

Kişi-Örgüt Uyumunun, Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Algılanan Örgütsel Politikanın Düzenleyici Rolü

Semih DERELİOĞLU¹

Kişi-Örgüt Uyumunun, Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Algılanan Örgütsel Politikanın Düzenleyici Rolü

Öz

Bu çalışmanın amacı, kişi-örgüt uyumunun çalışanların duygusal bağlılık düzeyi ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ve örgütsel politika algısının bu ilişkiler üzerindeki düzenleyici rolünü incelemektir. Bu amaçla, kamu kurumlarında görev yapan 251 beyaz yakalı çalışan örnekleme üzerine anket gerçekleştirilmiştir. Çalışmada değişkenler arası ilişkiler ve etkileri SPSS ve AMOS programları kullanılarak incelenmiştir. Toplanan verilere korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmış, düzenleyici etki basit eğim analizi ile sınanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, çalışanların örgüt uyumunda meydana gelen artış, duygusal bağlılığın artmasına ve işten ayrılma niyetinin azalmasına katkı sağlamaktadır. Çalışanların örgütsel politika algısının düzeyi, kişi örgüt uyumunun duygusal bağlılığa etkisini düzenleyici bir şekilde etkilemediği sonucuna varılmıştır. Son olarak çalışanların algıladıkları örgütsel politika düzeyinin, kişi örgüt uyumunun işten ayrılma niyetine etkisini düzenleyici bir şekilde etkilemediğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Duygusal bağlılık, Kişi-Örgüt uyumu, İşten ayrılma niyeti, Algılanan örgütsel politika, Örgütsel davranış

Makale Türü: Araştırma makalesi

The Impact of Person-Organization Fit on Affective Commitment and Turnover Intention: The Moderating Role of Perceived Organizational Politics

Abstract

This research investigates the relationship between person-organization fit (POF) and its impact on affective commitment and turnover intention among employees, considering the moderating role of perceived organizational politics. The study surveyed 251 public sector employees to explore the relationships and effects among the variables. Statistical analyses, including correlation, regression, and simple slope analysis using SPSS and AMOS, were conducted. The results reveal that an increase in POF is associated with higher affective commitment and reduced turnover intention among employees. However, the level of employees' POF does not act as a significant moderator in the relationship between POF and affective commitment or turnover intention. These findings provide valuable insights into the complex dynamics between POF, affective commitment, and turnover intentions in the workplace.

Keywords: Affective commitment, Person-Organization fit, Turnover intention, Perceived organizational politics, Organizational behavior

Paper Type: Research article

1. Giriş

Örgütsel davranış alanında son yıllarda yapılan çalışmalar dikkate alındığında bireyin çalıştığı örgütle uyumunun, bireyin işle ilgili davranışlarını olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Bu anlamda

¹ Öğr. Gör. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Salihli MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Manisa/Türkiye, semih.derelioglu@cbu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0218-0546.

literatürde (O'Reilly vd., 1991; Kristof, 1996; Cable ve Parsons, 2001; Silverthorne, 2004) kişi örgüt uyumunun; bağlılık, kişilik özellikleri, iş stresi, işten ayrılma niyeti, iş gücü devir oranı, performans, etik uyum ve iş doyumunu üzerinde olumlu etkilerinin olduğu görülmüştür. Çalışanların, örgütle uyumları arttıkça örgüte duygusal olarak bağlılıklarının artacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla örgütüyle uyumlu bireylerin işten ayrılma düşüncelerinin de azalacağı değerlendirilmektedir. Bununla birlikte bu ilişkide Kaufman (1964)'ın belirttiği üzere örgütlerin politik bir sistem olduğu gerçeği unutulmamalıdır. Çalışanların örgüt içi politik algılamalarının örgütten ayrılmak, ihmalkârlık ve devamsızlık gibi pek çok çıktıya doğrudan ve dolaylı olarak etki ettiği kabul edilmektedir (Ferris ve Kacmar, 1992; Farrell ve Rusbult, 1992). Bu nedenle çalışanların örgütsel politika algılamalarının kişi örgüt uyumu ile duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkideki rolünü açığa çıkarmanın önemli olduğu düşünülmektedir.

Gerek kamu gerekse de özel sektör örgütlerinin en önemli kaynaklarından birisinin beşerî sermaye olduğu düşünüldüğünde; bir çalışanın işten ayrılması genellikle örgüt açısından yeri doldurulması gereken önemli bir kayıp olarak göze çarpmaktadır. Burada kişi örgüt uyumunun olumlu rol üstlenmesi örgütler açısından önemli bir kavram olduğunu göstermektedir. Kişi örgüt uyumunun duygusal bağlılıkla ve işten ayrılma niyetiyle ayrı ayrı ilişkilerinin incelendiği çalışmalar bulunmakla beraber (Vianen, 2000; Cable ve Parsons, 2001; Westerman ve Cyr, 2004; Demirel, 2009; Brigham vd., 2007; Kim, 2012), literatürde bu değişkenlerin örgütsel politika bağlamında incelendiği bir çalışmaya rastlanmadığı görülmüştür (Miller vd., 2008). Bu araştırmada, çalışanların algıladıkları örgütsel politikanın, kişi-örgüt uyumu ile duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide düzenleyici etkisini açığa çıkarmak üzere çeşitli kamu kurumlarında anket uygulanmıştır. Çalışma kapsamında ilk olarak kavramlar ortaya konulmuş, sonrasında veriler istatistiksel yöntemler yoluyla analiz edilip, bulguları ve sonuçları açıklanmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Kişi-Örgüt Uyumu

Bireyler ve örgütler arasındaki uyuma odaklanan kişi-örgüt uyumu kavramı, örgütsel davranış alanında pek çok çalışmaya konu olmakta ve yazında farklı biçimlerde tanımlanmaktadır. Genel olarak Lewin (1935)'e atfedilen kişi- çevre uyumunun bir alt boyutu olan kavram, alanyazında bir asırlık kökene sahiptir (Vilela vd., 2008, s. 1007). Chatman (1989)'a göre kişi örgüt uyumu; kişilerin değerleri, tutumları ve amaçları ile kurumun kültürü, değerleri ve amaçları arasındaki uyumun bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Benzer şekilde, O'Reilly vd.(1991), kişi örgüt uyumunu; örgütsel değerler ile çalışanların değerleri arasındaki ahenk olarak tanımlamıştır. Kristof (1996), kişi örgüt uyumunu; çalışanların temel karakteristik özellikleri ile örgüt arasındaki ortaya çıkan ilişki olarak ele almaktadır. Söz konusu ilişkide örgütün kültürü, iklimi, değerleri, normları ve hedefleri ile bireyin kişilik özellikleri, hedefleri ve tutumları karşılıklı olarak karşılandığında kişi örgüt uyumu gerçekleşmektedir.

Kişi örgüt uyumu kavramı Muchinsky ve Monahan (1987) tarafından iki grup altında ele alınmıştır. Bunlar; bütünleştirici uyum (supplementary fit) ve tamamlayıcı uyum (complementary fit) şeklindedir. Bütünleştirici uyum, kişinin benzer özelliklerden dolayı çevreye uyum sağladığını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, işe alım sürecinde adayların iş seçimi davranışları ile işe alım süreçlerinde örgütlerin kişilerle benzerliklere dayalı olarak birbirlerine ilgi duymalarını ifade etmektedir (Yücel ve Çetinkaya, 2016, s. 18). Bu uyum türü, çalışanların çevresindeki diğer kişilerle uyumlu bir şekilde bütünleşmesi, beraber daha uyumlu hale gelmesi veya karakteristik özelliklerinin başkalarıyla uyum içinde olması durumunda ortaya çıkmaktadır (Muchinsky ve Monahan, 1987, s. 269). Bu durumun tersi olarak tamamlayıcı uyum ise, bireyin çevresinde eksik olan özellikleri tamamlaması yoluyla oluşmaktadır. Bu durumda birey; deneyimini, bilgisini, becerisini ve yeteneklerini örgüte aktarmak suretiyle örgüte güç

katacak veya örgüt, bireyin eksiklerini tamamlamak yoluyla bireyin yetersizliklerini giderecektir (Kristof, 1996, s. 3).

2.2. Örgütsel Politika

Bireyler gerek örgütsel hedeflere gerekse kendi hedeflerine ulaşmak adına bir gayret içerisindeyler. Bu hedeflere ulaşmak adına çalışanlar resmi ve ahlaki olarak değerlendirilen yöntemlere başvurabilmektedir (Başar ve Varoğlu, 2016, s. 752). Örgütleri politik bir mecra haline getiren bu yöntemler, örgüt yönetimince ortaya konulan hedeflerin idari ve etik olmayan yöntemlerle sağlanması olarak ifade edilebilmektedir (Mayes ve Allen, 1977, s. 675). Olayların akışını değiştirmeye, başkalarını etkilemeye ve bireyleri farklı koşullarda gerçekleştirmeyecekleri eylemleri yaptırmaya yönelik davranışlar örgütlerde politik davranış olarak kabul edilmektedir (Seçkin, 2017, s. 2). Çalışanların örgütlerini politik olarak algılamaları durumunda; örgütün adil olduğu düşüncesinden uzaklaşmakta ve örgüte duyulan güven azalmaktadır (Ferris ve Kacmar, 1992, s. 93).

Algılanan örgütsel politika, çalışanların örgütsel süreçte yaşanan olayları ne şekilde yorumladıkları ile ilgili olup somut ve objektif bir değerlendirme değildir. Örgütün ne düzeyde politik olarak algılandığının belirlemek üzere çalışanların şahsi düşünce ve varsayımlarına başvurulmaktadır. Bu anlamda politik davranışlar uygulanış biçimlerinden ziyade çalışanlarca ne şekilde algılandığına göre örgüte fayda veya zarar oluşturmaktadır (Parker vd., 1995). Bireyler genel itibarıyla örgütlerinde algıladıkları politik davranışları bencilce, kişisel çıkarlarını ön planda tutan, aldatıcı ve gayri ahlaki tutumlar olarak değerlendirmektedirler (Vigoda ve Cohen, 2002, s. 312).

2.3. Duygusal Bağlılık

Meyer ve Allen (1991), örgütsel bağlılığı üç temel boyut olarak ele almıştır. Bunlar; Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak ifade edilmiştir. Duygusal bağlılık, kişilerin çalıştıkları örgüte kendilerini özdeşleştirmeleri, katılım göstermeleri ve üye olmaktan keyif almaları olarak tanımlanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990, s. 2). Kişiler çalıştıkları örgüte kendilerini ait hissetmeleri ve örgütün çıkarları adına gönüllü olarak çaba sarf etmeleri durumunda duygusal olarak bağlılıktan söz edilebilir (Bergman, 2006, s. 646). Mowday vd. (1982), çalışanların örgüte karşı duygusal bir aitlik hissetmesi ve örgütün değerlerini içten bir biçimde kabul etmesini duygusal bağlılık olarak tanımlamıştır. Rhoades vd. (2001)'e göre yüksek düzeyde duygusal bağlılık geliştirmiş çalışanların örgütsel aidiyet ve sadakatleri yüksektir. Bu çalışanlar örgütün başarısına katkı sunmak adına yüksek performans sergileme arzusundaırlar.

Duygusal bağlılık, örgüte önemli faydalar sağlamakta olup çalışanlar arasında örgütsel hedeflere ulaşmaya dair oluşturulacak takım ruhu ve sinerji yaratacaktır (Mowday vd., 1979, s. 225). Bununla beraber, örgüte karşı tutum ve davranışlar duygusal bağlılık seviyesi arttıkça olumlu hale gelecektir. Örgütsel süreç içerisinde yeniliklere daha az direnç gösterecek ve başarı için daha çok çaba sarf edeceklerdir (McKay ve Näswall, 2013, s. 57). Çalışanların duygusal bağlılığı yüksek olması durumunda örgütsel faaliyetlere katılım düzeyi de artacaktır (Rhoades vd., 2001, s. 825). Son olarak literatür incelendiğinde duygusal bağlılık genel olarak; işe devamlılık, örgütsel vatandaşlık, örgütte kalma ve örgütsel performans gibi çıktılara etki etmektedir (Riketta, 2002, s. 259).

2.3. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, bir bireyin yakın gelecekte çalıştığı örgütten ayrılma düşüncesini ifade eden bir davranış öncülüdür. Bu anlamda örgütsel davranış literatüründe üzerinde önemle durulmuş bir kavram niteliğindedir (Newman, 1974; Mobley vd., 1978; Tett ve Meyer, 1993). Çalışanların iş koşullarından memnun olmadıkları durumlarda gösterdikleri zarar verici ve etkin bir eylem olarak nitelendirilir (Rusbult vd., 1988, s. 599). Bireylerin çeşitli etkenler dolayısıyla işten ayrılma düşüncesine girdikleri

bilinmektedir. Bunlar; ekonomik etkenler, örgütsel etkenler ve bireysel yaşam koşullarına bağlı etkenler olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir (Yıldız vd., 2013, s. 168).

Çalışanların işten ayrılma düşüncesine girmeleri her zaman işten ayrılma ile neticelenmemektedir. Dolayısıyla bu niyet erken fark edildiğinde bir önlem alma olanağı sunmaktadır (Lee ve Mowday, 1987, s. 722). Bununla birlikte unutulmamalıdır ki işten ayrılma niyeti ortaya çıktığında çalışanlar örgüte faydalı olmaktan uzaklaşmakta ve örgütten ayrılmasalar dahi bu niyetin varlığı başlı başına istenmeyen bir örgütsel davranış örüntüsüne dönüşmektedir. Bu anlamda Tan ve Tan (2000)'e göre işten ayrılmaya dair niyet, istifadan önceki son adım olarak nitelendirilmiştir.

2.4. Değişkenler Arasındaki İlişkiler ve Hipotezler

Örgütlerde çalışan bireylerin kendi karakteristik özellikleri ile örgütsel özellikler benzeştiğinde kendilerini daha konforlu hissedeceklerinden bu örgütlere katılma arzusu artacak ve bu örgütlerden ayrılma isteği azalacaktır (Vianen, 2000, s. 115; Can ve Kerse, 2020, s. 2328; Brigham vd., 2007, s. 39). Uyumsuzluk ile başa çıkamayan bireylerin ise mutsuzlaşacağı ve ilk fırsatta işten ayrılmak isteyeceği düşünülmektedir (Alparslan vd., 2015, s. 178). Bununla birlikte çalışanların örgütle ahengi sağlandığında örgüte karşı duygusal bir bağlılık geliştireceği ve işten ayrılma olasılığının da düşeceği görülmektedir (Cable ve Parsons, 2001, s. 20; Westerman ve Cyr, 2004, s. 258-259; Kim, 2012, s. 837).

Allen ve Meyer (1990)'a göre çalışanların örgütte çalışmaya gönülden devam etme isteklerini sürdürmeleri durumunda örgütsel bağlılık geliştiği değerlendirilmektedir. Bu durum işten ayrılma ile örgütsel bağlılık arasında yakın bir ilişkiye işaret etmektedir. Çeşitli kurumlarda yapılan farklı çalışmalar; örgütsel bağlılığının işten ayrılma niyetinin güçlü bir yordayıcısı olduğunu göstermiştir (Paré ve Tremblay, 2007; O'Neill vd., 2009; Michaels ve Spector, 1982; Meyer vd., 1993). Bununla birlikte Meyer vd. (2002) yapmış oldukları meta analiz çalışması sonucunda; örgütsel bağlılığın bir boyutu olan duygusal bağlılığın işten ayrılma niyetini azaltmakta diğer boyutlara göre daha etkili olduğunu ortaya koymuştur. Aynı şekilde duygusal bağlılığın işten ayrılma niyetini azaltma konusunda diğer örgütsel bağlılık boyutlarına göre çok daha önemli olduğunu ortaya koyan çok sayıda çalışma mevcuttur (Harris ve Cameron, 2005; Luchak ve Gellatly, 2007; Meyer ve Herscovitch, 2001; Paré ve Tremblay, 2007). Buna karşın, Hackett ve Hausdorf (1994) ise çalıştığı örgütten ayrılmayı düşünen bireylerin duygusal bağlılıklarının kalmadığını dolayısıyla bu iki değişken arasında korelasyonun düşük olacağını savunmuştur.

Bireylerin çalıştıkları örgütü; demokratik, katılımcı ve çalışan odaklı olarak algılamaları durumunda kendilerini daha rahat ifade edebilecekleri ve konforlu hissedecekleri değerlendirilmiştir. Bu tip örgütsel yapılarda çalışanların örgüte olan duygusal bağlılıklarının yüksek olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla duygusal bağlılık, örgütsel politika algısından şiddetli biçimde etkilenmektedir (Demirel, 2009, s. 120). Hochwarter vd. (1999), çalışanların örgütlerini politik olarak algılamaları durumunda bağlılıklarının düşük olacağını belirtmiştir. Kacmar ve Baron, (1999), bu alanda yapılan çok sayıda çalışmayı incelemiş ve örgütsel politika algılamaları ile örgüte duyulan bağlılık arasında bir ilişki olduğunu göstermiştir. Miller vd. (2008) yapmış oldukları meta analizi neticesinde algılanan örgütsel politikanın duygusal bağlılık ile negatif ilişkili ancak işten ayrılma niyeti ile pozitif yönlü ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Araştırma kapsamında yer alan değişkenler arasındaki ilişkiler dikkate alınarak araştırmanın hipotezleri oluşturulmuştur. Buna göre;

H1: Duygusal Bağlılık ile Algılanan Örgütsel Politika arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H2: Duygusal bağlılık ile kişi örgüt uyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H3: Duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H4: Algılanan örgütsel politika ile kişi örgüt uyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H5: Algılanan örgütsel politika ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H6: Kişi örgüt uyumu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H7: Kişi örgüt uyumunun, duygusal bağlılığa etkisinde algılanan örgütsel politikanın düzenleyicilik rolü bulunmaktadır.

H8: Kişi örgüt uyumunun, işten ayrılma niyetine etkisinde algılanan örgütsel politikanın düzenleyicilik rolü bulunmaktadır.

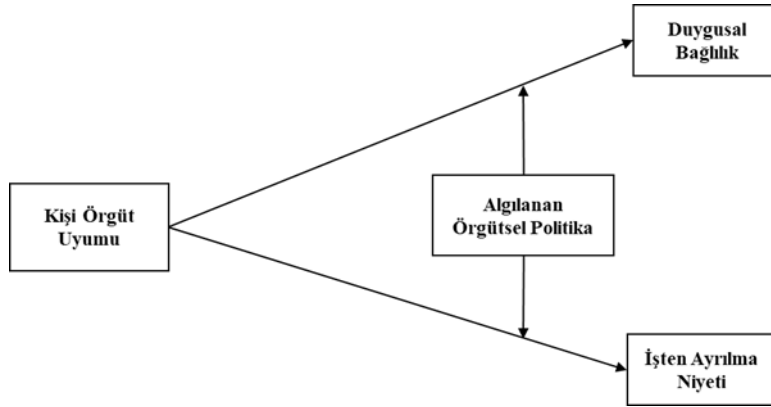
3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Amacı, Örnekleme ve Modeli

Bu araştırmanın amacı, kamu kurumlarında görev yapan beyaz yakalı çalışanların örgüt uyumunun, duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel politika algısının düzenleyici rolünü incelemektir.

Bu çalışmanın örneklem seçimi, amaçlı/yargısal örnekleme (purposeful sampling) yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemiyle gerçekleştirilmiştir (Büyüköztürk vd., 2023). Bu kapsamda araştırmanın örneklem kümesini, Manisa iline bağlı Salihli ilçesinde yer alan altı adet kamu kurumunda çalışan beyaz yakalı personel oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan veriler anket yönteminden faydalanılarak toplanmıştır. Araştırma; 297 adet katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Seri halde eksik cevap barındıran toplam 46 adet anket formu elendikten sonra araştırmada 251 adet anket geçerli sayılmış ve değerlendirilmeye alınmıştır.

Çalışmada, genel tarama modeli olan korelasyonel tarama modeli tercih edilmiştir. Araştırmanın kavramsal ve kuramsal alt yapısının açıklandığı bölümdeki ifadelerle dayandırılarak, çalışmanın amacına uygun olarak test edilmek üzere geliştirilen araştırma modeli şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma modeli

3.2. Verilerin Analizi

Bu çalışma kapsamında, verilerin değerlendirilmesi için betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. SPSS 21 ve AMOS 23 istatistik programları kullanılarak verilerin analizi yapılmış ve çalışma %95 güven düzeyinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kapsamında uygulanan ölçeklerin geçerliliğini değerlendirmek üzere doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yöntemi kullanılmıştır. Ölçek maddelerinin güvenilirliği, Cronbach Alfa katsayısı kullanılmak suretiyle iç tutarlılık analizi yapılarak değerlendirilmiştir.

Elde edilen madde içi ölçeklerin basıklık ve çarpıklık değerleri, normal dağılımı sağlamak için kabul edilebilir sınırlar olan +3 ile -3 aralığında bulunmaktadır (Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1985; Hopkins ve Weeks, 1990; DeCarlo, 1997). Dolayısıyla, analizlerde Pearson korelasyon katsayısı ve regresyon testi gibi parametrik yöntemler uygulanmıştır. Ölçek puanları arasındaki ilişkiyi incelemek üzere Pearson korelasyon analizi kullanılmış olup ayrıca bağımlı değişkeni etkileyen faktörleri incelemek için regresyon testi uygulanmıştır.

3.3. Veri Elde Etme Araçları

Katılımcılara sunulan anketler iki bölümden meydana gelmektedir. İlk bölümde katılımcıların araştırma sonuçları üzerindeki etkisini anlamak ve sonuçları doğru şekilde yorumlamak üzere yedi adet demografik bilgilerin yer aldığı soru formu bulunmaktadır. İkinci bölümde ise katılımcıların Kişi Örgüt Uyumu, Algılanan Örgütsel Politika, İşten Ayrılma Niyeti ve Duygusal Bağlılık davranışları ölçülmüştür. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

Kişi Örgüt Uyumu: Örgütlerde kişi örgüt uyumu düzeyinin tespit edilmesi amacıyla Netemeyer vd. (1997) tarafından geliştirilen 4 ifadeli ölçek uygulanmıştır. Söz konusu ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Turunç ve Çelik (2012) tarafından gerçekleştirilmiş olup, ölçeği ilişkin ifadeler "Çalıştığım kurumun değerleri, benim hakkaniyetle ilgili düşüncelerimle uyumludur" ve "Çalıştığım kurumun değerleri, benim dürüstlükle ilgili düşüncelerimle uyumludur" şeklindedir. Netemeyer vd. (1997) yaptıkları araştırmada, ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısının .88 olduğunu belirlemişlerdir. Ölçeği Türkçe'ye uyarlayan Turunç ve Çelik (2012) ölçeğin güvenirlik katsayısını .81 olarak tespit etmiştir.

Algılanan Örgütsel Politika Ölçeği: Örgütlerde algılanan politikayı ölçmeye yönelik Hochwarter vd. (2003) tarafından geliştirilmiş olan altı maddelik tek boyutlu ölçek kullanılmıştır. Söz konusu ölçek Akdoğan ve Demirtaş (2014) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçeğe ilişkin ifadeler "işyerinde kişisel çıkarlara hizmet eden davranışlar çok fazladır" ve "çalışanlar, kurumun çıkarlarından daha çok kendi çıkarlarını düşünürler" şeklindedir. Akdoğan ve Demirtaş (2014), ölçeğin Cronbach's Alfa değerinin .91 olduğunu dolayısıyla ölçeğin güvenilir olduğunu tespit etmiştir.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: İşörenlerin çalıştıkları örgütten ayrılmaya yönelik olan niyetleri Rosin ve Korabik (1995) tarafından geliştirilen dört maddelik tek boyutlu ölçek ile ölçülmüştür. Tanrıöver (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek "eğer imkânım olsaydı işimden ayrılırdım" ve "aktif olarak yeni bir iş arıyorum" gibi ifadeleri içermektedir. Ölçeğin Cronbach's Alfa değeri .93 olarak tespit edilmiştir.

Duygusal Bağlılık Ölçeği: Çalışanların örgütlerine duygusal olarak bağlılıkları, Allen ve Meyer (1991) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Wasti (2000) tarafından uyarlanan altı ifadeli üç boyutlu ölçekten faydalanılarak ölçülmüştür. Ölçekte yer alan ifadeler "meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder", "bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum" şeklindedir. Ölçeğin güvenirlik katsayısı .78 olarak tespit edilmiştir.

3. Bulgular

3.1. Katılımcıların Özelliklerine İlişkin Bulgular

Belirtildiği üzere alan çalışmasına dahil edilen katılımcılar kamu kurumlarında görev yapan beyaz yakalı personellerdir. Yapılan frekans analizi neticesinde katılımcıların demografik özellikleri ortaya konulmuştur. Bu kapsamda tespit edilen dağılımlar Tablo 1'de sunulmaktadır.

Tablo 1. Demografik değişkenler

n	%	n	%
---	---	---	---

Cinsiyet			Aktif Yöneticilik		
Kadın	118	47,0	Evet	35	13,9
Erkek	133	53,0	Hayır	216	86,1
Eğitim Durumu			Hizmet Süresi		
İlk Öğretim	15	6,0	1 yıldan az	13	5,2
Lise	39	15,5	1-3 yıl	19	7,6
Ön Lisans	57	22,7	4-6 yıl	44	17,5
Lisans	118	47,0	7-9 yıl	55	21,9
Master/ Doktora	22	8,8	10 yıl ve üzeri	120	47,8
Takdir veya Ödül			Görev Yapılan Kurum		
Alanlar	55	21,9	Salihli Belediyesi ve Bağlı Kuruluşlar	108	43,0
Almayanlar	196	78,1	Salihli Adliyesi ve Ceza İnfaz Kurumu	77	30,7
Yaş Aralığı			Salihli Vergi Dairesi	11	4,3
35 yaş ve altı	98	42,2	MCBÜ Salihli MYO	9	3,6
36-45 yaş	106	47,0	İlçe Tarım ve Orman Müdürlüğü	27	10,8
46 yaş ve üstü	47	18,7	Salihli Kaymakamlığı	19	7,6
N=251					

Tablo 1'deki verilere göre katılımcıların 118'i (%47) kadın, 133'ü (%53) erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların %78,5'inin üniversite mezuniyetinin olduğu görülmekte, bu oran içerisinde lisans mezunu olanların oranı %47,0 olarak tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların 36-45 yaş arası olanlarının oranı %42,2; kurumdaki hizmet süresi 10 yıl ve üzeri olanların oranı %47,8; çalıştığı kurumda aktif olarak yönetici pozisyonda olanların oranı %13,9 dur. Anket çalışmasına katılanların oranları çalıştıkları kurumların beyaz yakalı çalışan sayısı ile doğru orantılı olduğu dikkat çekmektedir. Çalıştığı kurum tarafından takdir veya ödül almış olanların oranı %21,9'dur.

3.2. Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenirlilikleri

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin geçerliliğini sınamak üzere Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA yapılmıştır (Çapık, 2014, s. 199). Bu kapsamda modele ait sonuçları uyum indeksleri vasıtası ile incelenmiştir. DFA analizlerinde sınanan modelin yeterliliğinin belirlenmesi için çeşitli uyum indeksleri bulunmakta olup hangilerinin kullanılması gerektiğine yönelik bir uzlaşma bulunmamaktadır (Şimşek, 2007). Söz konusu çalışmada, Ki-Kare Uyum Testi (Chi-Square Goodness), İyilik Uyum İndeksi (GFI), Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi (AGFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) ve Ortalama Hataların Karekökü (RMR veya RMS) kullanılmıştır. Buna göre Tablo 2'de uyum indekslerine yönelik kabul edilebilir uyum indeksleri gösterilmektedir.

Tablo 1. DFA ve uyum indeksleri

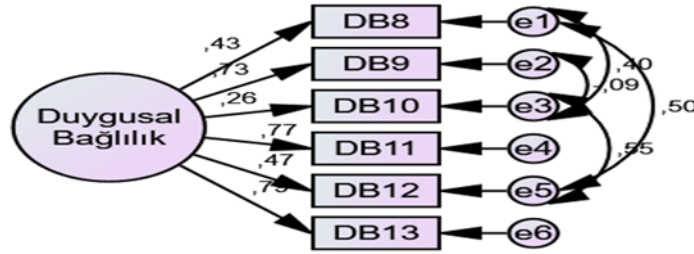
İncelenen Uyum İndeksleri	Kabul edilebilir Uyum	DFA' dan Elde edilen Uyum İndeksleri			
		Duygusal Bağlılık	Algılanan Örgütsel Politika	Kişİ Örgüt Uyumunu	İşten Ayrılma Niyeti
χ^2 /sd	$\chi^2/sd <5$	0,621	1,989	4,501	2,367
GFI	GFI >0.90	0,996	0,979	0,991	0,991
AGFI	AGFI >0.90	0,983	0,946	0,912	0,954

CFI	CFI >0.90	1,000	0,994	0,995	0,995
RMR	RMR <0.08	0,026	0,028	0,066	0,027

Kaynak: Munro, 2005; Schreiber vd., 2006 ; Hooper vd., 2008; Schumacker ve Lomax, 2004; Wang ve Wang, 2020

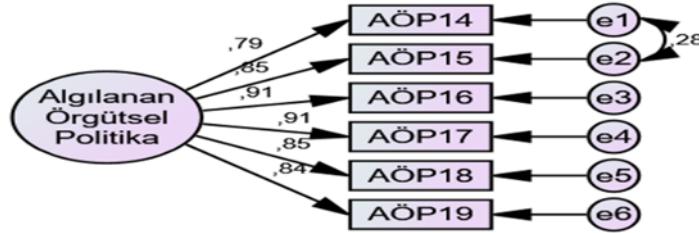
Yukarıda tabloda sıralanan veriler incelendiğinde duygusal bağlılık, algılanan örgütsel politika, kişi örgüt uyumu ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin uyum iyiliği değerlerinin belirlenen referans aralığında olduğu görülmekte olup faktör yapılarının doğrulandığı ifade edilebilir

Duygusal Bağlılık için yapılan DFA analizinde oluşturulan yol haritası aşağıda yer alan Şekil 2’de gösterilmiştir. DFA analizinin sonuçları, tüm uyum indekslerinin kabul edilebilir seviyede olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, modelin verilerle iyi uyum sağladığını ve analizde kullanılan değişkenler arasındaki ilişkilerin güçlü bir şekilde açıklandığını göstermektedir. Bu anlamda bütün maddeler anlamlı olup analize dahil edilmiştir.



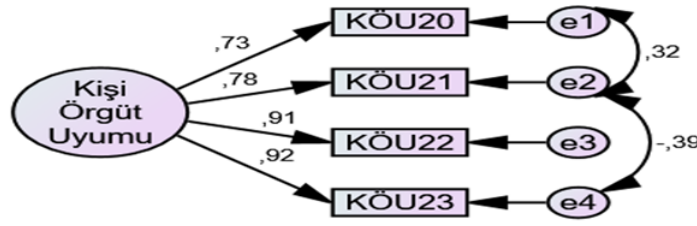
Şekil 2. Duygusal bağlılığa ait yol haritası

Algılanan Örgütsel Politika için yapılan DFA analizinde oluşturulan yol haritası, sunulan uyum indeksleriyle uyumlu olup hesaplanan tüm uyum indeksleri kabul edilebilir seviyelerdedir. Bu durum, modelin veri setine iyi uyduğunu ve ölçülen değişkenler arasındaki ilişkileri doğru bir şekilde yansıttığını göstermektedir. Tüm maddeler anlamlı olup analize dahil edilmiştir.



Şekil 3. Algılanan örgütsel politikaya ait yol haritası

Kişi-Örgüt Uyumu için gerçekleştirilen DFA analizine dayalı olarak elde edilen yol haritası, sunulan uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeylerde olduğunu göstermektedir. Hesaplanan tüm uyum indeksleri, modelin veri setine uygun bir şekilde uyduğunu ve kişi örgüt uyumu arasındaki ilişkileri doğru bir şekilde yansıttığını göstermektedir. Tüm maddeler anlamlı olup analize dahil edilmiştir.



Şekil 4. Kişi örgüt uyumuna ait yol haritası

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği Cronbach Alpha katsayıları ile sınanmıştır. Chronbach's Alfa katsayılarının 0,80'i aşması halinde ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu belirtebiliriz (Nunnally, 1967, s. 248). Hesaplanan Cronbach Alfa değerleri Tablo 2'de sunulmuştur. Buna göre ölçek puanlarının güvenilirlik katsayıları 0,800 üstü olduğu için güvenilirlikleri çok yüksektir. Elde edilen ölçek puanlarının çarpıklık ve basıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olması, normallik varsayımının sağlandığını gösterir ve bu nedenle analizlerde parametrik test teknikleri uygulanmıştır.

Tablo 2. Ölçek puanlarına ait betimsel istatistikler ve güvenilirlik katsayıları

	n	Minimum	Maximum	Ortalama	ss	Çarpıklık	Basıklık	Güvenirlik
Duygusal Bağlılık	251	1,00	5,00	3,48	0,93	-,257	-,300	,802
Algılanan Örgütsel Politika	251	1,00	5,00	2,78	1,26	,134	-1,141	,946
Kişi Örgüt Uyumu	251	1,00	5,00	3,54	1,04	-,654	,091	,901
İşten Ayrılma Niyeti	251	1,00	5,00	1,84	0,97	1,202	,690	,832

3.3. Korelasyon Analizi

Regresyon analizi öncesi değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson Korelasyon analiziyle kontrol edilmiştir. Ölçek puanları arasındaki ilişkinin incelenmesi için gerçekleştirilen test sonuçları Tablo 3'te verilmiştir. Buna göre; Duygusal Bağlılık ile Algılanan Örgütsel Politika arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki ($r=-0,28$); Kişi Örgüt Uyumu arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($r=0,45$); İşten Ayrılma Niyeti arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki ($r=-0,44$) olduğu tespit edilmiştir. Algılanan Örgütsel Politika ile Kişi Örgüt Uyumu arasında negatif yönlü orta bir ilişki ($r=-0,34$); İşten Ayrılma Niyeti arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($r=0,30$) bulunmaktadır. Kişi Örgüt Uyumu ile İşten Ayrılma Niyeti arasında negatif yönlü orta bir ilişki ($r=-0,44$) bulunmaktadır. Bu bulgulara göre; **H1, H2, H3, H4, H5 ve H6 kabul edilmiştir.**

Tablo 3. Ölçek puanları arasındaki ilişkinin incelenmesi

		Duygusal Bağlılık	Algılanan Örgütsel Politika	Kişi Örgüt Uyumu	İşten Ayrılma Niyeti
Duygusal Bağlılık	r	1	-,28**	,45**	-,44**
	p		,000	,000	,000
Algılanan Örgütsel Politika	r		1	-,34**	,30**
	p			,000	,000
Kişi Örgüt Uyumu	r			1	-,44**
	p				,000
İşten Ayrılma Niyeti	r				1
	p				

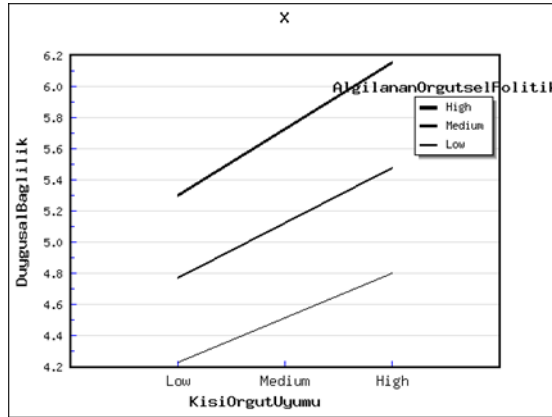
3.4. Düzenleyici Etki Analizi

Araştırmada yer alan hipotezlerin sınanması regresyon modeli ile gerçekleştirilmiştir. Sharma vd. (1981) tarafından öne sürülen regresyon modeline göre, eğer bağımsız değişken ile düzenleyici değişkenin çarpımı olan etkileşim terimi, bağımlı değişken üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahipse, bu durumda düzenleyici değişkenin ve düzenleyici etkisinin varlığı kabul edilir. Kişi örgüt uyumunun, duygusal bağlılığa etkisinde algılanan örgütsel politikanın düzenleyici rolünün incelenmesi amacıyla yapılan regresyon testi sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur. Ayrıca düzenleyici etkinin farklı düzeylerdeki etkilerini değerlendirmek ve etkileşim etkisinin biçimleyici değişkenin düşük ve yüksek değerlerine göre ne şekilde değiştiğini incelemek için basit eğim (simple slope) analizleri uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar, biçimleyici değişkenin etkileşim etkisindeki rolünü daha iyi anlamamıza ve anlamlı farklılıkların varlığını tespit etmemize yardımcı olur.

Tablo 4. Kişi örgüt uyumunun, duygusal bağlılığa etkisinde algılanan örgütsel politikanın düzenleyicilik rolünün incelenmesi

Etkilenen	Etkileyen	Model F	Model p	Beta	t	p
Duygusal Bağlılık	Kişi Örgüt Uyumuna			,213	1,535	,126
	Algılanan Örgütsel Politika	23,827	,000	-,394	-2,188	,030
	Düzenleyici			,271	1,485	,139

Düzenleyiciliğin incelenmesi amacıyla kurulan model anlamlıdır ($p < 0,05$). Sonuçlar incelendiğinde bağımsız değişken olan Kişi Örgüt Uyumuna ile düzenleyici değişken olan Algılanan Örgütsel Politika çarpımından elde edilen düzenleyici puanı, Duygusal Bağlılığı etkilememektedir ($p > 0,05$). Bu nedenle **H7 hipotezi desteklenmemektedir**. Kişi Örgüt Uyumunun, Duygusal Bağlılığa Etkisinde Algılanan Örgütsel Politikanın Düzenleyicilik Rolü bulunmamaktadır.



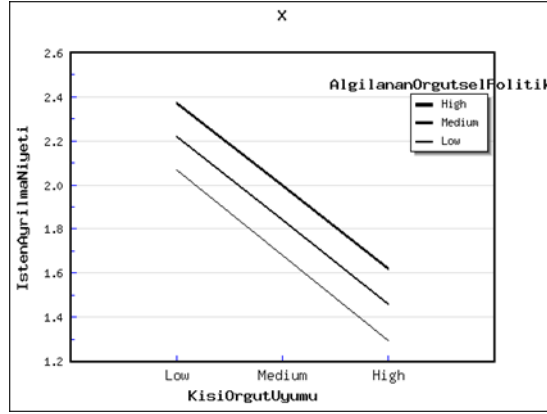
Şekil 6. Kişi örgüt uyumunun, duygusal bağlılığa etkisinde algılanan örgütsel politikanın düzenleyicilik rolüne ait basit eğim grafiği

Kişi örgüt uyumunun, işten ayrılma niyetine etkisinde algılanan örgütsel politikanın düzenleyicilik rolünün incelenmesi maksadıyla yapılan regresyon testi sonuçları tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Kişi örgüt uyumunun, işten ayrılma niyetine etkisinde algılanan örgütsel politikanın düzenleyicilik rolünün incelenmesi

Etkilenen	Etkileyen	Model F	Model p	Beta	t	p
İşten Ayrılma Niyeti	Kişi Örgüt Uyumuna			-,403	-2,899	,004
	Algılanan Örgütsel Politika	23,338	,000	,144	,797	,426
	Düzenleyici			,021	,117	,907

Tabloda görüleceği üzere düzenleyiciliğin incelenmesi amacıyla kurulan model anlamlıdır ($p < 0,05$). Sonuçlar göz önüne alındığında, bağımsız değişken olan kişi örgüt uyumu ile düzenleyici değişken olan algılanan örgütsel politika çarpımından elde edilen düzenleyici puanı, işten ayrılma niyetini etkilememektedir ($p > 0,05$). Dolayısıyla kişi örgüt uyumunun, işten ayrılma niyetine etkisinde algılanan örgütsel politikanın düzenleyicilik rolü bulunmamakta olup **H8 hipotezi reddedilmiştir**.



Şekil 7. Kişi örgüt uyumunun, işten ayrılma niyeti etkisinde algılanan örgütsel politikanın düzenleyicilik rolüne ait basit eğim grafiği

Özetle, elde edilen sonuçlar göstermektedir ki; örgütlerde çalışanların algıladıkları örgütsel politikanın, kişi örgüt uyumunun duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti etkisinde düzenleyici bir rolü bulunmamaktadır.

4. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada, araştırma kapsamındaki kamu kurumlarında çalışanların kişi-örgüt uyumu ile duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı araştırılmıştır. Ayrıca, bu ilişkilerde örgütsel politika algısının rolünün açığa çıkarılması hedeflenmiştir. Bu kapsamda çalışma çeşitli kamu kurumlarında geniş bir örneklem kitlesiyle gerçekleştirilmiş olup alan yazındaki örneklerinden ayrılmaktadır. Araştırmanın sonuçları, kamu kurumlarında çalışan beyaz yakalıların işe olan bağlılıkları ve işten ayrılma düşünceleri üzerindeki etkileri anlamamıza ve yönetim politikalarının geliştirilmesinde faydalı bilgiler sunmamıza yardımcı olabilir.

Araştırma sonuçlarına göre; çalışanların örgütlerine karşı duygusal bağlılıkları artması durumunda örgüt içerisinde olumsuz bir durum olarak değerlendirilen örgütsel politikanın varlığına dair düşünceler azalmaktadır. Bu bulgu aynı zamanda yazındaki (Hochwarter vd., 1999; Kacmar ve Baron, 1999; Miller vd., 2008; Demirel, 2009) çalışmalar ile benzer sonuçlar olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanların örgütleriyle uyum içerisinde oldukları dikkat çekmekte ve bağlılığın artması durumunda işten ayrılma niyetinin azaldığı görülmektedir. Bu sonuçlar literatürde (Meyer vd., 2001; Hackett vd., 1994; Cable ve Parsons, 2001; Westerman ve Cyr, 2004; Kim, 2012) yapılmış çalışmalar ile aynı yönde sonuçlar çıktığını göstermektedir. Dolayısıyla çalışmamızın sonuçları duygusal bağlılığın işten ayrılma niyetini azalttığını savunan (Paré ve Tremblay, 2007; O'Neill vd., 2009; Michaels ve Spector, 1982; Meyer vd., 1993) yazındaki çalışmalar ile benzeşmekte ancak; Hackett ve Hausdorf (1994)'un "işten ayrılmayı düşünen çalışanların duygusal bağlılıklarının kalmadığını dolayısıyla bu iki değişken arasında bir ilişkinin olmayacağı" bulgusundan farklıdır.

Araştırmada yer alan sonuçlara göre, çalışanların örgütlerinde politika algılamaları durumunda işten ayrılmaya daha yatkın oldukları ortaya çıkmaktadır. Bu sonuçlar, alan yazında (Harris ve Cameron, 2005; Byrne, 2005) yer alan çalışmalarla aynı doğrultudadır. Bununla beraber çalışma bulgularına göre algılanan örgütsel politika ile kişi örgüt uyumunun negatif yönlü ilişkili olduğu görülmektedir. Son

olarak, kişi örgüt uyumu ile duygusal bağılılık ilişkisinde, bireylerin örgütlerinde politika algılamalarının herhangi bir rolü saptanmamıştır. Aynı şekilde algılanan örgütsel politikanın, kişi örgüt uyumu ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde de herhangi bir rolünün olmadığı görülmüştür.

İşten ayrılma niyetinin çalışanlar üzerinde pek çok olumsuz etkisinin olduğu düşünöldüğüne çalışanların duygusal olarak bağılılıklarını yüksek tutmanın örgüt açısından ne denli önemli olduğu ortadadır. Bu anlamda çalışanların örgüt uyumu ile duygusal bağılılığın birbiriyle ilişkili olduğu göz önünde bulundurulmalı ve işten ayrılma niyetinin önüne geçmek adına bu konularda çalışmalar gerçekleştirilmelidir. Araştırma sonuçları, kişi örgüt uyumu ile duygusal bağılılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel politika algısının rolünü incelemesi bakımından alan yazındaki boşluğu dolduracaktır. Bununla birlikte bu değişkenleri etkileyecek diğer faktörlerin araştırılması alan yazına önemli bir katkı sunacaktır.

Çalışmanın bulguları ve sonuçları yorumlanırken, bazı kısıtların göz önünde bulundurulması önemlidir. Nitekim çalışmanın sadece Manisa ili Salihli ilçesindeki kamu kurumlarında yapılmış olması bu çalışmanın kısıtını oluşturmaktadır. İşten ayrılma oranlarının özel sektörde daha yaygın olduğu düşünölecek olursa buna benzer çalışmaların özel sektörde de yapılması önerilmektedir. Dolayısıyla çalışmanın özel sektör ve tüm kamu kurumları açısından genelleyemiyor olması bu çalışmanın en önemli sınırlılığıdır.

Araştırma ve Yayın Etiğı Beyanı

Bu çalışma (22.04.2022 tarih ve 292475 sayılı Manisa Celal Bayar Üniversitesi Etik Kurul Onay Belgesi ile) bilimsel araştırma ve yayın etiğı kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Yazarların Makaleye Olan Katkıları

Yazar 1'in makaleye katkısı %100'dür.

Çıkar Beyanı

Bu çalışmada herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

Kaynaklar

Akdoğan, A., & Demirtaş, Ö. (2014). Etik Liderlik Davranışlarının Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Politik Algılamaların Aracı Rolü. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 107-123.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.

Alparslan, A. M., Çiçek, H., & Soydemir, S. (2015). Birey-Örgüt Uyumunun Güçlendiren Öncül: İşyeri Arkadaşlığı. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32, 175-194.

Başar, U., & Varoğlu, A. K. (2016). Örgütsel Politika Algısının İhmalkârlık Üzerindeki Etkisinde İşten Ayrılma Niyetinin Aracı Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 23(3), 751-765.

Bergman, M. E. (2006). The Relationship between Affective and Normative Commitment: Review and Research Agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 645-663.

Brigham, K. H., Castro, J. O., & Shepherd, D. A. (2007). A Person Organization Fit Model of Owner-Managers' Cognitive Style and Organizational Demands. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 31(1), 29-51.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2023). Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri (34. b.). Ankara: Pegem Akademi.

Byrne, Z. S. (2005). Fairness Reduces the Negative Effects of Organizational Politics on Turnover Intentions, Citizenship Behavior and Job Performance. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 175-200.

Cable, D. M., & Parsons, C. K. (2001). Socialization Tactics and Person Organization Fit. *Personnel Psychology*, 54(1), 1-23.

Can, A., & Kerse, G. (2020). Kişi-Örgüt ve Kişi-İş Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(4), 2327-2336.

Chatman, J. A. (1989). Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Academy of Management Proceedings* (s. 199-203). içinde Briarcliff Manor, NY: Academy of Management.

Çapık, C. (2014). Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarında Doğrulayıcı Faktör Analizinin Kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3), 196-205.

DeCarlo, L. T. (1997). On the Meaning and Use of Kurtosis. *Psychological Methods*, 2(3), 292-307.

Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.

Farrell, D., & 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, 201-218.

Ferris, G. R., & Kacmar, K. M. (1992). Perceptions of Organizational Politics. *Journal of Management*, 18(1), 93-116.

Groeneveld, R. A., & Meeden, G. (1984). Measuring Skewness and Kurtosis", *The Statistician*, 33: 391-399. *Journal of the Royal Statistical Society: Series D (The Statistician)*, 33, 391-399.

Hackett, R. D., Bycio, P., & Hausdorf, P. A. (1994). Further Assessments of Meyer and Allen's (1991) Three-Component Model of Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 79(1), 15-23.

Harris, G. E., & Cameron, J. E. (2005). Multiple Dimensions of Organizational Identification and Commitment as Predictors of Turnover Intentions and Psychological Well-Being. *Canadian Psychological Association*, 37(3), 159-169.

Hazel, R., & Karen, K. (1995). Organizational Experiences and Propensity to Leave: A Multivariate Investigation of Men and Women Managers. *Journal of Vocational Behavior*, 46(1), 1-16.

Hochwarter, W. A., Kacmar, C., Perrewé, P. L., & Johnson, D. (2003). Perceived Organizational Support as a Mediator of the Relationship Between Politics Perceptions and Work Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 438-456.

Hochwarter, W. A., Perrewé, P. L., Ferris, G. R., & Guercio, R. (1999). Commitment as an Antidote to the Tension and Turnover Consequences of Organizational Politics. *Journal of Vocational Behavior*, 55(3), 277-297.

Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Evaluating Model Fit: a Synthesis of the Structural Equation Modelling Literature. 7th European Conference on Research Methodology for Business and Management Studies.

Hopkins, K. D., & Weeks, D. L. (1990). Tests for Normality and Measures of Skewness and Kurtosis: Their Place in Research Reporting. *Educational and Psychological Measurement*, 50(4), 717-729.

Kacmar, K. M., & Baron, R. A. (1999). Organizational Politics: The State of the Field, Links to Related Processes, and an Agenda for Future Research. (G. R. Ferris, Dü.) *Research in Human Resources Management*, 17, 1-39.

Kaufman, H. (1964). Organization Theory and Political Theory. *The American Political Science Review*, 58(1), 5-14.

Kim, S. (2012). Does Person-Organization Fit Matter in the Public Sector? Does Person-Organization Fit Matter in the Public Sector? in the Relationship between Public Service Motivation and Work Attitudes. *Public Administration Review*, 72(6), 830-840.

Kristof, A. L. (1996). Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.

Lee, T., & W. Mowday, R. T. (1987). Voluntarily Leaving an Organization: An Empirical Investigation of Steers and Mowday's Model of Turnover. *Academy of Management Journal*, 30(4), 721-743.

Luchak, A. A., & Gellatly, I. R. (2007). A Comparison of Linear and Nonlinear Relations Between Organizational Commitment and Work Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 786-793.

Mayes, B. T., & Allen, R. W. (1977). Toward a Definition of Organizational Politics. *The Academy of Management Review*, 2(4), 672-678.

McKay, K., & Näswall, J. R. (2013). The Effect of Affective Commitment Communication and Participation on Resistance to Change: The Role of Change Readiness. *New Zealand Journal of Psychology*, 42(1), 55-66.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-98.

Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in The Workplace: Toward a General Model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.

Michaels, C., & Spector, P. (1982). Causes of Employee Turnover: A Test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino Model. *Journal of Applied Psychology*, 67, 53-59.

Miller, B. K., Rutherford, M. A., & Kolodinsky, R. W. (2008). Perceptions of Organizational Politics: A Meta-analysis of Outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 22, 209–222.

Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414.

Moors, J. J. (1985). The Meaning of Kurtosis: Darlington Reexamined. *The American Statistician*, 40(4), 283-284.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 24(14), 224–227.

Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology Of Commitment, Absenteeism, And Turnover*. New York: Academic Press.

Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is Person-Environment Congruence? Supplementary Versus Complementary Models of Fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 268-277.

Munro, B. H. (2005). *Statistical Methods for Health Care Research* (5. b.). Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., D. O., & McMurrian, R. (1997). An Investigation into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personal Selling Context An Investigation into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personal Selling Context. *Journal of Marketing*, 61(3), 85-98.

Newman, J. E. (1974). Predicting Absenteeism and Turnover: A Field Comparison of Fishbein's Model and Traditional Job Attitude Measures. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 610-615.

Nunnally, J. C. (1967). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.

O'Neill, J. W., Harrison, M. M., Cleveland, J., & Almeida, D. (2009). Work-Family Climate, Organizational Commitment, and Turnover: Multilevel Contagion Effects of Leaders. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 18-29.

O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.

Paré, G., & Tremblay, M. (2007). The Influence of High-Involvement Human Resources Practices, Procedural Justice, Organizational Commitment, and Citizenship Behaviors on Information Technology Professionals' Turnover Intentions. *Group and Organization Management*, 32(3), 326-357.

Parker, C. P., Robert, L. D., & Stacy, L. J. (1995). Perceptions of Organizational Politics: An Investigation of Antecedents and Consequences. *Journal of Management*, 21(5), 891-912.

Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.

Riketta, M. (2002). Attitudinal Organizational Commitment and Job Performance: a Meta-Analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 257-266.

Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous, A. G. (1998). "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.

Schreiber, B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A., & King, J. (2006). Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review. *The Journal of Educational Research*, 99(6), 323-337.

Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling* (2. b.). New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

Seçkin, Ş. N. (2017). Algılanan Örgütsel Politika, İşyeri Yalnızlığı ve İçsellik Statüsü İlişkisinde Politik Yeteneğin Rolü: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(4), 1 - 15.

Sharma, S., Durand, R. M., & Gur-Arie, O. (1981). Identification and Analysis of Moderator Variables. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 291-300.

Silverthorne, C. (2004). The Impact of Organizational Culture and Person-Organization Fit on Organizational Commitment and Job Satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(7), 592-599.

Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş, Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Ekinoks.

Tan, H. H., & Tan, C. S. (2000). Toward the Differentiation of Trust in Supervisor and Trust in Organization. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(2), 241-260.

Tanrıöver, Ü. (2005). *The Effects of Learning Organization Climate and Self- Directed Learnin on Job Satisfaction Affective Commitment and Intention to Turnover*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

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

Turunç, Ö., & Çelik, M. (2012). İş Tatmini-Kişİ-Örgüt Uyumu ve Amire Güven-Kişİ Örgüt Uyumu İlişkisinde Dağıtım Adaletinin Düzenleyici Rolü. "İşGüç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 14(2), 57-78.

Vianen, A. E. (2000). Person-Organization Fit: The match Between Newcomers' and Recruiters' Preferences for Organizational Cultures. *Personnel Psychology*, 53(1), 113-149.

Vigoda, E., & Cohen, A. (2002). Influence Tactics and Perceptions of Organizational Politics: A Longitudinal Study. *Journal of Business Research*, 55(4), 311-324.

Vilela, B. B., González, J. A., & Ferrín, P. F. (2008). Person-Organization Fit, OCB and Performance Appraisal: Evidence from Matched Supervisor-Supervisee Data Set in a Spanish Context. *Industrial Marketing Management*, 37(8), 1005-1119.

Wang, J., & Wang, X. (2020). *Structural Equation Modeling: Applications Using Mplus: Methods and Applications*. Hoboken, NY: John Wiley & Sons .

Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Analizi. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi.

Westerman, J., & Cyr, L. (2004). An Integrative Analysis of Person Organization Fit Theories . *International Journal of Selection and Assessment*, 2(3), 252 - 261.

Yıldız, S., Yalavaç, S., & Meydan, C. H. (2013). Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine etkisinde Örgüte Bağlılığın Aracı Rolü: Türkiye'deki Gümrük ve Ticaret Bakanlığı personeli üzerinde bir Araştırma. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 26, 164-188.

Yücel, İ., & Çetinkaya, B. (2016). Birey Örgüt Uyumu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Cinsiyetin Rolü: Kayseri Örneği. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(3), 17-30.