

# MESLEKİ BAĞLILIK İLE ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTTE KALMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİYİ İNCELEMAYA YÖNELİK GÖRGÜL BİR ÇALIŞMA

**Doç. Dr. Birçin Tak**

Uludağ Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

**B. Aydem Çiftçioğlu**

Uludağ Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Araştırma Görevlisi

• • •

## Özet

Bu çalışmada mesleki bağlılık ile örgütte kalma niyeti arasında nedensel bir ilişki olup-olmadığı incelenmektedir. Çalışmada sorgulanan temel problemin formüle edilmesinde araştırmacıların saha gözlemleri etkili olmuştur. Bu kapsamda 305 öğretmeni kapsayan bir örneklem üzerinde çalışma yürütülmüştür. Mesleki bağlılık ve örgütte kalma niyeti arasındaki olası nedensel ilişkileri belirlemek amacıyla alternatif modeller tasarlanmıştır. Araştırma sonucunda mesleki bağlılık ile örgütte kalma niyeti arasında doğrudan nedensel bir ilişki tespit edilememiştir. Ancak bulgular, iş tatmininin aracı etkisi ile mesleki bağlılığın örgütte kalma niyeti üzerinde etkili olabildiğini göstermektedir. Araştırma kapsamında ayrıca iş tatmininin örgütte kalma niyeti üzerinde doğrudan ve güçlü bir etkiye sahip olduğu; örgüt değerlerini benimseyen ve yöneticisinden tatmin olan bireylerin örgütte kalma niyetlerinin de yüksek olacağı tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda ulaşılan bulgular gelecek çalışmalar için öneriler sonuç bölümünde tartışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Mesleki bağlılık, iş tatmini, örgütte kalma niyeti, mesleki değerler, örgütsel değerler

*The Relationship between Occupational Commitment and Intent to Remain: An Empirical Investigation*

## Abstract

The purpose of this study is to investigate causal relationship between occupational commitment and intent to remain. This study carried out among 305 teachers. Structural equation modelling is used to estimate the relationship between occupational commitment and intent to remain by using competing configurations models. The results reveal that occupational commitment has an indirect and negative impact on intent to remain. We also found that job satisfaction fully mediates the relationship between occupational commitment and intent to remain. Besides, results show that job satisfaction has both direct and mediated positive impact on intent to remain. In addition, results also suggest that satisfaction with supervision and perceived occupational and organizational value congruence may have a positive relationship with intent to remain. Findings and directions for future research are discussed.

**Keywords:** Occupational commitment, intent to remain, job satisfaction, occupational values, organizational values

## Mesleki Bağlılık ile Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İncelemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma

### 1-YAZIN İNCELEMESİ

İlgili alanda mesleki bağlılığı konu edinen çalışmaların sıklıkla yer aldığı gözlenmektedir. Bazı araştırmacılar bireylerin çalıştıkları örgüt yerine mesleklerine bağlanma eğilimlerinin arttığı görüşündedirler. Buna göre örgütlerin yapılanma biçimi ve çalışma koşullarında meydana gelen değişimler çalışanların kariyer gelişimlerini belirsizleştirmekte ve bireyler çalıştıkları örgüte karşı olumsuz bir tutum geliştirmektedirler (Morrow, 1993:33). Bazı çalışmalara göre ise (Carson vd.,1995:303; Carson/Carson, 1997:65–67; Blau 2003:471-472) bireyler, çevresel ve örgütsel belirsizlikle baş edebilmek için üzerinde kontrol güçlerinin daha fazla olduğu mesleklerine yatırım yapmakta; yani, örgütlerine bağlanmaktansa mesleklerine bağlanmayı tercih etmektedirler. Dolayısıyla mesleklerine bağlı bireylerin örgütlerine karşı nasıl bir tutum ve davranış geliştirdiği sorusu önem kazanmaktadır. Bu çalışmada mesleki bağlılık ile örgütte kalma niyeti arasında nedensel bir ilişki olup-olmadığı incelenmektedir.

Meslek, bireylerin yaşamsal faaliyetlerini sürdürebilmek ve maddi kazanç sağlamak amacıyla bir işte belirli bir süre çalışmaları olarak tanımlanmaktadır (Lee vd., 2000: 800). Mesleki bağlılığa ilişkin çalışmalar incelendiğinde kavramın ilk kez Greenhaus (1971) tarafından ‘bireylerin bir işe ya da bir kariyere önem vermeleri ‘ olarak ifade edildiği görülmektedir. Morrow ilgili alanda temel referans kaynağı olarak kabul edilen İş Bağlılığı Modeli’nde Greenhaus’un tanımlamasından yol çıkarak kavramı kariyer bağlılığı olarak adlandırmakta ve diğer bağlılık türleri ile ilişkilendirmektedir (Morrow, 1983:487; Morrow, 1993:21).

Mesleki bağlılık alanındaki çalışmalarda kariyer, profesyonel ve meslek ifadelerinin kullanımı konusunda da bir tartışmanın yürütüldüğü izlenmektedir. Mesleki bağlılık konusunda önemli bir yere sahip olan Aranya ve arkadaşları “profesyonel bağlılık” ifadesini kullanmaktadır. Yazarlar kavramı, “mesleki kimliği ön plana çıkarmak, mensubu olunan meslek için caba sarf etmek, mesleki hedef, değer, norm ve etik ilkelere bağlılık” olarak tanımlamaktadırlar (Aranya/Ferris, 1984: 3; Lachman/Aranya,1986: 229). Blau ise “kariyer bağlılığı” ifadesini tercih etmekte ve profesyonelliğin mesleğin bir alt kolu olduğunu belirterek profesyonel bağlılık ifadesinin kullanılmasını eleştirmektedir. Bu bağlamda kariyer bağlılığını, bireylerin mesleğine veya yaptığı işe yönelik tutumu olarak tanımlamaktadır (Blau, 1985: 278, 1988: 53, 2001a: 280).

Allen, Meyer ve Smith (1993) ise profesyonel ve kariyer bağlılığı ifadelerinin kullanılmasına karşı çıkmaktadırlar. Yazarlara göre profesyonel olan veya olmayan tüm bireylerin çalışma hayatları boyunca mesleki bağlılık deneyimi geçirebilmektedirler. Bu nedenle de kariyer terimi bireylerin iş yaşamları boyunca tercih ettikleri farklı işleri, mesleki tercihleri ve işlerine ilişkin diğer faaliyetleri kapsadığı için farklı bir anlama sahiptir. Dolayısıyla yazarlara göre mesleki bağlılık ifadesinin kullanılması gerekmektedir. Bu çerçevede mesleki bağlılığı “bireylerin meslekleri ile aralarında geliştirdikleri psikolojik ilişki ve mesleklerine yönelik duygusal tepkileri” olarak tanımlamaktadırlar. Bu kapsamda yüksek düzeyde mesleki bağlılık gösteren çalışanlar, yetenek ve özelliklerini geliştirmek için çaba sarf eden, kariyerini geliştirmek için enerji harcayan, mesleğinde ilerlemeye çalışan ve meslekten ayrılma niyeti düşük olan bireylerdir (Meyer vd., 1993:539–540; Lee vd., 2000: 800).

Mesleki bağlılığın bireylerin tutum ve davranışları açısından önemi arttıkça ilgili alanda kavramın nasıl ölçülebileceğine ilişkin çalışmaların da ağırlık kazandığı görülmektedir. Örgütsel bağlılık yazınında izlenen gelişime paralel olarak mesleki bağlılık yazının da zenginleştiği ve mesleki bağlılığın tek boyutlu (Morrow, 1983; Blau, 1985; Aranya/Ferris, 1984; Lachman/Aranya,1986) ve çok boyutlu (Meyer vd., 1993; Blau 2003) olarak kavramsallaştırıldığı gözlenmektedir. Bu konudaki çalışmaların yetersizliğine dikkat çeken Meyer ve arkadaşları duygusal, normatif ve devamlılık boyutlarından oluşan üç boyutlu bir kavramsallaştırma önermişlerdir (Meyer vd., 1993:539). Bu üç boyutlu kavramsallaştırmadan hareketle Carson ve arkadaşları, Becker’in (1960: 34) birikim maliyeti önermesini göz önünde bulundurarak devamlılık bağlılığı boyutunu “mesleki siper” olarak adlandırmış; mesleğe yapılan yatırım, meslekten ayrılmanın duygusal maliyeti ve seçenek kısıtlılığı olmak üzere üç alt boyutta tanımlamışlardır (Carson vd. 1995: 303-304;

Carson vd., 1996: 274-275; Carson/ Carson, 1997:63; Bedeian, 2002:247) Mesleki siper yaklaşımı ile beş boyutlu bir çözümleme kazanan mesleki bağlılık, Blau'nun yakın zamanlı çalışmalarında dört boyutlu bir yapı ile yeniden kavramsallaştırılmıştır (Blau, 2001a:89; Blau, 2001b:286-289; Blau 2003:481).

### **Mesleki Bağlılık ve Örgütte Kalma Niyeti İlişkisi**

Mesleki bağlılığı konu edinen araştırmaların bir kısmının mesleki bağlılığı tanımlamaya ve açıklamaya yönelik olduğu, önemli bir bölümünün de mesleki bağlılığın öncüllerini ve ardıllarını incelediği görülmektedir. Türkçe yazında da mesleki bağlılık ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliliğini (Baysal/Aksoy, 1999), mesleki bağlılığın örgütsel bağlılık ile ilişkisini (Özden d., 2005) ve mesleki bağlılığın öncül ve ardıllarını (Özdevecioğlu/Aktaş 2007; Şimşek/Aslan 2007) inceleyen çalışmaların yer aldığı izlenmektedir.

Örgütten ayrılma niyeti pek çok çalışmada mesleki bağlılığın en belirgin ardıllarından biri olarak ele alınmaktadır. Örgütten ayrılma niyeti çalışanların geri çekilme davranışlarından biri olarak ön plana çıkmakta ve "bireyin örgütten uzaklaşması, yeni iş arayışına girmesi" olarak tanımlanmaktadır (Martin, 1979:316; Mobley, 1982:112; Moore, 2000:145; Marsh/ Mannarı, 1977:58). Price ve Muller (1981: 546) ise kavramı "bireyin örgüt üyeliğini devam ettirme ya da ettirmeme olasılığı" olarak tanımlanmaktadır. Bu niteliği gereği örgütten ayrılma niyeti bireylerin bir tür geri çekilme davranışı olarak kabul edilmektedir (Blau, 1988: 21-22). Ancak örgütten ayrılma niyeti olumsuz bir davranışı ifade ettiği için genel kabul gören pek çok çalışmada araştırmacıların örgütte kalma isteği, örgütte kalma niyeti kavramlarını kullandıkları gözlenmektedir (Cohen, 1997:12; Steers, 1977:50; Bedeian vd., 1991: 159). Bu çalışmada da örgütte kalma niyeti ifadesi tercih edilmiştir.

Mesleki bağlılık ile örgütte kalma / ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi konu edinen çalışmaların bir kısmına göre mesleki bağlılığı yüksek olan bireyler örgütlerine de bağlılık göstermekte ve örgütten ayrılma niyetleri düşmektedir (Meğer d., 1993:549; Choen/ Freund, 2005:342; Chang vd., 2007:362; Blau, 1998:267; Goulet/ Singh, 2002: 84; Blau, 2000: 340; 2007: 142; Chang vd., 2006:176; Cohen, 1997: 12; Wallace, 1993:344). Bazı araştırma bulgularına göre ise mesleğine bağlı bireyler örgütlerine bağlı olmasalar bile örgütten ayrılma niyetleri düşük olabilmektedir. Örneğin Carson ve arkadaşları mesleğine bağlı bireylerin, iş alternatiflerin kıtlığı yada meslekten ayrılmanın maliyetini dikkate alarak örgütlerine bağlı olmasalar bile örgüt üyeliğini devam ettirebileceklerini savunmaktadırlar (Carson vd., 1995: 303-304; Carson vd., 1996: 274-275; Carson/ Carson, 1997:63).

Yukarıda açıklanan kuramsal çerçeveden hareketle mesleki bağlılık ve örgütte kalma niyeti arasındaki ilişki araştırmanın temel problemi olarak belirlenmiştir. Ancak bu iki değişken arasındaki ilişkiyi sorgulayan araştırma modeline iş tatmini ve örgüt değerlerini benimseme değişkenleri de dahil edilmiştir. Bunun gerekçesi aşağıdaki başlıklar altında tartışılmıştır:

### **Mesleki Bağlılık-Örgütte Kalma Niyeti ve İş Tatmini İlişkisi**

Mesleki bağlılığı konu edinen çalışmalarda iş tatmini ve mesleki bağlılık arasındaki ilişki sıklıkla incelenmektedir (Aranya/ Ferris, 1984: 1; Lachman/ Aranya, 1986: 236; Schoemaker vd.,1977: 601; Scarpello/ Vandenberg, 1992:132; Meyer vd., 1993: 547, Lee vd., 2000: 804; Goulet/ Singh, 2002:84; Blau, 2000:338, 2001a: 282, 2001b: 89,2007: 143; Carson vd., 1995:313). İlgili alanda ayrıca iş tatmini ve örgütten ayrılma niyeti/ kararı arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda yayın olduğu gözlenmektedir. Bu yayınların tümünde iki değişken arasındaki ilişkinin ters yönlü olduğu yani, işinden tatmin olmayan bireylerin örgütten ayrılma eğilimi gösterecekleri tutarlı bir şekilde ortaya konmuştur ( Blau, 1987:25).

İş tatmini “kişinin işini ve işe ilişkin deneyimlerini değerlendirdiğinde duyduğu memnuniyet veya olumlu duygu; kişinin işe ilişkin beklentilerinin çalışma ortamında karşılanması halinde ortaya çıkan duygusal durum” olarak tanımlanmaktadır (Cranny vd., 1992:2). İş tatmininin ölçümü konusundaki yazın incelendiğinde kavramın genel olarak ölçülmesini öneren çalışmalar kadar iş tatmininin çok boyutlu olduğunu belirterek her bir boyut bazında izlenmesi ve iyileştirilmesi gerektiğini savunan çalışmalar mevcuttur (Spector, 1997). Örneğin bu alanda genel kabul gören İş Tanımlama Endeksi (Smith, vd., 1969) iş tatminini işin kendisinden, ücretten, terfi sisteminden, yöneticiden ve iş arkadaşlarından tatmin olmak üzere beş tatmin yüzeyini içerdiği görülmektedir. Benzer şekilde iş tatminini Spector (1997) dokuz ; Minnesota Tatmin Anketi (Weiss vd., 1967) ise 20 boyutta ölçmektedir. Bu bağlamda mesleki bağlılık ile örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkililiği sorgulayan modele işin kendisinden ve yöneticiden tatmin olmak üzere iki iş tatmini boyutu eklenmiştir.

Araştırmanın problemi açısından işin kendisinden ve yöneticiden tatmin olma değişkenleri önem taşımaktadır. Çünkü örgütten ayrılma niyeti/ kararına ilişkin yazında çok atıf alan bir meta-analiz çalışmasına göre (Cotton/ Tuttle, 1983) işin kendisinin ve yöneticiden tatmin olmanın örgütten ayrılma niyeti/ kararının en önemli öncülleri arasında olduğu konusunda güçlü kanıtlar mevcuttur. Öte yandan bireylerin mesleklerine yönelik davranışlarını anlamaya

yönelik çalışmalarda bireysel (Holland ,1966;178) ve durumsal karakteristikler (Hall, 1968; 92; Hall vd., 1970;177) incelenmektedir. Yine bu konuda referans kabul edilen çalışmasında London (1983; 620-622) hem bireysel hem de durumsal karakteristiklerin birey davranışları üzerinde etkili olduğunu savunmaktadır. Bu kapsamda yöneticinin astları ile ilişkileri, astlarına hedef koyması ve astlarının performansını izlemesi gibi unsurların durumsal karakteristik olarak süreçte rol oynadığını vurgulamaktadır. Bu tespitler doğrultusunda bireyin işin kendisinden ve yöneticisinden tatmin olmasının mesleğine ve örgüte karşı tutumu bağlamında incelenmesine karar verilmiştir. İş tatmini değişkenlerini ölçmek amacıyla araştırma modeline dahil edilen ölçekler aşağıda açıklanmıştır.

### **Mesleki Bağlılık-Örgütte Kalma Niyeti ve Örgütsel Değerler İlişkisi**

Mesleki bağlılığı mesleki değerlerle özdeşleşme düzleminde açıklayan çalışmalarda bireylerin mesleklerine ve örgütlerine karşı tutumları birey-meslek-örgüt değerleri uyumu bağlamında incelenmektedir. Benzer biçimde mesleki sosyalizasyon sürecini inceleyen çalışmalarda mesleki değerlerin bireyin örgüt seçiminde etkili olduğu ve bireylerin mesleki değerleri ile benzer ye da uyumlu bulunduğu örgütleri tercih ettikleri belirtilmektedir (Lachman/ Arranya, 1986: 229; Chatman,1989: 344-345; Sorensen/Sorenson, 1974: 105; Arranya/ Feris, 1984:11 ). Bu çerçevede mesleğine ait değerlerin karşılığını örgütte bulan bireylerin örgütte kalma niyetlerinin güçleneceğini varsaymak mümkündür ( O'reilly vd, 1991:510; Chatman, 1991:474; Chatman, 1989: 340; Vancouver/Schmitt,1991:345; Kristoff, 1996: 27). Belirtilen kuramsal tespitlerden hareketle bireylerin mesleki bağlılıkları ile örgütte kalma niyetleri arasında bir ilişki olup-olmadığını inceleyen araştırma modeline mesleki-örgütsel değer uyumu değişkeni de dahil edilmiştir. Bu amaçla kullanılan ölçek aşağıda açıklanmıştır.

Araştırmada kullanılan yöntem ve bulgular aşağıda detaylı biçimde açıklanmıştır.

## 2.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ:

### 2.1 Araştırmanın Amacı ve Örneklemi

Çalışmada sorgulanan temel problemin kurgulanmasında araştırmacıların ilköğretim ve liselerde tespit ettikleri gözlemler<sup>1</sup> etkili olmuştur. Bu gözlemlerden hareketle, söz konusu tutum ve davranışların kuramsal arka planı araştırılmıştır. Yani araştırmanın problemi ilgili yazındaki kuramsal tespitlerden veya benzer çalışmalardan yola çıkılarak değil saha gözlemlerinden hareketle belirlenmiştir. Söz konusu gözlemler aşağıda belirtilmiştir:

1. Öğretmenler görev yaptıkları okuldan çok öğretmenlik mesleğini ön plana çıkarmaktadırlar,
2. Sıklıkla mesleki tercihlerinden dolayı pişmanlıklarını dile getirmektedirler,
3. Çalıştıkları okuldan ve iş yaşamlarından şikâyet etmektedirler,
4. Yönetimin aldığı kararlar ve uygulamaların öğretmenlik mesleğine gölge düşürdüğünü savunmaktadırlar,
5. Mesleklerinin kendilerine daha özel bir statü sağlaması gerektiğine inanmaktadırlar,
6. Çalıştıkları kurumdan ayrılma, başka bir okula tayin olma, başka bir okul ile sözleşme yapma eğilimi veya arzusu içinde olduklarını sıklıkla ifade etmektedirler.

Bu kapsamda “öğretmenlerin mesleklerine yönelik bağlılıklarının çalıştıkları okula karşı tutum ve davranışlarını nasıl etkileyeceği” sorusundan hareketle bireylerin mesleki bağlılıkları ile örgütte kalma niyetleri arasında nedensel bir ilişki olup-olmadığı incelenmektedir.

Araştırmanın örneklemini Bursa’da faaliyet gösteren ilköğretim ve liselerde görev yapan 305 öğretmenden oluşmaktadır. Söz konusu öğretmen grubunun % 51’i özel , % 49’u ise devlet okullarında görev yapmaktadır. Örneklemin yaş ortalaması 36.27’dir (Standart Sapma =7.39) ve ortalama

<sup>1</sup> Bu gözlemler sistematik bir temelde edinilmemiştir. Araştırmacılar Milli Eğitim Bakanlığı tarafından ilköğretim ve liselerde yürütülen Planlı Okul Gelişim Modeli projesi kapsamında üniversiteyi temsilen projeye destek vermişlerdir. Bu kapsamda Bursa’da faaliyet gösteren ilköğretim ve liselerde kalite yönetimi konusunda eğitim, personel memnuniyetinin ölçümü ve iyileştirme projelerini yönlendirilmesinde akademik boyutta katkıda bulunmuşlardır. Yaklaşık beş yıla yayılan bu çalışmalarda gerek memnuniyet anket sonuçları ve gerekse iyileştirme projelerinde öğretmenler tarafından dile getirilen sıkıntı ve şikâyetler yukarıda belirtilen gözlemlere temel oluşturmuştur.

kıdemleri 14.65 (Standart Sapma = 5.39) yıldır. Cinsiyet açısından dağılımı incelendiğinde %32'sinin kadın, % 4 'ünün erkek olduğu ve % 63'ünün bu bilgiyi vermekten kaçındığı tespit edilmiştir.

Örneklem büyüklüğüne karar verme aşamasında Yapısal Eşitlik Modelleme Analizine ilişkin yazında yararlanılmıştır. Söz konusu yazında modelleme çalışmalarının sağlıklı sonuç verebilmesi için yeterli büyüklükte bir örneklem üzerinde çalışılması gerektiği vurgulanmaktadır (Klein, 1998; Schumaker/Lomax, 1996; Joreskog, 1996). Aşağıda açıklanacağı üzere araştırmanın problemi beş parametre kullanılarak incelenmiştir. Dolayısıyla en az 300 kişilik<sup>2</sup> bir örneklemden veri toplanması gerekmektedir. Yani 305 kişilik örneklem büyüklük açısından çalışma için gerekli ön koşulu sağlamaktadır.

## 2.2 Araştırmanın Değişkenleri

Araştırmada kullanılan ölçüm modeli beş değişkeni içermektedir. Söz konusu değişkenler kullanılarak tasarlanan ölçüm modeli Tablo 1 üzerinde yer almaktadır. Yani araştırma aralarında ilişki ve karşılıklı etkileşim olması beklenen beş kavram ve bu kavramları açıkladığı düşünülen 29 ifade kullanılarak yürütülmüştür. Bunları aşağıdaki gibi açıklamak mümkündür:

MB: Mesleki bağlılık (8 ifade),

Ö: Örgütte kama niyeti (2 ifade),

İ: İş tatmini (İşin kendisinden tatmin olma, 3 ifade),

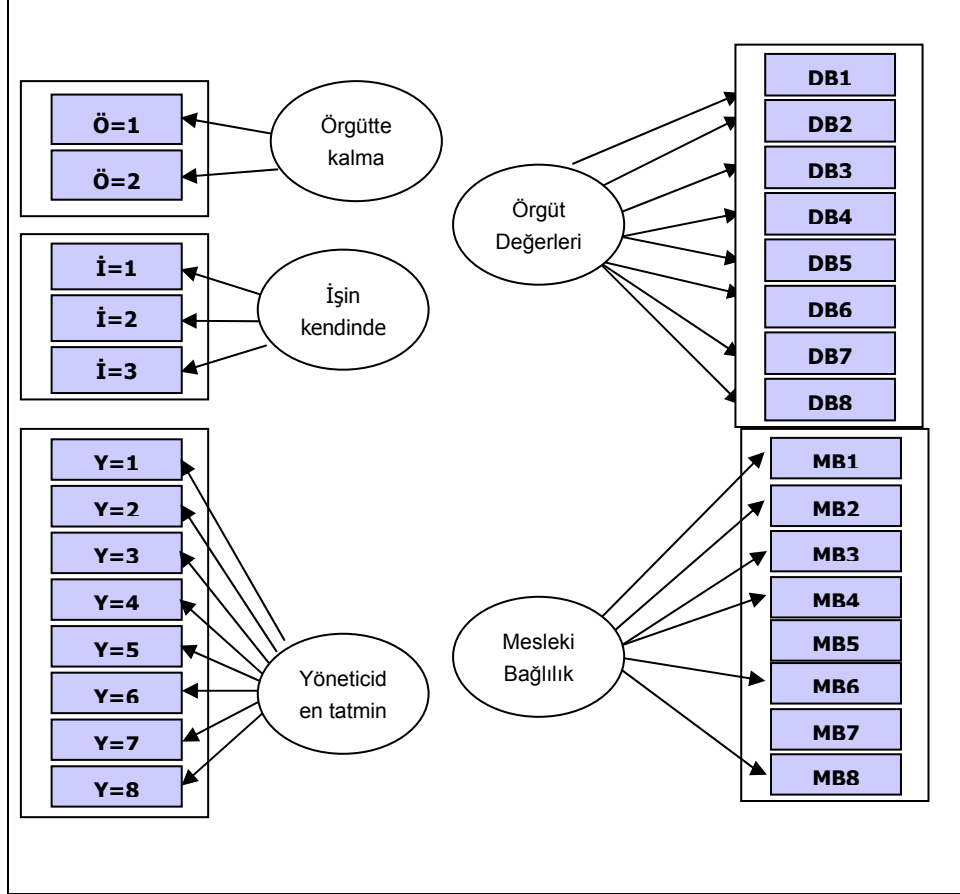
Y: İş Tatmini (Yöneticiden tatmin olma, 8 ifade),

D: Örgüt değerlerini benimseme (8 ifade),

<sup>2</sup>  $[(\text{parametre sayısı} \times \text{varyans})/2] \times 10$  denkleminde yararlanılarak  $[(5 \times 12)/2] \times 10 = 300$  sayısına ulaşılmıştır.



Tablo1: Araştırmada Kullanılan Ölçüm Modeli



### 2.3 Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada beş ölçek kullanılmıştır. Bunlardan üçü araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir. Mesleki bağlılık ise yabancı yazında güvenilirlik ve geçerliliği test edilmiş ve genel kabul gören bir ölçeğin Türkçe tercümesi kullanılarak ölçülmüştür. Örgütte kalma niyeti yine yabancı yazında kullanılan ölçekler dikkate alınarak iki ifade ile ölçülmüştür. Ölçeklerin tümünde beşli (1= kesinlikle katılmıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum) Likert tipi ölçüm skalası kullanılmıştır. Söz konusu ölçekler aşağıda açıklanmıştır:

### 2.3.1. Mesleki Bağlılık

Çalışmada mesleki bağlılığı ölçmek amacıyla Blau (1985a) tarafından geliştirilmiş olan 8 maddelik ölçek kullanılmıştır. Özgün çalışmada ölçeğin güvenilirlik düzeyi  $\alpha=0.67$  olarak açıklanmaktadır. İlgili yazında da söz konusu ölçeğin güvenilir ve geçerli olduğu belirtilmektedir ( Blau/ Lunz, 1998,  $\alpha= 0.84$ ; Goulet/ Singh, 2002,  $\alpha =0.82$ ; Blau vd., 2003,  $\alpha= 0.83$ ; Morrow, 1993: 49).

Araştırmanın tasarım aşamasında Blau tarafından geliştirilmiş olan bu ölçeğin Türkçe’de güvenilirlik ve geçerliliğini inceleyen bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Bu nedenle ölçeğin Türkçe’de güvenilirlik ve geçerliliğine ilişkin analizler de bu araştırma kapsamında öncelikle yürütülerek modelleme çalışmalarına geçilmiştir. Bu amaçla söz konusu ölçek bir özel okulda görev yapan ve anadili İngilizce olan üç yabancı dil öğretmeni tarafından İngilizce’den Türkçe’ye ve daha sonra tekrar İngilizce’ye çevrilmiştir.

Güvenilirlik analizi sonuçları tercüme ölçeğin Cronbach alfa katsayısının 0.77 ve madde-toplam korelasyonunun 0.27 olduğunu göstermektedir. Ölçeğin faktör yapısını incelemek amacıyla temel bileşenler analizi<sup>3</sup> yürütülmüş ve özdeğeri 1’den büyük (3.09) olan tek faktörlü bir yapıya ulaşılmıştır. Ölçeği oluşturan sekiz ifadenin faktör yükleri 0.41 ile 0.81 arasında değişmektedir. Bilindiği üzere 0.40 ve üzerinde faktör yükü alan ifadelerin ölçekte korunması genel kabul görmektedir. Son olarak ölçeğin gizli değişkeni yani mesleki bağlılığı ölçme gücünü değerlendirmek amacıyla veri seti doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları sekiz maddelik ölçeğin iyi bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir. ( $\chi^2 (20) =87.74^{***}$ , GFI= 0.92, AGFI= 0.86, CFI=0.88, RMSR=0.07, RMSEA=0.11)<sup>4</sup>

3 Veri setinin faktör analizine uygunluğu KMO örneklem uygunluk katsayısı ve Bartlett Küresellik Testi ile incelenmiştir. Sonuçlar (0.95,  $p < 0.001$ ) veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

4  $\chi^2$ : Ki Kare , GFI : Joreskog uyum iyiliği indeksi , AGFI : Joreskog düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi CFI : Bentler karşılaştırmalı uyum indeksi, RMSEA : Steiger – Linder yaklaşımın standart hatası indeksi, RMSR : Artıkların kök ortalama karesi, \*\*\*  $p < 0.001$ , \*\*  $p < 0.01$ ).

$\chi^2 / serbestlik derecesi < 3$ , RMSEA  $< 0.08$ , RMSR  $< 0.10$  ve uyum iyiliği endekslerinin 0.80-0.90 civarında olması durumunda modelin iyi bir uyuma sahip olduğu yargısına varılmaktadır. (Klein 1998, Schumaker/Lomax 1996, Joreskog 1996; Mulaik vd 1989, ).

### 2.3.2.Örgütte Kalma Niyeti

Örgütte kalma niyeti ilgili yazındaki ölçeklerden yararlanılarak iki ifade ile ölçülmüştür. Söz konusu kavramı ölçmeye yönelik çalışmalarda bir (Steers, 1977), iki (Lee/ Mowday, 1987; Mobley, 1982; Price/Muller, 1981) ve dört maddelik (Marsh/ Manari 1977; Moore 2000) ölçeklerin kullanıldığı izlenmektedir. Araştırmanın tasarım aşamasında bu ölçekler incelenmiş ve ifadelerin örgütte kalma niyetini ölçme açısından yeterince betimleyici olmadığı; bazılarının ise Türk toplumunun düşünce kalıplarıyla uyumlu olmayabileceğine karar verilmiştir. Örneğin “Gelecek yıl başka bir kuruluştaki iş bulma olasılığınız yüzde kaçtır?” veya “Gelecek beş yıl içinde örgütten ayrılma olasılığınızı belirtiniz.” gibi ifadelerin Türk denekler tarafından orijinal ölçeklerde ölçülmek istenen kavram ile aynı şekilde algılanamayacağı düşünülmüştür. Bu kapsamda söz konusu ölçeklerde yer alan ifadeler dikkate alınarak “Okulum iş yaşamıma ilişkin beklentilerimi karşılamaktadır” ve “.....dışında bir okulda çalışmayı tercih etmem.” (Mobley, 1982: 115) ifadelerinden yararlanılarak örgütte kalma niyeti ölçülmüştür.

### 2.3.3. İş Tatmini

Bu çalışmada araştırmanın problemi açısından önem taşıdığı düşünülerek işin kendisinden ve yöneticiden tatmin olmak üzere iki iş tatmini boyutu kullanılmıştır. Bu amaçla ilgili alanda genel kabul gören ve yukarıda açıklanan ölçeklerden yararlanılarak işin kendisinden tatmin olma 3, yöneticiden tatmin olma 8 olmak üzere 11 ifadeli bir ölçek kullanılmıştır. İşin kendisinden tatmin olma “yaptığım iş sahip olduğum becerilere uygundur, iş yüküm fazla değildir” gibi ifadelerle dayalı olarak ölçülmüştür. Yöneticiden tatmin olma ise yöneticim “personeline yüklediği sorumluluk ölçüsünde karar alma yetkisi de verir, personelinin kişisel sorunlarına zaman ayırır, personeline olumlu veya olumsuz geri-bildirim verir, ulaşılmak istenen hedefleri personeli ile paylaşır, personelinin ilgilendiren konularda görüşlerini alarak karar verir”vb. ifadeler kullanılarak ölçülmüştür. Bu ölçek yine öğretmenlerden oluşan bir örneklem üzerinde yürütülen bir başka çalışmada (Sabuncuoğlu/Tak, 2001) güvenilirlik açısından sınıanmış ve Cronbach  $\alpha$  değerleri işin kendisinden tatmin olma alt ölçeği için 0.78 ; yöneticiden tatmin olma alt ölçeği için 0.95 olarak hesaplanmıştır.

Bu veri seti kullanılarak da söz konusu ölçek güvenilirlik ve yapı geçerliliği açısından incelenmiştir. Güvenilirlik analizi sonuçları işin kendisinden tatmin olmayı açıkladığı düşünülen 3 ifadenin ve yöneticiden tatmin olma boyutunu ölçen 8 ifadenin Cronbach  $\alpha$  katsayılarının sırasıyla 0.71 ve 0.94 olduğunu göstermektedir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları da

ölçeğin iş tatminini ölçme gücü açısından iyi bir uyuma sahip olduğunu ortaya koymaktadır. ( $\chi^2 (20) = 110^{***}$ , GFI= 0.86, AGFI= 0.74, CFI=0.91, RMSR=0.05, RMSEA=0.16) Temel bileşenler analizi için kendisinden memnun olma alt ölçeğinin tek boyutlu (özdeğer =1.71) olduğunu ve bu yapının toplam varyansın %57'sini açıkladığını ; faktör yüklerinin ise 0.55 ile 0.86 arasında değiştiğini ortaya koymaktadır. Benzer şekilde yöneticiden tatmin olma alt ölçeğinin de tek boyutlu (özdeğer =5.40) olduğu ve tek faktörlü bu yapının toplam varyansın % 68'ini açıkladığı; ölçekte yer alan sekiz ifadenin her birinin yüksek faktör yükleri (0.75 ile 0.85 arasında) aldığı tespit edilmiştir.

### 2.3.4. Örgüt Değerlerini Benimseme

Bireylerin mesleki değerlerinin çalıştıkları örgütte de değer haline gelip-gelmediği bu çalışma için geliştirilen bir ölçek kullanılarak analize dahil edilmiştir. Bu amaçla 20 kişilik bir öğretmenler grubu ile “Öğretmenlik mesleği hangi değerleri temsil etmektedir?” sorusu çerçevesinde beyin fırtınası çalışması yürütülmüştür. Katılımcılar ‘‘ çalışkan olmak, mesleğe sadakat, kendini geliştirme, ekip üyesi olma, alanında uzman olma’’ gibi ifadeler türetmişler ve yapılan oylama sonucunda sekiz ifade üzerinde uzlaşmışlardır. Mesleğe ilişkin olarak türetilen söz konusu sekiz ifade “ Çalıştığınız örgütte aşağıda ifade edilen özellikler ne ölçüde takdir edilmektedir?” sorusu kullanılarak deneklere yöneltilmiştir.

Bu kapsamda geliştirilen ve örgüte hakim olan değerler ile mesleki değerler arasında uyum olup-olmadığını ölçen 8 ifadeli ölçek modele dahil edilmiştir. Ölçeğin genel kabul gören 0.70 değerinin üzerinde (Cronbach  $\alpha$  : 0,94 ) bir güvenilirlik düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Temel bileşenler analizi ölçeğin tek boyutlu (özdeğer =5.43) olduğunu ve tek faktörlü bu yapının toplam varyansın % 67.9'unu açıkladığını göstermektedir. Ayrıca sekiz ifadenin 0.79 ile 0.87 arasında faktör yükü aldığı tespit edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi bulguları da ölçeğin iyi bir yapıya sahip olduğunu yani ölçme gücünün yüksek olduğunu göstermektedir. ( $\chi^2 (20) = 133,33^{***}$ , GFI= 0.83, AGFI= 0.70, CFI=0.89, RMSR=0.06, RMSEA=0.18)

## 3. ANALİZ VE BULGULAR

Veriler Statistica 6.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Çünkü bu yazılım ile entegre çalışan SEPATH (James H. Steiger, 1995) modülü kullanılarak Doğrulayıcı Faktör Analizleri ve Yapısal Eşitlik Modelleme analizleri yürütülmüştür. Bu kapsamda öncelikle doğrulayıcı faktör analizi yapılarak bu çalışma için geliştirilen ölçüm modeli incelenmiştir. İkinci adımda

ise yapısal eşitlik modelleme çalışması ile alternatif modeller tasarlanarak araştırmanın problemi sorgulanmıştır.

### 3.1 Ölçüm Modeline İlişkin Analizler

Yukarıda açıklanan ölçekler kullanılarak beş faktörlü bir ölçüm modeli tasarlanmıştır. Öncelikle her bir ölçeğe ilişkin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Söz konusu analiz sonuçları ilgili ölçeklere ait başlıklar altında açıklanmıştır. Tablo 1 üzerinde şematize edilen ölçüm modelinin beş boyuttan oluşup- oluşmadığını ve modelde yer alan değişkenlerin yapı geçerliliğini sınamak amacıyla beş ayrı ölçeği oluşturan 29 ifade kullanılarak doğrulayıcı faktör analizleri yürütülmüştür.

Bu kapsamda ilk olarak 29 ifade tek bir faktöre yüklenmiştir. (GFI=0.42, AGFI= 0.35, CFI=0.48,  $\chi^2/df$  =3.44, RMSR= 0.015, RMSEA= 0.019, p <0.001) İkinci adımda iş tatmini ve örgütten ayrılma niyeti bir faktöre, mesleki bağlılık ile örgütsel değerleri benimsemeyi ölçen ifadeler ise diğer faktöre yüklenmiştir (GFI=0.45, AGFI= 0.38, CFI=0.56,  $\chi^2/df$  =3.10, RMSR= 0.014, RMSEA= 0.017, p <0.001). Bir sonraki adımda ise mesleki bağlılık bir faktöre, örgütten ayrılma niyeti ve iş tatmini bir faktöre, örgütsel değerleri benimseme diğer bir faktöre olmak üzere üç faktörlü bir yapı analize tabi tutulmuştur. (GFI=0.68, AGFI= 0.63, CFI=0.80,  $\chi^2/df$  =1.93, RMSR= 0.09, RMSEA= 0.08, p <0.001) Son olarak ise 29 ifadenin her biri ait oldukları ölçekleri temsil eden faktörlere yüklenerek hedeflenen beş boyutlu model test edilmiştir. (GFI=0.71, AGFI= 0.67, CFI=0.85,  $\chi^2/df$  =1.74, RMSR= 0.07, RMSEA= 0.07, p <0.001) Görüldüğü üzere beş faktörlü modelde uyum iyiliği indeksleri ilk dört modele göre hızla iyileşmektedir. Dolayısıyla araştırma probleminin incelenmesi amacıyla kullanılan beş faktörlü modelin en uygun model olduğu ve araştırmada kullanılan ölçeklerin ayrıştırıcı geçerliliğe sahip olduğu sonucuna varmak mümkündür.

Tablo 2: Değişkenler Arası Korelasyonlar

	İşin kendisinden tatmini	Yöneticiden tatmin olma	Örgütsel değerleri benimseme	Mesleki bağlılık	Örgütte kalma niyeti
İşin kendisinden tatmin olma	1	0.399***	0.286**	0.499***	0,669***
Yöneticiden tatmin olma		1	0,394***	0,265**	0,604***

Örgüt Değerlerini Benimseme			1	0,297**	0,436***
Mesleki bağlılık				1	0,455***
Örgütte kalma niyeti					1

\*\*\* $p < 0,001$ , \*\* $p < 0,01$

Ölçüm modeline yönelik analizler kapsamında ayrıca değişkenler arasındaki korelasyonlar da incelenmiştir. Söz konusu analiz sonuçları Tablo 2 üzerinde özetlenmiştir. Görüldüğü gibi özellikle iş tatmini ile örgütte kalma niyeti ( $r=0.669$  ve  $r= 0.604$ ,  $p < 0,001$ ) arasındaki güçlü korelasyon dikkat çekmektedir. Benzer şekilde işin kendisinden tatmin olma ile mesleki bağlılık arasında da güçlü bir ( $r=0.499$ ,  $p < 0,001$ ) ilişki olduğu görülmektedir. Tablodan da izlendiği üzere değişkenlerin tümü arasında istatistiki olarak anlamlı ve oldukça güçlü korelasyonlar tespit edilmiş olması araştırmada kullanılan ölçeklerin yakınsak geçerliliğe sahip olduğunu göstermektedir.

### 3.2. Yapısal Eşitlik Modelleme Çalışması Bulguları

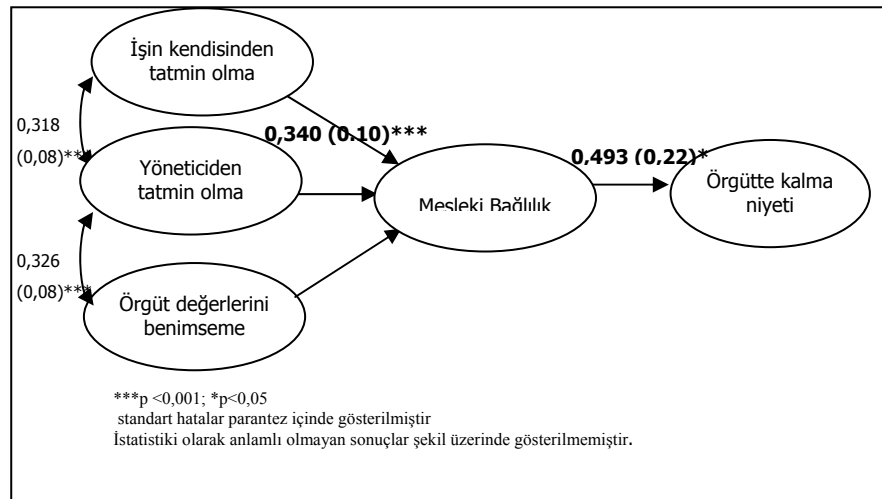
Yukarıda test edilen ölçüm modeli kullanılarak beş alternatif model tasarlanmış ve araştırmanın problemi yani mesleki bağlılık ile örgütte kalma niyeti arasındaki nedensel ilişkiler incelenmiştir. Bu kapsamda ulaşılan sonuçlar yapısal eşitlik modelleme analizi yazınında yer alan uyum iyiliği değerlendirme kriterleri kapsamında yorumlanmıştır. İlgili yazına göre  $\chi^2$  / serbestlik derecesi oranının 3 'ün altında; RMSEA değerinin 0,05 ile 0,08 arasında (Joreskog, 1996:310) ve RMSR değerinin ise 0.10 'un altında olduğu modellerin iyi bir uyuma sahip olduğu kabul edilmektedir. (Klein, 1998:131) Ayrıca uyum iyiliği endekslerinin 0.90 civarında olması iyi bir modelin işareti olarak görülmekle birlikte 0.80 üzerinde uyum iyiliği indeksine sahip modeller de kabul edilebilir (Mulaik vd., 1989) kategoride yer almaktadır.

Söz konusu modeller tasarlanırken kullanılan varsayımlar ve ulaşılan analiz sonuçları bu kriterler çerçevesinde yorumlanarak aşağıda açıklanmıştır.

### 3.2.1. Mesleki Bağlılığın Tümüyle Aracı Rol Üstlendiği Model

İlk modelde (Model 1) bireylerin işlerinden tatmin olmaları ve çalıştıkları örgütün değerlerini benimsemeleri durumunda mesleki bağlılıklarının artacağı ve son tahlilde de örgütte kalma niyetlerinin güçleneceği öngörülmüştür. Bir diğer ifade ile mesleki bağlılığa tümüyle aracı bir rol verilerek iş tatmini ve örgüt değerlerini benimseme değişkenlerinin de etkisi ile örgütte kalma niyeti üzerinde etkili olacağı varsayılmıştır. Modelin şematik gösterimi Şekil 1 üzerinde yer almaktadır. Görüldüğü üzere iş tatmini ve örgüt değerlerini benimseme değişkenleri korelasyonlu olarak modele dahil edilmiştir. Yapısal Eşitlik Modelleme analizi sonuçları incelendiğinde işin kendisinden tatmin olma ile örgütte kalma niyeti arasında istatistiki olarak anlamlı nedensel bir ilişki olduğu görülmektedir. Mesleki bağlılık da bu nedensel ilişkide aracı rol üstlenmektedir. (NNF<sup>5</sup>=0.81, CFI=0.83,  $\chi^2=1009$ , df=554,  $\chi^2/df=1.82$ , SRMSR=0.10, RMSEA=0.08) Modelle ilişkin istatistiki sonuçlar değerlendirildiğinde Model 1'in iyi bir uyuma sahip olduğu sonucuna varmak mümkündür.

Şekil 1: Mesleki Bağlılığın Tümüyle Aracı Rol Üstlendiği Model (Model 1)

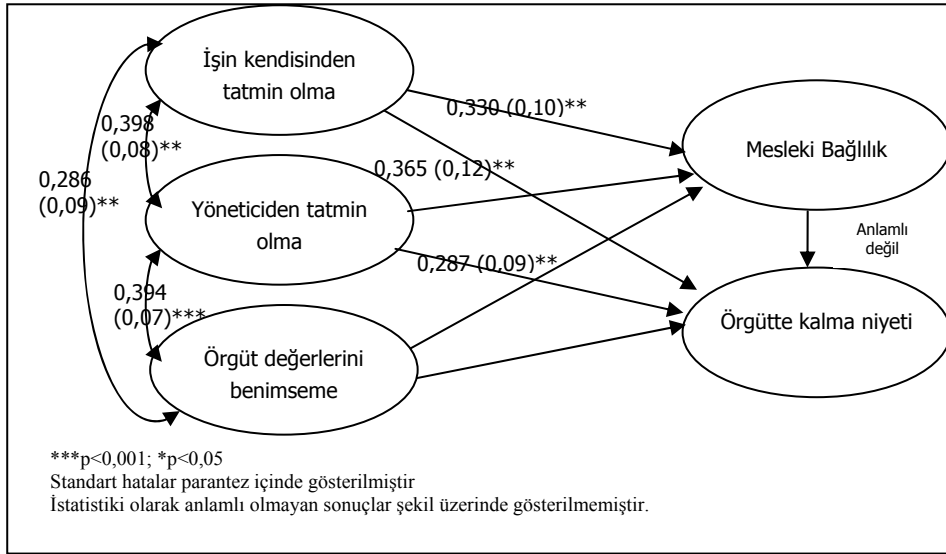


5 NNF: Bentler-Bonett Normlandırılmamış Uyum İyiliği Endeksi , CFI : Bentler karşılaştırmalı uyum endeksi ,  $\chi^2$ : Ki Kare , df: Serbestlik Derecesi , RMSEA : Steiger - Linder yaklaşımın standart hatası indeksi, SRMSR : Artıkların kök ortalama karesi, \*\*\* p < 0.001, \*\* p < 0.01)

### 3.2.2. Mesleki Bağlılığın Kısmi Aracı Rol Üstlendiği Model

İkinci modelde (Model 2) ilk modeldeki ilişkilerin yanı sıra iş tatmini ve örgüt değerlerini benimseme değişkenlerinin örgütte kalma niyeti üzerinde ayrıca doğrudan da etkili olabileceği varsayılmıştır. Yani bu kez mesleki bağlılığa kısmi aracı rol verilmiştir. Analiz sonuçları ilk model ile benzer bir uyum iyiliğini ortaya koymaktadır. (NNF= 0.83, CFI= 0.85,  $\chi^2 = 958$ , df= 550,  $\chi^2/df = 1.74$ , SRMSR=0.07, RMSEA =0.07) Şekil üzerinde de izlendiği gibi iş tatmini örgütte kalma niyeti üzerinde doğrudan etkili olmaktadır. Ancak mesleki bağlılık kısmi aracı rol üstlendiğinde mesleki bağlılık ile örgütte kalma niyeti arasında ilk modelde tespit edilmiş olan istatistiki olarak anlamlı nedensel ilişki ortadan kalkmaktadır. Bu sonucun iş tatmininin örgütte kalma niyeti üzerinde doğrudan etkili olmasından kaynaklandığını düşünmek mümkündür. Model 2 bağlamında dikkat çeken bir diğer bulgu ise örgüt değerlerini benimseme ile ne mesleki bağlılık ne de örgütte kalma niyeti arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiş olmasıdır.

Şekil 2: Mesleki Bağlılığın Kısmi Aracı Rol Üstlendiği Model (Model 2)

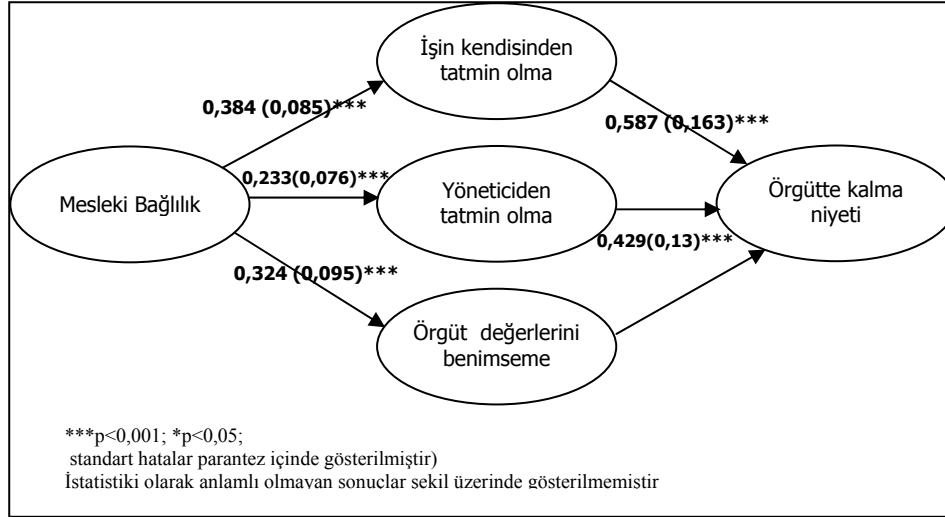




### 3.2.3. Mesleki Bağlılığın Örgütte Kalma Niyeti Üzerinde Dolaylı Etkisi Olacağını Varsayan Model

Üçüncü modelde bu kez mesleki bağlılık ile örgütte kalma niyeti arasındaki olası nedensel ilişki, iş tatmini ve örgüt değerlerini benimseme değişkenlerine aracı rol verilerek incelenmiştir. Şekil 3 üzerinde de görüldüğü gibi mesleki bağlılık işin kendisinden ve yöneticiden tatmin olma ile örgüt değerlerini benimseme üzerinde etkilidir. Yine Model 2’deki bulgulara paralel olarak örgüt değerlerini benimseme ile örgütte kalma niyeti arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Model 3 kapsamında ulaşılan bulgular iş tatmininin aracı etkisi ile mesleklerine bağlı bireylerin örgütte kalma niyetlerinin güçlenebileceğini göstermektedir. ( NNF=0,81, CFI=0.84,  $\chi^2=981$ ,  $df= 554$ ,  $\chi^2 / df = 1.77$ , SRMSR=0.11, RMSEA=0.07)

Şekil 3: Mesleki Bağlılığın Örgütte Kalma Niyeti Üzerinde Dolaylı Etkisi Olacağını Varsayan Model (Model 3)

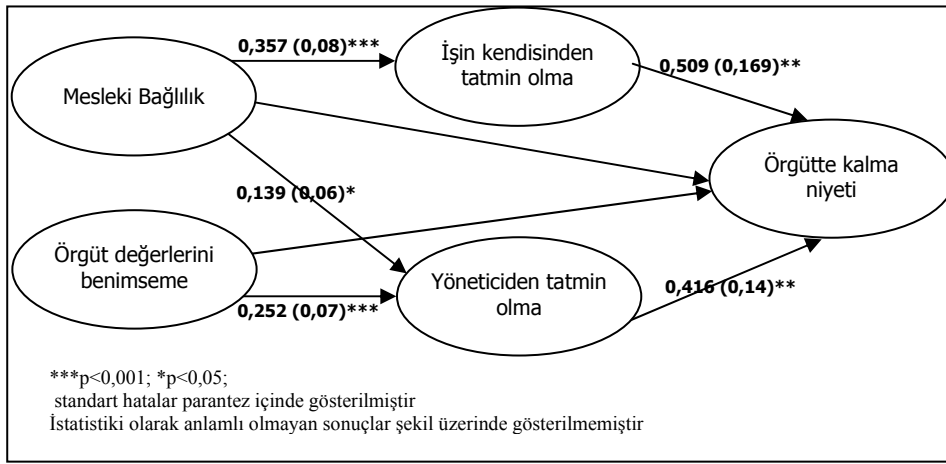


### 3.2.4. İş Tatmininin Mesleki Bağlılık Ve Örgütte Kalma Niyeti Arasında Kısmi Aracı Rol Üstlendiğini Varsayan Model

Dördüncü modelde ise mesleki bağlılık ile örgüt değerlerini benimseme değişkenleri öncül, iş tatmini ise aracı değişken olarak tanımlanarak örgütte kalma niyeti üzerindeki etkileri incelenmiştir. Yani bu kez iş tatminine mesleki bağlılık ile örgütte kalma niyeti arasında kısmi aracı rol verilerek analize devam edilmiştir. Şekil 4 üzerinde izlendiği gibi mesleklerine bağlı bireylerin işin kendisinden ve yöneticilerinden tatmin olmaları durumunda örgütte kalma

niyetleri güçlenmektedir. Bu model bağlamında elde edilen en önemli bulgu ise örgüt değerlerini benimseyen bireylerin yöneticilerinden memnun olmaları durumunda örgütte kalma eğilimi gösterebilecekleridir. (NNF =0.83, CFI=0.84,  $\chi^2 = 978$ ,  $df = 553$ ,  $\chi^2 / df = 1.77$ , SRMSR=0.11, RMSEA= 0.07)

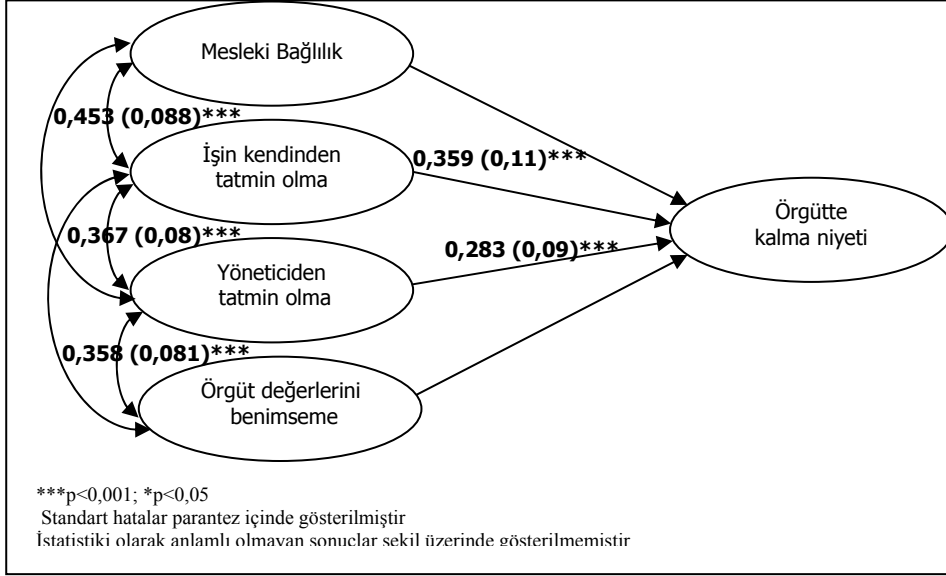
Şekil 4: İş Tatmininin Mesleki Bağlılık Ve Örgütte Kalma Niyeti Arasında Kısmi Aracı Rol Üstlendiğini Varsayan Model (Model 4)



### 3.2.5. Mesleki Bağlılığın Kısmi Aracı Rol Üstlendiği Model

Son model ilk dört modelde ulaşılan bulguların bir anlamda doğrulanması amacıyla kurgulanmıştır. Bu kapsamda örgütte kalma niyeti sonuç, diğer değişkenlerin tümü birbirleri ile korelasyonlu öncül değişkenler olarak modele dahil edilmişlerdir. Analiz bulguları daha önce ulaşılan sonuçları destekler niteliktedir. Yani iş tatmininin örgütte kalma niyeti üzerinde doğrudan ve pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Yine önceki bulgulara paralel olarak mesleki bağlılık ve örgüt değerlerini benimseme değişkenlerinin örgütte kalma niyeti üzerinde etkili olduğunu gösteren istatistik olarak anlamlı bir sonuç tespit edilememiştir. (NNF=0.83, CFI=0.84,  $\chi^2 = 967$ ,  $df = 551$ ,  $\chi^2/df = 1.75$ , SRMSR= 0.09, RMSEA= 0.07)

Şekil 5: Mesleki Bağlılığın Kısmi Aracı Rol Üstlendiği Model (Model 5)



#### 4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırma kapsamında ulaşılan bulguları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür:

Model 1, iş tatmini yüksek olan bireylerin mesleklerine bağlı olmaları durumunda örgütte kalma niyetlerinin yüksek olacağını göstermektedir. Model 2 ise işin kendisinden ve yöneticiden tatmin olan bireylerin mesleklerine olan bağlılıklarının da yükseleceğini ortaya koymaktadır. Yani iş tatmini yüksek olan bireylerin örgütte kalma niyetleri de yüksek olacaktır. Model 2 kapsamında ulaşılan bir diğer bulgu ise örgüt değerlerini benimsemenin ne mesleki bağlılık ne de örgütte kalma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığıdır. Model 3, mesleki bağlılığın örgütte kalma niyeti üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. İş tatmini ve yöneticiden tatmin olma değişkenleri mesleki bağlılık ile örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkide aracı etkiye sahiptir. Yani söz konusu iki değişken dikkate alındığında mesleki bağlılık örgütte kalma niyeti üzerinde etkili olmaktadır. Bu modelde dikkate çeken bir diğer bulgu ise mesleğine bağlı bireylerin örgüt değerlerini benimseme eğilimlerinin de artacağıdır. Model 3'deki bulgulara paralel olarak mesleğine bağlı bireylerin işlerinden tatmin olmaları durumunda örgütte kalma niyetlerinin de güçlü olacağı Model 4 üzerinde bir kez daha

görülmektedir. Bu modelde dikkat çekici bir diğer bulgu ise daha önceki modeller ile uyumlu olarak mesleki bağlılık ile örgütte kalma niyeti arasında doğrudan anlamlı nedensel bir ilişki tespit edilememiş olmasıdır. Model 4'ün en önemli bulgusu ise örgüt değerlerini benimsemenin yöneticiden tatmin olma değişkeninin aracı etkisi ile örgütte kalma niyeti üzerinde sahip olduğudur. Yani çalıştığı örgütün değerlerini benimseyen ve bağlı olduğu yöneticiden tatmin olan bireyler örgütte kalmayı istemektedirler. Model 5 bir anlamda daha önce sınanmış olan modellerde ulaşılan bulguları doğrulamaktadır. Yani iş tatmini örgütte kalma niyeti üzerinde doğrudan etkili iken mesleki bağlılık ile örgüt değerlerini benimsemenin örgütte kalma niyeti üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi yoktur.

Yukarıda açıklanan ve beş model bazında ulaşılan sonuçlar iki çarpıcı bulguyu ortaya koymaktadır. Bunlardan ilki mesleki bağlılık ile örgütten ayrılma niyeti arasında istatistiki olarak anlamlı doğrudan bir ilişki tespit edilememiş olmasıdır. Bu bulgu yazındaki diğer bulgularla paralellik göstermektedir.( Blau, 1985:281; Blau, 1988:55; Blau, 2000:340; Blau vd., 2003:80; Morrow, 1993:28; Chang vd., 2007:360, ) İkincisi ise iş tatmininin aracı etkisi ile mesleki bağlılığın örgütte kalma niyeti üzerinde etkili olduğudur. Dolayısıyla araştırma mesleğine bağlı bireylerin iş tatminlerinin yüksek olması durumunda örgütte kalma niyetlerinin güçleneceği sonucunu ortaya koymuştur.

Araştırmanın temel problemi ile doğrudan ilgili olmamakla beraber ilgili yazınla paralel olarak(Prime/ Meller, 1981:546; Martin, 1979:315; Lee/Mowday, 1987:72; Blau 1987:25; Schubroeck vd., 1989:48; Blau, 2000:340; Clugston, 2000:483; Blau, 2007: 142 ) iş tatmininin örgütte kalma niyeti üzerinde doğrudan, güçlü bir etkiye sahip olduğu da tespit edilmiştir. Yine bu bağlamda örgüt değerlerini benimseyen ve yöneticisinden tatmin olan bireylerin örgütte kalma niyetlerinin de yüksek olacağı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonucun bireylerin örgüte hakim olan değerleri yöneticileri ile özdeşleştirmesinden kaynaklandığını, yani yöneticilerini örgüt değerlerinin temsilcisi olarak algıladıkları şeklinde yorumlamak mümkündür.

Bundan sonraki çalışmalarda yukarıda açıklanan bulguların deneklerin demografik profili, örgütsel ve mesleki kıdemleri dikkate alınarak incelenmesi önerilebilir. Ayrıca ilgili alanda iş tatmini ve örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda çalışma olmasına karşın, meslek-örgüt değerleri uyumunun örgütte kalma/ayrılma niyeti veya kararı üzerindeki etkilerinin yeterince incelenmediği gözlenmektedir. Dolayısıyla gelecek çalışmalarda mesleki ve örgüt değerlerinin uyumu bağlamında mesleki bağlılığın bireylerin mesleklerine ve örgütlerine karşı tutum ve davranışlarını nasıl etkileyeceği araştırılabilir.

## Kaynakça

- ARANYA, N / FERRIS, K.R. (1984), "A Reexamination Of Accountants' Organizational-Professional Conflict," *The Accounting Review*, 59: 1-15.
- BAYSAL, A. Can/ PAKSOY, M. ( 1999), " Mesleğe ve Örgütte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli," *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28: 7-15.
- BECKER H. (1960), "Notes on the Concept of Commitment," *American Journal of Sociology*, 66:32-42.
- BEDEIAN, Artur G./PIZZOLATTO, Allayne/LONG, Rebecca G./GRIFFETH, Rodger W. (1991), "The Measurement and Conceptualization Of career Stage," *Journal of Career Development*, 17/3: 153-166.
- BEDEIAN, A. (2002), "Issues in the Dimensional Structure of Career Entrenchment," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75: 247-250.
- BLAU, G. (1985), "The Measurement And Prediction Of Career Commitment," *Journal Of Occupational Psychology*, 58: 277-288.
- BLAU, G. (1987), " Locus of Control as a Potential Moderator of the Turnover Process," *Journal of Occupational Psychology*, 60/11: 21-29.
- BLAU, G. (1988), "Testing Generalizability of A Career Commitment And Its Impact On Employee Turnover," *Journal of Vocational Behavior*, 35: 88-193.
- BLAU, G. (2000), "Job, Organizational, Professional Context Antecedents as Predictors of Intent for Interrole Work Transitions," *Journal of Vocational Behavior*, 56: 330-345
- BLAU, G. (2001a), "On Assessing the Construct Validity of Two Multidimensional Constructs Occupational Commitment And Occupational Entrenchment," *Human Resources Management Review*, 11: 279-298.
- BLAU, G. (2001b), "Testing The Discriminant Validity of Occupational Entrenchment," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74: 85-93.
- BLAU, G.(2003), "Testing for a Four-Dimensional Structure of Occupational Commitment," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76: 469-488.
- BLAU, G./ TATUM, S. D./ WARD-COOK, K. (2003), "Correlates of Professional versus Organizational Withdrawl Cognitions," *Journal of Vocational Behaviour*, 63: 72-85.
- BLAU, G. /LUNZ, M. (1998), "Testing the Incremental Effect of Professional Commitment on Intent to Leave One's Professional Beyond the Effects of External, Personal and Work-Related Variables," *Journal Of Vocational Behaviour*, 52: 260-269.
- BLAU, G. (2007), "Does A Corresponding Set Of Variables For Explaining Voluntary Organizational Turnover Transfer To Explaining Voluntary Occupational Turnover?," *Journal of Vocational Behavior*, 70: 135-148.
- CARSON, K.D./ CARSON, P.P. / BEDEIAN, A.G. (1995), "Development And Construct Validation Of Career Entrenchment Measure," *Journal Of Occupational and Organizational Psychology*, 68: 301-320.
- CARSON, K./CARSON P./ PHILIPS, J./ROE, C. (1996), "A Career Entrenchment Model: Theoretical Development And Empirical Outcomes," *Journal of Career Development*, 22: 273-286.
- CARSON, K.D./ CARSON. P.P. (1997), "Career Entrachment: A Quite March Toward Occupational Death?," *Academy of Management Executive*, .11/1: 62-75.
- CHATMAN, J.A. (1989), "Improving Interactional Organizational Research: A Model of Peron-Organizational Fi,t, *Academy of Management Review*, 14/ 3: 333-349.
- CHANG, E. (1999), "Career Commitment as a Compex Moderator Of Organizational Commitment And Turnover Intention," *Human Relation*, 52/10: 1257-1278.
- CHANG, H.T./CHI, Nai-Wen/ 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*, 70: 352-368.

- CHANG, Chao-Sung/ DU, Pey-Lan/ HUANG, Ing-Chung (2006), " Nurses' Perceptions of Serve Acute Respiratory Syndrome: Relationship Between Commitment And Intention to Leave Nursing," *Journal of Advanced Nursing*: 171-179.
- COHEN, A. (1993), "Organizational Commitment and Turnover: A Meta-Analysis," *The Academy of Management Journal*, 36: 1140-1157 .
- COHEN, A.(1997), "An Examination of the Relationship Between Work Commitment And Work Outcomes Among Hospital Nurses," *Scandinavian Journal of Management*, 14/1-2: 1-17.
- COHEN, A./ FREUND, A .(2005), "A Longitudinal Analysis of The Relationship Between Multiple Commitments And Withdrawal Cognitions," *Sacndinavian Journal of Management*: 329-351.
- COTTON, J./TUTTLE, J. (1986), "Employee Turnover: A Meta-Analysis on REview with Implications for REsearch," *The Academy of Management Review*, 11/1: 55-70.
- CHATMAN, J.A. (1989), "Improving Interactional Organizational Research: A Model of Peron-Organizational Fit," *Academy of Management Review*, 14/ 3: 333-349.
- CHATMAN, J. (1991), "Matching People and Organizational Selection and Socialization in Public Accounting Firm," *Administrative Science Quarterly*, 36/3: 459-484.
- CLUGSTON, M. (2000), "The Mediating Effect of Multidimensional Commitment on Job Satisfaction and Intention to leave," *Journal of Organizational Behavior*, 21: 477-486.
- CRANNY, J.C./SMITH, P.C./STONE, F.E. (1992), *Job Satisfaction: How People Feel About Their Job and How It Affects Their Performance* (New York: Lexington Boks).
- GOULET, R. Laurel / SING, Parbudyal (2002), "Career Commitment: Rexamination and an Extension," *Journal of Vocational Behavior*, 61: 73-91.
- HALL, H. Richard (1968), "Professionalization and Bureaucratization," *American Sociological Review*, 33/ 1: 92-104.
- HALL, T. Douglas /SCHNEIDER, Benjamin / NYGREN, T. Harold (1970), "Personal Factors in Organizational Identification," *Administrative Science Quarterly*, 15/ 2: 176-190.
- HOLLAND, John L. (1966), *The Psychology of Vocational Choice* (Waltham, Mass.: Blaisdell).
- JORESKOG, K.G. (1996), Testing Structural Equation Models, BOLLEN, K./ SCOTT, L. (der.), *Testing Structural Equation Models* (London: Sage Pub.).
- KLINE, R. (1998), *Principles and Practices of Structural Equation Modeling* (New York: The Guilford Press).
- KRISTOF, Amy L. (1996), "Person-Organization Fit: An Integrative Review of its Conceptualizations, Measurement, and Implications," *Personel Psychology*, 49: 1-49.
- LANCHMAN, R./ ARANYA, N. (1986), "Evaluation of Alternative Models of Commitment and Job Attitudes of Professionals," *Journal of Occupational Behaviour*, 7: 227-243.
- LEE, K./ CARSWELL, J.J. /ALLEN, N.J. (2000), "A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment :Relation With Person and Work-Related Variables," *Journal of Applied Psychology*, 85: 799-811.
- LEE, W. Thomas/MOWDAY, Richard T. ( 1987), "Voluntarily Leaving an Organization: An Empirical Investigation of Steers and Mowday's Model of Turnover," *The Academy of Management Journal*, 30/4: 721-743.
- LONDON, M. (1983), " Toward a Theory of Career Mobility," *The Academy of Management Review*, 8/ 4: 620-630.
- MARSH, M. Robert /MANNARI, Hiroshi (1977), "Organizational Commitment And Turnover: A Prediction Study," *Administrative Science Quarterly*, 22/1: 57-75.
- MARTIN, Thomas N. (1979), "A Contextual Model of Employee Turnover Intention," *The Academy of Management Journal*, 22/ 2: 313-324.
- 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: 538-551.

- MITCHEL, J.O. (1981), "The Effect Of Intentions, Tenure, Personal And Organizational Variables On Managerial Turnover," *The Academy of Management Journal*, 24/ 4: 742-751.
- MOBLEY, W.H. (1982), "Some Unanswered Questions in Turnover With Withdrawn Research," *The Academy of Management Review*, 7/1: 111-116.
- MORROW, P.C. (1983), "Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment," *The Academy of Management Review*, 8/ 3: 486-500.
- MORROW, P.C. (1993), *The Theory and Measurement of Work Commitment* (Greenwich: JAI Press).
- MOORE, Jo Ellen (2000), "One Road To Turnover: An Examination of Work Exhaustion in Technology Professionals," *MIS Quarterly*, 24/ 1: 141-168.
- MULAIK, S.A./ JAMES, L.R./VAN ALSTINE, J./BENNETT, N./LIND, S./ STILLWELL, C.D. (1989), "An Evaluation of Goodness of Fit Indices for Structural Equation," *Psychological Bulletin*, 105/3: 430-445 .
- O'REILLY, CA III./ CHATMAN, J./ CALDWELL, D.F. (1991), "People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit," *Academy of Management Journal*, 34: 487-516.
- ÖZMEN, Ö.T./ÖZER, P.S./ SAATÇIOĞLU, Ö.Y. (2005), "Akademisyenlerde Örgütsel Ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma," *İşletme Fakültesi Dergisi*, 6/ 2: 1-14.
- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut/ AKTAŞ, A. (2007), "Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü," *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı 28: 1-20.
- PRICE, J.L. / MUELLER, C.W. (1981), "A Casual model of Turnover for Nurses," *The Academy of Management Journal*, 24: 543-565.
- PORTER, W. L./ STEERS, R.M./ MOWDAY, R.T./ BOULIN, P.V. (1974), "Organizational Commitment, Job Satisfaction And Turnover Among Psychiatric Technicians," *Journal of Applied Psychology*, 59: 603-609.
- SABUNCUOĞLU, Z./ TAK, B. (2002), "Çalışanların İş Tatminlerinin Müşteri Tatmini Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma," *9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi* (İstanbul): 463-477.
- SCARPELLO, V. /VANDENBERG, J.R. (1994), "A Longitudinal Assessment of The Determinant Relationship Between Employee Commitment to The Occupational and Organizations," *Journal of Organizational Behavior*, 15: 535-547.
- SCHUMACKER, R.E./ LOMAX, R. (1996), *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling* (New Jersey: Lawrence Erlbaum Pub.).
- SCHAUBROECK, J./ COTTON, J.L. / JENNINGS, K.R. (1989), "Antecedents And Consequences of Role Stress: A Covariance Structure Analysis," *Journal of Organizational Behavior*, 10/1: 35-58.
- SHOEMAKER, D./ SNIZEK, W.E / BRYANT, C.D. (1977), "Toward a Further Clarification of Becker's Side-Bet Hypothesis as Applied To Organization and Occupational Commitment," *Social Forces*, 56: 598-603.
- STEERS, Richard M. (1977), "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly*, 22/1: 46-56.
- SORENSEN, J.E./SORENSEN, T.L. (1974), "The Conflict of Professionals in Bureaucratic Organizations," *Administrative Science Quarterly*, 19/ 1: 98-106.
- SPECTOR, P.E. (1997), *Job Satisfaction, Application, Assessment, Cause and Consequences* (Sage Publications, Thousand Oaks).
- SMITH, P.C./ KENDALL, L.M./ HULIN, C.L. (1969), *Measurment of Satisfaction in Work and Retirement* (Chicago: Rand McNally).
- ŞİMŞEK, M. Şerif / ASLAN, Şebnem (2007), "Mesleki Ve Örgütsel Bağlılığın, İşin Özellikleri, Rol Stresi, Örgüte İlişkin Davranışsal Sonuçlar, İş Ve Yaşam Doyumuyla İlişkilerinin Araştırılması," *15. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi* (Sakarya).

- TSUI, Anne S./ EGAN, Terri D./ O'REILLY, III. (1992), "Being Different: Relational Demography and Organizational Attachment," *Administrative Science Quarterly*, 37: 549-579.
- VANCOUVER, J.B./ SCHMITT, N.W. (1991), "An Exploratory Examination of Person-Organization Fit: Organizational Goal Congruence," *Personnel Psychology*, 44: 333-352.
- WALLACE, J.E. (1993), Professional and Organizational Commitment: compatible or Incompatible, *Journal of Vocational Behavior*, 42: 333-349.
- WEISS, D.J./DAVIS, R.V./ENGLAND, G.W./ LOFQUIST, L.H. (1967), *Manual of Minesota Satisfaction Questionnaire* (Minesota Studies in Vocational Rehabilitation No. 22) (Minneapolis: Univerity of Minesota).