelliklerine Göre İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme”, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Sayı:3, ss. 7-38

FLINKMAN, Mervi., LAINE, Marjukka., LEINO-KILPI, Helena., HASSELHORN, Hans-Martin. ve SALANTERA, Sanna. (2008), “Explaining young registered Finnish nurses’ intention to leave the profession: A questionnaire survey”, International Journal of Nursing Studies, Vol:45(5), pp.727-739

GLOVER, Hubert, D., MYNATT, Patricia, G. ve SCHROEDER, Richard, G. (2000), “The personality, job satisfaction and turnover intentions of african-american male and female accountants: an examination of the human capital and structural/class theories” Critical Perspectives on Accounting, Vol:11, pp.173-192

GOLDEN, Timothy, D. (2006), “Avoiding depletion in virtual work: Telework and the intervening impact of work exhaustion on commitment and turnover intentions”, Journal of Vocational Behavior, Vol:69, pp.176–187

HASSELHORN, Hans-Martin., TACKENBERG, Peter ve MÜLLER, Bernd, Hans (2003), “Working conditions and intent to leave the profession among nursing staff in Europe”, A research project initiated by SALTSA and funded by the European Commission, University of Wuppertal, Report No:7, pp.86-93

JAROS, Stephen J. (1997) “An Assessment of Meyer and Allen’s (1991) Three-Component Model of Organizational Commitment and Turnover Intentions”, Journal of Vocational Behavior, Vol:51, ppp.319–337

JONES, Eli, CHONKO, Lowrence., RANGARAJAN, Deva. ve ROBERTS, James. (2007), “The role of overload on job attitudes, turnover intentions, and salesperson performance”, Journal of Business Research, Vol:60, pp.663–671

KİTAPCI, Hakan, (2006), “TKY’de Karar Almaya Katılımın ve Örgütsel Bağlılığın Kişisel Performansa Etkisi” Bilig, Sayı:39, ss.73-86

KNUDSEN, Hannah, K., DUCHARME, Lori., J. ve ROMAN, Paul., M. (2006), “Counselor emotional exhaustion and turnover intention in therapeutic communities”, Journal of Substance Abuse Treatment, Vol:31, pp.173– 180

- KRAUSZ, Moshe., KOSLOWSKY, Meni. ve EISER, Asher. (1998), “Distal and Proximal Influences on Turnover Intentions and Satisfaction: Support for a Withdrawal Progression Theory”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol:52, pp.59–71
- LU, Kuei-Yun, LIN, Pi-Li., WU, Chiung-Man, HSIEH, Ya-Lung. ve CHANG, Yong-Yuan, (2002), “The Relationships Among Turnover Intentions, Professional Commitment, and Job Satisfaction of Hospital Nurses”, *Journal of Professional Nursing*, Vol:18(4), pp.214-219
- MEYER, John, P., ALLEN, Natalie, J., GELLATLY, Ian, R. (1990), “Affective and Continuance Commitment to the Organization: Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time-Lagged Relations”, *Journal of Applied Psychology*, Vol:75(6), pp.710-720.
- MANLOVE, E.E. ve GUZELL, J. R. (1997), “Intention to Leave, Anticipated Reasons for Leaving, and 12-Month Turnover of Child Care Center Staff”, *Early Childhood Research Quarterly*, Vol:12, pp.145-167
- MIGNONAC, Karim, HERRBACH, Olivier ve GUERRERO, Sylvie. (2006), “The interactive effects of perceived external prestige and need for organizational identification on turnover intentions”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol:69, pp.477–493
- MOR BARAK, Michalle.E., LEVIN, Amy, NISSLY, Ja, .A. ve LANE, Chirstianne, J. (2006), “Why do they leave? Modeling child welfare workers’ turnover intentions”, *Children and Youth Services Review*, Vol:28, pp.548– 577
- MYNATT, Patricia, G., OMUNDSON, Janet, S., Schroeder, Richard G. ve Stevens, Mary, G. (1997), “The impact of anglo and hispanic ethnicity, gender, position, personality and job satisfaction on turnover intentions: a path analytic investigation” *Critical Perspectives on Accounting*, Vol:8, pp.657-683
- POON, June. M. L., (2004), “Effects of performance appraisal politics on job satisfaction and turnover intention”, *Personnel Review*, Vol:33(3), pp. 322-334
- RAMBUR, Betty, VAL PALUMBO, Mary, MCINTOSH, Barbara. ve MONGEON, Joan, (2003)“A Statewide Analysis of RNs’ Intention to Leave Their Position”, *Nurse Outlook*, Vol:51, pp.182-188.
- SABUNCUOĞLU, Ebru. T., (2007), “Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, *Ege Akademik Bakış*, Sayı:7(2), ss.621-636
- SCHWEPKER, Charles, H., Jr., (2001), “Ethical Climate’s Elationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover intention in the Salesforce”, *Journal of Business Research*, Vol:54, pp.39– 52
- SCHYNS, Birget, TORKA, Nicole ve GOSSLING, Tobias, (2007), “Turnover intention and preparedness for change: Exploring leader-member exchange and occupational self-efficacy as antecedents of two employability predictors”, *Career Development International*, Vol:12(7), pp.660-679
- TASLAK, Soner. (2007), “İş-Aile Çatışmalarının Bireysel ve Örgütsel Sonuçları Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma”, *İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Dergisi: Yönetim*, Sayı:18(58), ss.67-75

UDO, Godwin, J., GUIMĂRĂES, Tor ve IGBARIA, Magid, (1997), “An investigation of the antecedents of turnover intention for manufacturing plant managers”, *International Journal of Operations & Production Management*, Vol:17(9), pp. 912-930

UYGUÇ, Nermin. ve ÇIMRIN, Dilek, (2004), “ DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler”, *E.Ü.İ.B.F.Dergisi*, Sayı:19(1), ss:91-99

VAN DER HEIJDEN, Beatrice, VAN DAM, Karen, HASSELHORN, Hans-Martin, (2007), “Occupational turnover: Understanding nurses intent to leave the nursing profession”, 22 nd Annual Conference of the Society of Industrial and Organizational Psychology, New York, USA, 27-29 May, 2007.

VAN VIANEN, Annelies, E.M., DE PATER, Irene, E. ve VAN DIJK, Floor, (2007), “Work value fit and turnover intention: same-source or different-source fit”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol:22(2), pp.188-202

VIATOR,Ralph, E. (2001), “An examination of African Americans’ access to public accounting mentors: perceived barriers and intentions to leave”, *Accounting, Organizations and Society*, Vol:26, pp.541–561

VIDAL, M.,Eugenia, Sanchez., VALE Raquel, Sanz. ve ARAGON, R., Isabel, Barba, (2007), “Antecedents of repatriates' job satisfaction and its influence on turnover intentions: Evidence from Spanish repatriated managers”, *Journal of Business Research*, Vol:60, pp.1272–1281

WEISBERG, Jacob. (1994), “Measuring Workers’ Burnout and Intention to Leave”, *International Journal of Manpower*, Vol:15(1), pp. 4-14

WONG, Poh-Kam, LEE, Lena. ve LEUNG, Aegean. (2006), “Entrepreneurship by circumstances and abilities: the mediating role of job satisfaction and moderating role of self-efficacy”, *MPRA Paper*, No:596, http://mpra.ub.uni-muenchen.de/596/1/MPRA_paper_596.pdf (21.01.2015)