

## Örgütsel Bağlılığının Çalışanların İşte Kalma Niyetine Etkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü

 NİLÜFER SERİNLİKLİ<sup>a</sup>

Geliş Tarihi: 26.08.2018 | Kabul Tarihi: 26.03.2019

**Öz:** Bu araştırmanın amacı örgütsel bağlılığın işte kalma niyetine etkisinde iş tatmininin aracılık rolünü belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda toplam 156 otel çalışanına anket yapılmıştır. Elde edilen veriler korelasyon ve regresyon analizleri ile test edilmiştir. Korelasyon analiz sonuçlarına göre; örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işte kalma niyeti değişkenlerinin birbirleriyle arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Regresyon analizi sonucuna göre, örgütsel bağlılığın iş tatmini ve işte kalma niyetine pozitif yönde etki ettiği tespit edilmiştir. Ayrıca, iş tatmininin, örgütsel bağlılık ve işte kalma niyeti ilişkisinde kısmi aracılık rolüne sahip olduğu görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel bağlılık, iş tatmini, işte kalma niyeti, çalışanlar, aracılık rolü.

<sup>a</sup> Trakya Üniversitesi, Uzunköprü Uygulamalı Bilimler YO, İşletme BY Bölümü  
nserinikli@hotmail.com

---

## The Effect of Organizational Commitment on Employees Intention to Stay: The Mediator Role of Job Satisfaction

**Abstract:** The aim of this study is to determine the mediation role of job satisfaction on the effects of organizational commitment on the intention to stay. For this purpose, a survey has been applied to a total of 156 employees in the hotels. The obtained data have been tested by correlation and regression analysis. According to the results of correlation analysis; it has been found out that there has been a positive significant correlation between organizational commitment, job satisfaction, and intention to stay variables. According to the results of regression analysis, it has been determined that organizational commitment have a positive effect on job satisfaction and intention to stay. The results also show that job satisfaction has a partial mediating role in the relationship between organizational commitment and intention to stay.

**Keywords:** Organizational commitment, job satisfaction, intention to stay, employees, mediator role.

© Serinlikli, Nilüfer. "Örgütsel Bağlılığının Çalışanların İşte Kalma Niyetine Etkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü." *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 18 (2019), 377-399.

## Giriş

İşletmelerin uzun süre varlıklarını sürdürebilmeleri, rekabet edebilmeleri, güçlenebilmeleri ve başarıya ulaşabilmeleri, o işletmenin en önemli kaynağı olan “yetenekli insan kaynağı”na bağlıdır (Yılmaz ve Akgül, 2014: 22). Dolayısıyla, yetenekli insan kaynağının işletmeye bağlılığı sağlanmalıdır. Örgütsel bağlılığın, işletmeler açısından en önemli özelliği işletmenin yetenekli insan kaynağından en iyi derecede yararlanabilmesine olanak tanınmasıdır. Örgütsel bağlılık çalışanları sorun oluşturan değil, sorunlara çözüm getiren çalışanlar haline getirmektedir (Bozkurt ve Yurt, 2013: 126). Bu nedenle, küresel rekabetin yoğun olarak yaşandığı günümüzde hem kâr amacı güden hem de kâr amacı gütmeyen tüm işletmeler için çalışanların örgütsel bağlılıklarını arttırmak önemli bir faktör haline gelmiştir (Taşlıyan ve Pekkan, 2017: 31).

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların bir yandan işletmedeki uyumu, üretkenliği, performansı, işletmeye olan sadakat ve sorumluluk duygusu artarken (Bayram, 2009: 126), diğer yandan örgütten ayrılma isteği, işe geç gelme, devamsızlık yapma, yüksek düzeyde işten ayrılma, stres gibi istenmeyen sonuçlar da azalmaktadır (Tayfun, Palavar ve Yazıcıoğlu, 2008: 7). Ayrıca, örgütsel bağlılığı olan çalışanlarda işte kalma niyeti ve iş tatmin düzeyleri de artmaktadır. Yapılan çalışmalar, örgütsel bağlılığın hem işte kalma niyeti hem de iş tatmini ile doğru orantılı olduğu ile ilgilidir. Literatürde örgütsel bağlılık ve işte kalma niyeti ile ilgili yapılmış çalışma sonuçları (Nergiz, 2015; Pham ve Pham, 2016; Zeytinoğlu, Keser, Yılmaz ve Özsoy, 2010) örgütsel bağlılık ile işte kalma niyeti arasında pozitif bir ilişkinin olduğu yönündedir. Benzer şekilde örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda (Acar ve Türkoğlu, 2017; Gül, Oktay ve Gökçe, 2008; Karahan, 2009; Mohammed ve Eleswed, 2013; Poyraz ve Kama, 2008: 145; Zeynel ve Çarıkçı, 2015) örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu yönündedir.

Literatürde söz konusu değişkenlerin (örgütsel bağlılık, iş

tatmini ve işte kalma niyeti) birbirleriyle olan ikili ilişkilerini inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Ancak, örgütsel bağlılık ile işte kalma niyeti arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolünü inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Bu durum, bu alanda bir eksiklik olarak görülmektedir. Hem daha önce böyle bir çalışmanın yapılmamış olması hem de otel çalışanlarının işten ayrılmamalarında örgüte olan bağlılıklarının ne kadar etkili olduğu ve bu etkide iş tatmininin bir etkisinin olup olmadığını tespit etmek bu çalışmanın yapılmasına temel teşkil etmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın amacı, çalışanların örgütsel bağlılığının işte kalma niyeti üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolünü ortaya koymaktır. Bu çalışmadan elde edilen sonuçların gelecek çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

### 1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, çalışanın psikolojik bir sözleşmeyle işe girmesiyle başlar ve işletmenin değer ve amaçları ile ilgili daha fazla bilgi edinmesi, çalışanın kendi amaçları ile çalıştığı işletmenin amaçları arasında benzerlikler bulması ve işletmenin amaçları ile kendini özdeşleştirmesi ile gelişir (Gülova ve Demirsoy, 2012: 56). Bu açıardan bakıldığında örgütsel bağlılık özünde üç bileşeni içermektedir: Birincisi çalışanın işletmenin değerlerine ve amaçlarına olan güçlü inancı ve bunları kabulü, ikincisi çalışanın tüm çabasını işletmenin lehine olacak şekilde kullanması ve üçüncüsü çalışanın işletmenin bir üyesi olarak kalmaya istekli olmasıdır (Bağcı, 2013: 167).

Örgütsel bağlılık, çalışanın çalıştığı işyerine karşı hissettiği psikolojik bağlılığı ifade etmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007: 40). Başka bir tanıma göre, çalışanın çalıştığı işletmeye karşı olan sadakati ve işletmenin başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir (Yalçın ve İplik, 2005: 397). Örgütsel bağlılık; “çalışanın çalıştığı örgütle psikolojik olarak bütünleşmesi, örgütün amaç ve hedeflerini özümsemesi ve bu doğrultuda kişinin örgütte kalma yolunda duyduğu arzu” olarak tanımlanmaktadır (Gürbüz, 2006: 58). Örgütsel bağlılık en genel ifadeyle, işletme çalışanlarının işletmeye karşı aidiyet duygularının oluşması, işletme ile öz-

deşleşerek işletmenin ilke, amaç ve değerlerini benimsemeleri, işletmenin üyesi olmaktan haz duymaları, gönüllü olarak dış çevrede işletmenin tanıtımını yapmaları ve işletmeyi savunmaları gibi pek çok olumlu tutum ve davranışın ortaya çıkması olarak tanımlanabilir (Erkman ve Şahinoğlu, 2012: 273).

Örgütsel bağlılık, işletmenin etkinliğini ve çalışanın mutluluğunu etkilemektedir (Poyraz ve Kama, 2008: 148). Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık çalışanda bir yandan işe geç gelme, devamsızlık, işten ayrılma niyeti, işi bırakma ve stres gibi olumsuz sonuçların azalmasını (Zeynel ve Çarıkçı, 2015: 219), diğer yandan da işte kalma niyetinin, örgütle özdeşleşmenin, iş tatmininin, motivasyonun ve performansın artmasını sağlamaktadır (Poyraz ve Kama, 2008: 148). Yapılan çalışmalarda bu doğrultudadır. Sökmen ve Şimşek (2016: 606) yaptıkları çalışmada, örgütsel bağlılık ile örgütle özdeşleşme ve iş tatmini arasında pozitif yönde, stres ve işten ayrılma niyeti ile arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Buna göre örgütsel bağlılık düzeyi arttıkça çalışanlarda örgütle özdeşleşme ve iş tatmini artarken, iş stresi ve işten ayrılma niyeti düşecektir. Varol (2017: 205) ilaç sektörü çalışanlarına yönelik yaptığı çalışmada, duygusal bağlılık ve devam bağlılıklarının artmasının işten ayrılma niyetini azaltmakta olduğunu, diğer taraftan örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu ile işten ayrılma niyetini hiçbir şekilde etkilemediğini tespit etmiştir. Dolayısıyla, örgütsel bağlılığı (duygusal ve devam) yüksek olan çalışanlar işten ayrılmayı düşünmemektedirler.

## 2. İş Tatmini

İşletmelerin daha etkili ve verimli çalışabilmeleri, başarılı olabilmeleri ve piyasada rekabet avantajı sağlayabilmeleri çalışanlarının yüksek performans göstererek verimli bir şekilde çalışabilmelerine bağlıdır. Bu ise, ancak çalışanların işlerinden tatmin olmalarıyla mümkündür (Akkoc, Çalışkan ve Turunc, 2012: 105).

İş tatmini, kısaca çalışanın işi ile ne kadar mutlu olduğunu

ifade etmektedir. İş tatmini, bir çalışanın işinden beklediği ile işinden elde ettiğini karşılaştırması sonucunda, göstermiş olduğu olumlu duygusal tepkidir (Akkoç vd., 2012: 105). Başka bir tanıma göre, iş tatmini genel olarak çalışanların çalışma şartları, yaptıkları iş, aldıkları ücret, gelişme imkanları, sosyal ilişkiler ve iş çevresi gibi faktörlerin etkisinde olumlu duygusal bakış açılarının bir sonucu olarak oluşan memnuniyet durumudur (Ocak, Güler ve Basım, 2016: 117).

Yüksek iş tatmini çalışanlarda olumlu etkiler (örgüte bağlılık, motivasyon ve performans artışı gibi) gösterirken (Akkoç vd., 2012: 105), düşük iş tatmini ise çalışanlarda olumsuz etkilere (sağlık problemleri, stres, iş kazaları, performans düşüklüğü, işe devamsızlık, işten ayrılma niyetinde artış gibi) neden olmaktadır (Tekingündüz, Top, ve Seçkin, 2015: 41). Yapılan çalışmalarda bu doğrultudadır. Akbolat, Yılmaz ve Tutar (2014: 13) otel işletme çalışanlarına yönelik yapılan çalışmada, yüksek iş tatmini çalışanların işten ayrılma niyetini azalttığı sonucuna ulaşmışlardır. Zincirkıran, Çelik, Ceylan ve Emhan (2015: 67) yapılan çalışmada, örgütsel performans ile iş tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuca göre, çalışanların iş tatmini arttıkça örgütsel performansları da artacaktır. Varol (2017: 205), ilaç sektöründeki çalışanlara yönelik yaptığı çalışmada iş tatmini arttıkça örgütsel bağlılığın tüm boyutlarının da (duygusal, devam ve normatif) arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

### 3. İşte Kalma Niyeti

İşte kalma niyeti, çalışanların bireysel, örgütsel ve çevresel nedenlere bağlı olarak mevcut işyerinde çalışmaya devam etme istekliliğidir (Özel, 2014: 264). İşte kalma niyeti, çalışanların uzun vadede çalıştığı iş yerinde çalışmaya ve yaptığı işe devam etmesi olarak tanımlanabilir (Johari, Yean, Adnan, Yahya ve Ahmad, 2012: 398).

Çalışanların işte kalma niyetinin en önemli özelliği, kişisel ve örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesinde ve örgütsel davranışın oluşmasında olumlu sonuçların ortaya çıkmasıdır. Çalış-

şanların işletme üyesi olarak kalmaya devam etme niyetleri, işletme tarafından çalışanların kişisel beklenti ve isteklerinin karşılandığını göstermektedir (Demir, 2011: 457). Buna göre, işletme yöneticileri işletmeye bağlı çalışanların olmasını isterken, işletmeye bağlılık duyan çalışanların da işletmede kalma adına işletmeden beklenti ve istekleri (iyi maaş, ikramiye, iyi çalışma koşulları, iş güvenliği, yetenek ve yaratıcılıklarını gösterebilme, değer görme, saygınlık kazanma, yükselme imkanı, emeklilik hakkı gibi) olmaktadır. Eğer çalışan bir birey sunduğu hizmete karşılık, işletmenin de onun bu beklenti ve isteklerini karşıladığını/karşılacağını hissettiğinde işletmede kalmaya devam edecektir. Dolayısıyla, çalışan için sadece beklenti ve isteklerin karşılanması değil, bunların gelecekte karşılanacağına dair algı düzeyi de onun işletmede kalma kararını etkileyecektir (Zedef, 2017: 44).

Çalışanların işte kalma niyeti örgütsel politikalar, motivasyon, liderlik, iş etiği, örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgüt kültürü ve işyerindeki diğer çalışanlarla ilişkiler gibi faktörlerle ilişkilidir. Ancak, bu faktörler işletmeden işletmeye, bölgeden bölgeye ve bireysel faktörlere göre değişme göstermektedir (Kumar ve Govindarajo, 2014: 162). Bu nedenle, işte kalma niyeti çok farklı açılardan akademik bir inceleme alanı olmuştur. Ancak, literatürde işte kalma niyeti ile ilgili yerli ve yabancı kaynaklara az rastlanmıştır. Özel (2014: 272) imalat sektörü çalışanlarına yönelik yapılan çalışmada, iş güvencesinin işte kalma niyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde seyahat ve yer hizmeti veren işletmelerdeki çalışanlara yönelik yapılan çalışmada da iş güvencesi ile işte kalma niyeti arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Demir, 2011: 460). Otel işletme çalışanlarına yönelik yapılan çalışmada, yıldırma davranışları ile çalışanların işte kalma niyeti arasında negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Çalışkan ve Tepeci, 2008: 145) .

#### 4. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini birlikte incelendiğinde, bu

iki kavram çalışanın hem iş yerine hem de yapmakta olduğu işe karşı geliştirdiği duygu ve düşüncelerin bütünü olarak ifade edilebilir. Örgütsel bağlılık, çalışanın çalışmakta olduğu işyerine karşı olan duygu ve düşünceleriyle ilgiliyken, iş tatmini çalışanın yapmakta olduğu işi ile ilgili duygu ve düşünceleriyle ilgilidir (Yenihan, 2014: 175).

Daha önce yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Mohammed ve Eleswed (2013: 49) tarafından Bahreyn Krallığında küresel bir bankadaki çalışanlara yönelik yapılan çalışmada, örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. PTT çalışanlarına (Acar ve Türkoğlu, 2017: 98), İran'da hizmet sektöründe ki çalışanlara (Eslami ve Gharakhani, 2012: 88), Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesindeki hekimlere (Karahana, 2009: 428) yönelik yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılığın tüm boyutlarının (duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığı) iş tatmini üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Buna göre örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların iş tatmin düzeyleri de yüksek olmaktadır. Literatürde daha önce yapılan çalışmalar doğrultusunda bu çalışmada aşağıdaki alternatif hipotez önerilmiştir.

H1a: Çalışanların örgütsel bağlılıklarının iş tatmini üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

Örgütsel bağlılığı yüksek olan işletme çalışanın, işte kalma niyeti de yüksek olmaktadır. Zeytinoğlu vd. (2010: 7) yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılık boyutları (duygusal ve normatif bağlılık) ile işte kalma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Vietnam Bac Lieu eyaletindeki üniversite ve kolejde çalışan eğitimcilere yönelik yapılan çalışmada, örgütsel bağlılığın işte kalma niyeti üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu saptanmıştır (Pham ve Pham, 2016: 1451). Otel çalışanlarının pozitif ve negatif duygusallıklarının işte kalma niyetleri üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmada, pozitif duygusallık ile işte kalma niyeti arasında anlamlı bir



ilişki bulunurken, negatif duygusallık ile işte kalma niyeti arasında bir ilişki bulunamamıştır (Nergiz, 2015: 765). Bu doğrultuda, bu çalışmada aşağıdaki alternatif hipotez önerilmiştir.

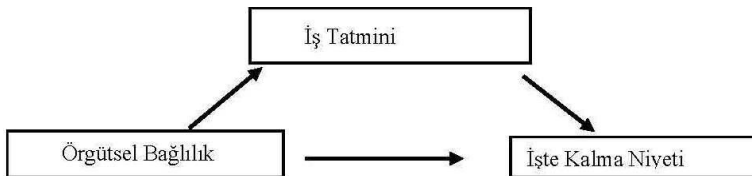
H1b: Çalışanların örgütsel bağlılıklarının işte kalma niyeti üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

Literatürde iş tatmini ile işte kalma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen az çalışmaya rastlanmıştır ve bu çalışmalarda bu iki kavram arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özel (2014: 272) imalat sektörü çalışanlarına yönelik yaptığı çalışmada, iş tatmini değişkeninin işte kalma niyeti değişkeni üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş tatmini ile işte kalma niyeti arasındaki ilişkiyi ve etki düzeyini incelemek amacıyla banka çalışanlarına (Zeytinoğlu vd., 2010: 7) ve Vietnam'da akademisyenlere (Pham ve Pham, 2016: 1451) yönelik yapılan çalışmalarda da iş tatmininin işte kalma niyetini pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Buradan hareketle bu çalışmada aşağıdaki alternatif hipotez önerilmiştir.

H1c: Çalışanların iş tatminlerinin işte kalma niyeti üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

Yapılan çalışmalar ve kavramsal çerçeve doğrultusunda, örgütsel bağlılığın işte kalma niyetine etkisinde iş tatmininin aracılık etkisinin bulunduğu düşünülerek aşağıda belirtilen araştırma hipotezi önerilmiş ve araştırma modeli Şekil-1'de sunulmuştur.

Hipotez 1d: Çalışanların örgütsel bağlılıklarının işte kalma niyetine etkisinde iş tatmininin aracılık rolü vardır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

## 5. Araştırmanın Yöntemi

Örgütsel bağlılığın işte kalma niyeti üzerindeki etkisi ve bu etkide iş tatmininin aracılık rolünü belirlemeye yönelik yapılan bu çalışmada, elde edilen veriler SPSS 15.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Öncelikle, örnekleme ilişkin bilgilerde tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmıştır. Daha sonra ölçeklerin yapısal geçerliliğini test etmek amacıyla Keşfedici Faktör Analizi (KFA), ölçeklerin faktör analizine uygunluğunu tespit etmek için KMO ve Barlett küresellik testi ve ölçeklerin güvenilirliklerini değerlendirmek amacıyla Cronbach Alpha testi uygulanmıştır. Son olarak değişkenler arası ilişkileri saptamak için korelasyon analizi, örgütsel bağlılık ile işte kalma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık etkisini tespit etmek için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen dört aşamalı regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen istatistiksel bilgiler tablolar aracılığıyla ortaya konulmuştur.

### 5.1. Araştırmanın Ana Kütlesi ve Örnekleme

Edirne’de, T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından verilen Turizm İşletme Belgesi’ne sahip bir adet beş yıldızlı, bir adet dört yıldızlı, sekiz adet üç yıldızlı, dokuz adet iki yıldızlı, bir adet bir yıldızlı ve dört adet özel belgeye sahip toplam 24 adet otel işletmesi bulunmaktadır. Araştırmanın ana kütlesini bu 24 adet otel işletmesindeki tüm çalışanlar oluşturmaktadır. Ancak 24 otelden 7’sine sezon dönemi olmamasından ulaşılamamış olması nedeniyle, araştırma 17 otel üzerinden gerçekleştirilmiştir. Ankete konu olan otel işletme yöneticilerinden alınan bilgilere göre, toplam 220 çalışan bulunmaktadır. Çalışmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bazı çalışanların anketi cevaplamak istememeleri nedeniyle %95 güven aralığında 156 çalışan ile anket yapılmıştır. Bu nedenle, çalışmanın örnekleme anketine katılan 156 kişiden meydana gelmektedir.

### 5.2. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veriler anket yöntemi ile elde edilmiştir. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm-

de çalışanların “cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalıştığı departman ve çalışma süresi” gibi demografik özelliklerini ortaya koyacak sorular bulunmaktadır.

Anket formunun ikinci bölümünde 12 ifadeli 5’li likert soruları yer almaktadır (5- kesinlikle katılıyorum, 1-kesinlikle katılmıyorum). Bu bölümde; çalışanların örgütsel bağlılığı, iş tatmini ve işte kalma niyeti düzeylerini tek boyutta ölçen üç ayrı ölçekten yararlanılmıştır.

Örgütsel bağlılık ölçeği; çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için Jaworski ve Kohli (1993) tarafından geliştirilen ve Şeşen (2010) tarafından Türkçeye çevrilen ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek, çalışanların genel olarak örgüte olan bağlılıklarını ölçmekte ve 6 ifadeden oluşmaktadır (Şeşen, 2010: 198).

Bu araştırmada örgütsel bağlılık ölçeğinin faktör analizine uygunluğunu tespit etmek için yapılan KMO örneklem yeterlilik değerinin 0,79 olduğu ve Bartlett küresellik testi sonucunun  $p < 0.000$  olarak tespit edilmiştir. Çıkan bu sonuçlara göre veriler faktör analizi yapmak için yeterince uygundur. Gürbüz ve Şeşen (2014) göre, faktör yük değeri 0,32-0,50 arası düşük, 0,50-0,60 arası iyi, 0,60-0,70 arası yüksek ve 0,70 ve üzerindeki faktör yükleri mükemmel faktör yükü olarak sınıflandırılabilir (Gürbüz ve Şeşen, 2014: 304). Buna göre, örgütsel bağlılık ölçeğinin faktör analizi yapılması neticesinde 9 numaralı ifadenin 0,50 faktör yükü altında olması nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır.

KFA’nın tüm faktörlerin açıklanan toplam varyansı en az %50 olması önerilmektedir (Gürbüz ve Şeşen, 2014: 304). Bu araştırmada, KFA sonucunda verilerin tek faktörde toplandığı ve maddelerin faktör yüklerinin 0,72-0,80 arasında olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen faktörlerle toplam varyansın %58,36’sını açıkladığı görülmüş ve ölçeğin yapısal geçerliliğini desteklediği tespit edilmiştir.

Yaygın kabul edilen görüşe göre, güvenilirlik katsayısı 0,40’ın altında ise ölçek güvenilir değil, 0,41-0,60 arası ölçek

düşük güvenilirlikte, 0,61-0,80 arası ölçek orta güvenilirlikte ve 0,81-1,00 arası ölçek yüksek güvenilirlikte (Kılıç, 2016: 48). Örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirliğinin (içsel tutarlılığının) değerlendirilmesi amacıyla yapılan Cronbach Alpha testi sonucunda güvenilirlik katsayısı 0,81 olarak bulunmuştur. Bu sonuçta göre, örgütsel bağlılık ölçeği yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

İş tatmini ölçeğinde Hackman ve Oldman (1975) tarafından geliştirilen ve Şeşen (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan İş Tatmini ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, çalışanların genel olarak iş tatminlerini ölçmekte ve 5 ifadeden oluşmaktadır (Şeşen, 2010: 197).

Bu araştırmada iş tatminin ölçeğinin faktör analizine uygunluğunu tespit etmek için yapılan KMO örneklem yeterlilik değeri 0,87 ve Bartlett küresellik testi  $p < 0.000$  olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, verilerin faktör analizine yeterince uygun olduğunu göstermektedir. KFA sonucunda verilerin tek faktörde toplandığı ve maddelerin faktör yüklerinin 0,63-0,92 arasında olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen faktörlerle toplam varyansın %70,82'sinin açıklandığı görülmüş ve ölçeğin yapısal geçerliliğini desteklediği tespit edilmiştir.

İş tatmini ölçeğinin güvenilirliğinin değerlendirilmesi amacıyla yapılan Cronbach Alpha testi sonucunda, Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,89 olarak bulunmuştur. Bu sonuç, ölçeğin içsel olarak tutarlı ve yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Çalışanların işte kalma niyetlerini ölçmek için Gellatly, Meyer ve Luchak (2006) tarafından geliştirilmiş ve Karadeniz (2010) tarafından Türkçeye çevrilip kullanılmış 3 ifadede bir ölçektir (Karadeniz, 2010: 140).

İşte kalma niyeti ölçeğinin faktör analizine uygunluğunu tespit etmek için yapılan KMO örneklem yeterlilik değeri 0,66 ve Bartlett küresellik testi  $p < 0.000$  olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre veriler faktör analizine yeterince uygun-

dur. KFA sonucunda verilerin tek faktörde toplandığı ve maddelerin faktör yüklerinin 0,85-0,78 arasında olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen faktörlerle toplam varyansın %64,42'si açıklanmıştır. Bu sonuca göre, ölçeğin yapısal geçerliliğinin desteklendiği tespit edilmiştir.

İşte kalma niyeti ölçeğinin güvenilirliğinin değerlendirilmesi amacıyla yapılan Cronbach Alpha testi sonucunda Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,70 olarak bulunmuştur. Bu sonuç, ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

## 6. Araştırma Bulgularının Analizi

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri Tablo 1'de verilmiştir. Tabloya göre, araştırmaya katılan çalışanların %64,7'si (n=101) erkeklerden %35,3'ü (n=55) kadınlardan oluşmaktadır. Çalışanların yaş dağılımına göre, katılımcıların yaklaşık yarısından fazlasının (%53,8) 20-30 yaş aralığında, %23,7'si 31-40 yaş aralığında, %17,3'ü 41-50 yaş aralığında ve %5,1'i 51 ve üzeri yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, araştırma yapılan hizmet işletmelerinin genç ve dinamik bir çalışana sahip olduklarını göstermektedir. Çalışanların %55,8'nin bekâr (n=87) ve %44,2'si (n=69) evlidir. Katılımcıların %35,3'ü (n=55) lise, %24,4'ü (n=38) lisans, %19,2'i (n=30) ön lisans, %17,9'u (n=28) ilköğretim ve %3,2'si (n=5) lisansüstü eğitim derecesine sahiptir. Çalışanların %30,8'i (n=48) ön büro, %26,9'u (n=42) restoran, %24,4'ü (n=38) kat ve güvenlik görevlisi, %11,4'ü (n=18) insan kaynakları, halkla ilişkiler, muhasebe, satış ve pazarlama bölüm çalışanları ve %6,4'ü (n=10) mutfak çalışanıdır. Katılımcıların %59'u (n=92) 1-3 yıl, %25,0'i (n=39) 4-7 yıl ve %16,0'si (n=25) 8 yıldan fazla süredir çalışmaktadır.

Tablo 1. Ankete Katılan Çalışanların Demografik Özelliklerinin Dağılımı

Değişken Adı		Fre- kans	Yüz- de (%)	Değişken Adı	Fre- kans	Yüz- de (%)		
Cinsi- yet	Kadın	55	35,3	Görev	İKY	1	0,6	
	Erkek	101	64,7		Halkla İlişkiler	6	3,8	
Yaş	20-30	84	53,8		Ön büro	48	30,8	
	31-40	37	23,7		Muha- sebe	8	5,1	
	41-50	27	17,3		Kat görevlisi	19	12,2	
	51 ve üzeri	8	5,1		Restau- rant	42	26,9	
Mede- ni Durum	Evli	69	44,2		Satış ve Paz.	3	1,9	
	Bekâr	87	55,8		Mutfak	10	6,4	
Eğitim Duru- mu	İlköğre- tim	28	17,9		Diğer (...)	19	12,2	
	Lise	55	35,3		Görev- deki Süre	1-3 yıl	92	59,0
	Ön Lisans	30	19,2			4-7 yıl	39	25,0
	Lisans	38	24,4			8 yıldan fazla	25	16,0
	L. Üstü	5	3,2					

Ankete katılan çalışanların örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işte kalma niyetlerine ilişkin ortalama puanları, standart sapma değerleri ve değişkenler arasındaki ilişkiler Tablo 2'de verilmiştir. Tabloya göre, çalışanların örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işte kalma niyeti düzeyleri ortalamanın üzerinde değerler almıştır. Buna göre çalışanlar örgütlerine bağlı, yaptıkları işten ve işyerinden memnun ve işte kalma niyetleri yüksek olduğu söylenebilir. Çalışanların örgütsel bağlılıkları, iş tatminleri ve işte kal-

ma niyetleri arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel bağlılık ile iş tatmini ( $r = 0,653$ ,  $p < 0,001$ ), örgütsel bağlılık ile işte kalma niyeti ( $r = 0,708$ ,  $p < 0,001$ ) ve iş tatmini ile işte kalma niyeti ( $r = 0,661$ ,  $p < 0,001$ ) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Tablo 2).

Tablo 2. Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşte Kalma Niyetine İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Örgütsel Bağlılık	İş Tatmini	İşte Kalma Niyeti
Örgütsel Bağlılık	3,96	0,865	-	-	-
İş Tatmini	3,89	0,983	0,653(**)	-	-
İşte Kalma Niyeti	4,03	0,988	0,708(**)	0,661(**)	-

\*\*Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı (iki yönlü)

Örgütsel bağlılık ile işte kalma niyeti arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolünü belirlemek için Baron ve Kenny'nin (1986) önerdiği dört aşamalı test sonuçları Tablo 3'de verilmiştir. Birinci aşamada örgütsel bağlılığın işte kalma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin ( $\beta=0,708$ ,  $p < 0,000$ ) olduğu bulunmuş olup, işte kalma niyetinin %70,8'inin örgütsel bağlılık tarafından açıklandığı gözlenmiştir ( $F=154,868$ ,  $R^2 = 0,501$ ,  $Sig.= 0,000$ ). Bu durumda, H1a hipotezi kabul edilmiştir.

İkinci aşamada örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin ( $\beta=0,653$ ,  $p < 0,000$ ) olduğu tespit edilmiş olup, iş tatmininin %65,3'ünün örgütsel bağlılık tarafından açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır ( $F=114,239$ ,  $R^2 = 0,426$ ,  $Sig.= 0,000$ ). Bu durumda, H1b hipotezi kabul edilmiştir.

Üçüncü aşamada iş tatmininin işte kalma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi ( $\beta=0,661$ ,  $p < 0,000$ ) olduğu tespit edilmiştir. İşte kalma niyetinin %66,1'i iş tatmini tarafından açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır ( $F=119,485$ ,  $R^2 = 0,437$ ,  $Sig.= 0,000$ ). Bu durumda, H1c hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3. Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Bağımsız Değişkenler	Standartlaştırılmış Katsayılar	Std. Hata	t	P
		Beta ( $\beta$ )			
1. Aşama	Sabit	-	0,264	3,111	0,002
	Örgütsel Bağlılık	0,708	0,065	12,445	0,000
Bağımlı Değişken: İşte Kalma Niyeti R= 0,708 R <sup>2</sup> =0,501 F=154,86 8 P=0,000					
2. Aşama	Sabit	-	0,281	3,374	0,001
	Örgütsel Bağlılık	0,653	0,069	10,688	0,000
Bağımlı Değişken: İş Tatmini R=0,653 R <sup>2</sup> =0,426 F=114,239 P=0,000					
3. Aşama	Sabit	-	0,244	5,916	0,000
	İş Tatmini	0,661	0,061	10,931	0,000
Bağımlı Değişken: İşte Kalma Niyeti R=0,661 R <sup>2</sup> =0,437 F= 119,485 P=0,000					

Dördüncü aşamada aracı değişken olan iş tatmini değişkeni analize dahil edilmiş ve sonuçları Tablo 4'de verilmiştir. Örgütsel bağlılığın işte kalma niyeti üzerindeki etkisi  $\beta=0,708$  değerinde iken, aracı değişken olan iş tatmininin modele dâhil edilmesiyle örgütsel bağlılığın işte kalma niyeti üzerindeki etkisi  $\beta =0,482$  ( $p<0,000$ ) değerine düşmüştür. Bu sonuca göre, örgütsel bağlılığın işte kalma niyetine etkisinde iş tatmininin aracılık etkisi söz konusudur. Ancak bu etki kısmi bir etkidir. Ayrıca, aracılık etkisini test etmek için Sobel testi yapılmıştır. Sobel testinin hesaplanması sonucunda, aracılık etkisinin istatistiksel



olarak anlamlı ( $Z=7,651$ ;  $p=0,000$ ) olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, iş tatmini aracı değişken olduğunda, örgütsel bağlılığın işte kalma niyeti üzerindeki etkisi azalmaktadır. Bu durum iş tatmininin aracılık etkisinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Böylece araştırmanın H1d hipotezinin kısmen kabul edildiği söylenebilir.

Tablo 4. Değişkenler Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Bağımsız Değişkenler	Standartlaştırılmış Katsayılar	Std. Hata	t	P
4. Aşama		Beta ( $\beta$ )			
(Aracı Değişken İş Tatmininin Dahil Edildiği Model)	Sabit	-	0,254	1,924	0,056
	Örgütsel Bağlılık	0,482	0,080	6,892	0,000
	İş Tatmini	0,346	0,070	4,953	0,000
Bağımlı Değişken: İşte Kalma Niyeti R= 0,755 R <sup>2</sup> =0,570 F=101,530 P=0,000					

### Sonuç ve Öneriler

Çalışmada, otel çalışanlarının örgütsel bağlılığının işte kalma niyetine etkisi incelenmiş ve bu etkide iş tatmininin aracılık rolünün olup olmadığı araştırılmıştır. Bu amaç doğrultusunda Edirne’de, Turizm İşletme Belgesi’ne sahip otel işletmelerinde çalışanlara yönelik bir araştırma yürütülmüştür.

Analiz sonucunun ilk aşamasında otel işletmelerinde çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri işte kalma niyeti düzeylerini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Buna göre, çalışanların işletmeye olan bağlılıklarının artması işte kalma niyeti düzeylerini arttıracaktır. Literatürde daha önce yapılmış çalışmalar (Nergiz, 2015: 765; Pham ve Pham, 2016: 1451; Zeytinoglu vd., 2010: 7) da bu çalışmayı desteklemektedir.

Analizlerin ikinci aşamasında otel çalışanlarının örgütsel bağlılıkları iş tatminlerini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Buna göre, işletmede örgütsel bağlılığın artması iş tatmininin artmasına neden olabilecektir. Daha önce farklı sektörlerde yapılan başka çalışmalarda (Acar ve Türkoğlu, 2017: 98; Eslami ve Gharakhani, 2012: 88; Gül vd., 2008: 7; Karahan, 2009: 428; Mohammed ve Eleswed, 2013: 49; Zeynel ve Çarıkçı, 2015: 235) da çalışanların örgütsel bağlılıkları arttıkça iş tatminleri artış göstermiştir.

Araştırmanın üçüncü aşamasında, iş tatmininin işte kalma niyeti üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Daha önce yapılmış benzer çalışmalarda (Özel, 2014: 272; Pham ve Pham, 2016: 1451; Zeytinoğlu vd., 2010: 7) da iş tatmini işte kalma niyetini pozitif olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre çalışanların iş tatmininin artması durumunda işte kalma niyetleri de o doğrultuda artacağı söylenebilir.

Araştırmanın son aşamasında, örgütsel bağlılığın işte kalma niyeti üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık rolü incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, örgütsel bağlılığın işte kalma niyeti üzerindeki etkisinde iş tatminin kısmi aracılık rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların örgüte olan bağlılıkları arttıkça iş tatminleri artmakta ve bu durum aynı doğrultuda, çalışanların işte kalma niyetlerini artırmaktadır. Dolayısıyla, örgütsel bağlılığın işte kalma niyetine etkisini araştırmak üzere yapılacak başka çalışmalarda da iş tatmininin aracılık rolü göz önüne alınmalıdır. Otel işletme sahipleri ve yöneticilerinin çıkan bu sonucu göz önüne alarak uygun iş koşullarının ve örgüt yapısının oluşturulması yönünde çaba harcamaları, çalışanların örgütsel bağlılıklarını ve tatmin düzeylerini artıracak faaliyetlerde bulunmaları gerekmektedir. Böylece çalışanların performansı, verimliliği, işte kalma niyetleri ve başarısı artabilecektir.

Literatür incelemesinde çalışmanın konusunu oluşturan değişkenler (örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işte kalma niyeti) ile ilgili ikili olarak yapılan çalışmalar bulunmaktadır. Ancak, ya-

pılan çalışmalarda örgütsel bağlılığın işte kalma niyetine etkisinde iş tatmininin aracılık etkisini inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışmanın, bu yönüyle ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışmanın bazı kısıtları bulunmaktadır: ilk kısıtı araştırmanın örneklemini sadece Edirne ilindeki otel işletme çalışanlarından oluşması ve araştırmaya sınırlı sayıda (N=156) çalışanın katılması genellenebilirlik açısından bir kısıttır. Diğer bir kısıtı ise, ankete katılanlar vermiş oldukları cevapların işverenlerinin ya da yöneticilerinin eline geçme ihtimaline karşı içinde buldukları durumu tam olarak yansıtmamış olabilirler.

### Kaynaklar

- Acar, O. K. ve Türkoğlu Ç. (2017). Kamuda İşletmecilik Eksenli Değişimle Birlikte Çalışanlarda Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Düzeyleri: PTT Üzerine Bir Alan Araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19(33), s.93-102.
- Akbolat, M., Yılmaz, A. ve Tutar, H. (2014). Konaklama İşletmelerinde Çalışanlarının Algıladıkları Mobbingin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 1-17.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde Gelişim Kültürü Ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini Ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü. *Yönetim Ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 105-135.
- Bağcı, Z. (2013). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir İnceleme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(19), 163-184.
- Baron, R. M. Ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6).
- Bayram, L. (2009). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri*

- Dergisi*, 11(22), 121-139.
- Çalışkan, O. ve Tepeci, M. (2008). Otel İşletmelerinde Ortaya Çıkan Yıldırma Davranışlarının İş Tatmini ve İşte Kalma Niyetlerine Etkileri. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19(2), 135-148.
- Demir, M. (2011). İş görenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık İle İlişkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(3), 453-464.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0(29), 37-61.
- Erkman, T. ve Şahinoğlu, F. (2012). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerine İlişkin Çalışan Algıları İle Örgütsel Bağlılığın Hizmet Sektöründe İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi İİBF. Dergisi*, 33(2), 267-294.
- Eslami, J. ve Davood, G., (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction. *ARPN Journal of Science and Technology*, 2(2), 85-91.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti Ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 1-11.
- Gülova, A. A. ve Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 49-76.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 48-75.
- Gürbüz, S. Ve Şeşen, H. (2014). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem ve Teknikleri. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Johari, J., Yean, T. F., Adnan, Z, Yahya, K. K. ve Ahmad, M. N. (2012). Promoting Employee Intention to Stay: Do Human Resource Management Practices Matter?. *Journal of Economics and Management*, 6(2), 396-416.

- Karadeniz, D. (2010). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Ve Örgütte Kalma Niyeti Açısından İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Karahan, A., (2009). Hekimlerin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma: Afyon Kocatepe Üniversitesi Örneği, *Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 0(23), 421-432.
- Kumar, D. M. ve Govindarajo, N. S. (2014). Instrument Development "Intention to Stay Instrument" (ISI). *Asian Social Science*, 10(12), 149-169.
- Mohammed, F. Ve Eleswed, M. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Correlational Study in Bahrain. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3(5), 43-53.
- Nergiz, G. H. (2015). *Otel Çalışanlarının Duygusalıklarının Genel İş Tatminleri ve İşte Kalma Niyetleri Üzerindeki Etkisi*. Sözel Bildiri, 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Bodrum.
- Ocak, M., Güler, M. ve Basım, H. N. (2016). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Tutumları Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 113-130.
- Özel, N. (2014). İş Tatmini İş Güvencesi Ve Örgütsel Özdeşlik Algılarının Çalışanların İşte Kalma Niyetleri Üzerindeki Etkisi: Bolu İmalat Sektör Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(24), 262-280.
- Pham, L. ve Pham, L. (2016). The Effects Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Intention To Stay: Case Study At The Universities, Colleges In Bac Lieu City, Bac Lieu Province. *The 10th International Days of Statistics and Economics*, 8(10), 1445-1459.
- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143-164.
- Sökmen, A. ve Şimşek, T. (2016). Örgütsel Bağlılık, Örgütle Özdeşleşme, Stres ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda

- Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 606-620.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın Alfa Güvenirlik Katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1). 47-48.
- Şeşen, H. (2010). *Öncülleri ve Sonuçları ile Örgüt içi Girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kara Harp Okulu, Ankara.
- Taşlıyan, M. ve Pekkan, N. Ü. (2017). Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma: Beş Yıldızlı Oteller Örneği. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 9(1), 30-41.
- Tayfun, A., Palavar, K. ve Yazıcıoğlu, İ. (2008). Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi". *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 9(4), 179-200.
- Tekingündüz, S., Top, M. ve Seçkin, M. (2015). İş Tatmini, Performans, İş Stresi Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Hastane Örneği. *Verimlilik Dergisi*, 0(4), 39-64.
- Varol, F. (2017). Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminlerinin İşten Ayrılma Niyetlerine Olan Etkisi: İlaç Sektörü Örneği. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 0(38), 200-208.
- Yalçın, A. ve İplik, N. F. (2005). "Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği". Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4(1), 395-412.
- Yenihan, B. (2014). Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 170-178.
- Yılmaz, Ö. ve Akgül, V. (2014). Turizm Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algısının, Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi: Gönen Örneği. *Akademik Turizm ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 0(2), 20-31.
- Zedef, S. (2017). *Eğitim Kurumlarında Mesleki Bağlılık, Örgütte Kalma Ve Örgütten Ayrılma Niyetinin Araştırılması*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

- Zeynel, E. ve Çarıkçı, İ. H. (2015). Mesleki Motivasyonun, İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(3), 217-248.
- Zeytinoğlu, I. U., Keser, A., Yılmaz, G. ve Özsoy, A. (2010). *Job Satisfaction, Commitment And Intention To Stay Among Banks' Call Centre Workers: The Case Of Workers In Turkey*. Sözel Bidiri, International Industrial Relations Association (IIRA) Congress, Copenhagen, Denmark.
- Zincirkıran, M., Çelik, M. G., Ceylan, A. K. ve Emhan, A. (2015). İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, İş Stresi ve İş Tatmininin Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Enerji Sektöründe Bir Araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 52(600), 59-71.