

# İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, İş Stresi ve İş Tatmininin Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Enerji Sektöründe Bir Araştırma

## Özet

**Mustafa ZİNCİRKIRAN<sup>1</sup>**  
**Gaye Mat ÇELİK<sup>2</sup>**  
**A. Kemal CEYLAN<sup>3</sup>**  
**Abdurrahim EMHAN<sup>4</sup>**

Bu çalışmada, enerji sektöründeki çalışanların örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş stresi, işten ayrılma niyetinin performans üzerindeki etkilerinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda bir model geliştirilmiş ve modeli test etmek amacıyla enerji sektöründe çalışanlar üzerine bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada örgütsel bağlılık, iş stresi, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve örgütsel performanstan oluşan ölçeklerin yer aldığı anketler kullanılmıştır. Bu anketler Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığının Batman Bölge Müdürlüğündeki çalışanlara dağıtılmış olup, analizler için 254 anket kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel bağlılık, iş stresi, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve örgütsel performans arasında istatistiki olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırmadaki bir diğer değerlendirmeye göre düşük düzey ücretli işgörenler daha yüksek ücretli işgörelere göre daha düşük düzeyde iş tatmini bildirmişlerdir.

**Anahtar Kelimeler:** *Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, İş Stresi, İş Tatmini, Performans, Enerji Sektörü*

## The Effect of Organizational Commitment, Job Turnover, Job Stress and Job Satisfaction on Organizational Performance: A Case Study on the Energy Sector

### Abstract

In this study, we would like to analyze the effects of organizational commitment, job satisfaction, job stress, turnover on organizational performance within the energy sector. In this context, a model is developed and a survey is conducted to the employees in the energy sector to test this model. The questionnaire used in the study consists of organizational commitment, job satisfaction, job stress, turnover and organizational performance scales. This questionnaire was distributed to employees of Turkish Petroleum Batman Regional Directorate and 254 of those were used for this analysis. At the end of the study, a statistically significant relationship is found between organizational commitment, job satisfaction, job stress, turnover and organizational performance. According to another result of the study, low paid employees reported lower level of job satisfaction than the higher paid employees.

**Keywords:** *Organizational Commitment, Turnover, Job Stress, Job Satisfaction, Job Performance, Energy Sector*

<sup>1</sup> Yrd. Doç. Dr., Dicle Üniversitesi, İİBF Sağlık Yönetimi Bölümü, mustafa.zincirkiran@dicle.edu.tr

<sup>2</sup> Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, gayemat@gmail.com

<sup>3</sup> Öğr. Gör., Batman Meslek Yüksek Okulu, ack74@gmail.com

<sup>4</sup> Doç. Dr., Selahaddin Eyyübi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, aemhan@gmail.com

## Giriş

Rekabet düzeyinin hızla arttığı günümüz işletmeciliğinde en önemli faktör işgörenlerin iş performanslarının olduğu söylenebilir. İşgörenlerin iş performansı düzeyleri iş yerindeki birçok faktöre bağlı olarak değişmektedir. Bu faktörler, bireysel faktörler (işgörenlere özel) ve örgütsel faktörler (yöneticiler, iş ortamı, fiziki koşullar, iş arkadaşları vb.) şeklinde ortaya çıkmaktadır. Örgütsel davranışın genel çerçevesini oluşturan bu kavramlar genellikle, motivasyon, iş memnuniyeti, işe bağlılık, örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş-aile çatışması, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, tükenmişlik, işkolluk vb. şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

Günümüz işletmeciliğinde etkin rekabetin sağlanabilmesi, belirlenen hedeflere ulaşılabilmesi ancak sağlıklı örgütler ve bunların istihdam ettikleri sağlıklı işgörenlerle mümkündür. İşgörenlerin, yaptıkları işten memnun olmaları, örgütsel bağlılıklarının yüksek düzeyde olması, iş stresinden uzak bir iş ortamı ya da yüksek performansa sahip işgörenlerin varlığı, işletmenin etkinlik ve verimliliğini doğrudan etkileyen unsurlardır.

Bu çalışmada örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş stresi, iş tatmini ve örgütsel performans kavramlarının birbirleriyle olan ilişkisini, enerji sektöründe faaliyet gösteren bir kurumdaki işgörenlerin incelenmesi yoluyla tanımlama amaçlanmıştır. Araştırmaya konu olan değişkenler, farklı alanlarda, farklı kombinasyonlarla incelenmesine rağmen, bu beş kavramın aynı anda enerji sektöründe bir kurumda uygulanmasına pek rastlanmamıştır. Elde edilen verilerin özellikle sektördeki benzer kurum yöneticilerine, işgörenlere ve akademisyenlere faydalı olacağı öngörülmektedir. Bu çalışmanın araştırma sorusu şu şekildedir: Enerji sektöründe bir kurumdaki işgörenlerin örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş stresi, iş tatmini ve örgütsel performans algıları ne düzeydedir?

Araştırmanın birinci kısmında araştırma ile ilgili kavramsal literatüre yer verilmiştir. İkinci kısım araştırmanın hipotezleri, yöntemi ve alan araştırması kapsamında elde edilen bulgular ve değerlendirmelerden oluşmaktadır. Araştırmanın son kısmında ise elde edilen bulgularla ilgili tartışma sonuç ve önerilere yer almaktadır.

## 1. Örgütsel Bağlılık

İlgili yazında örgütsel bağlılıkla ilgili farklı tanımlamalar yapılmıştır. Yapılan tanımlamalarda işgörenin örgüt amaçlarına bağlılığı, işten ayrılmanın doğuracağı olası maliyetler ve işgörenin örgütsel bağlılığı durumunda üzerinde yoğunlaşmakta olup, bu tanımlamalardan bazıları şunlardır:

Örgütsel bağlılık ile ilgili ilk çalışma Becker tarafından yapılmıştır. Becker örgütsel bağlılığı; “bireyin örgütle karşılıklı iki taraf olarak bahse girdikleri bir süreç” olarak tanımlamakta ve örgütsel bağlılığı “bilinçli bir taraf tutma davranışı” olarak ifade etmektedir (Becker, 1960). Meyer ve Allen (1997), örgütsel bağlılığı işgörenin kimliğini örgütle ilişkilendiren bir tutum, örgütün amaçlarının işgörenin amaçlarıyla uyum gösterdiği bir süreç, örgütün amaçlarına bağlı kalmanın getireceği faydaların ve örgütten ayrılmanın maliyetlerinin algılanması sonucunda sergilenen davranış, örgüt amaçlarına bağlı kalma yönündeki normatif baskının oluşturduğu durum şeklinde tanımlamaktadır (Meyer ve Allen, 1997). Mowday vd.’ye göre örgütsel bağlılık, işgörenin örgütsel bağlılığın ayırt edici özelliklerini çalıştığı örgütün amaçlarına ve değerlerine inanması ve onları benimsemesi, örgüt çıkarlarına ulaşılması doğrultusunda hatırı sayılır düzeyde çaba göstermesi, örgüt üyeliğini sürdürdürebilmek doğrultusunda güçlü istek duymasıdır (Mowday vd., 1982)

Yapılan araştırmalara genel olarak bakıldığında örgütsel bağlılığa; işgören ile örgütün amaçlarının uyumlu olması, işgörenlerin örgüte olan sadakatleri, parasal bir karşılık beklemeden örgütte kalma isteği, işgörenin kendini örgütte birlikte ifade ediyor olması, işgörenin örgütteki üyeliğini devam ettirme arzusu şeklinde yaklaşılmaktadır (Sığır, 2007). Duygulu ve Abaan örgütsel bağlılığı ortaya çıkaran nedenleri kişisel özellikler, rol ve iş özellikleri ve çalışma ortamına ilişkin özellikler olarak sıralamaktadır (Duygulu ve Abaan, 2007).

İşgörenlerin çalıştıkları örgütte kalma istekleri, iş yaşamlarındaki karar, davranış ve değerlerle bunlara ilişkin yargılar, çalışma yaşamına ilişkin bakış açıları, örgütsel etkinlik ve verimlilik açısından büyük önem arz etmektedir. Balay bir işgörenin arttırılabilen veriminin örgütün gelişimi için yeterli olmayacağı, aynı zamanda bireyin iş yaptığı örgüte olan bağlılığının da önemli olduğunu

savunmaktadır. Bu durum işgörenleri duygusal bir bağlılığa da götüreceği için gönüllü çalışma duygularını ortaya çıkaracaktır (Balay, 2014). Gönüllü işgörenlerden oluşan bir örgütte de yüksek verimlilikten bahsedilebilir.

*“Örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğine inanılmakta, bu çerçevede, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca ürün veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir”* (Bayram, 2005).

İşletme bir bütün olarak ele alınırsa örgütsel bağlılık o bütünü oluşturan alt unsurların tamamı olarak değerlendirilebilir. Bu açıdan bakıldığında alt unsurlarda meydana gelen küçük ya da büyük değişimler bütünü de etkileyecektir. Örgütsel bağlılık, örgütün yaşamını devam ettirebilmesi aynı zamanda işgörenlerin örgüte daha fazla katkı sunup etkin bir performans ortaya koyabilmesi açısından önem arz etmektedir.

Örgütsel bağlılık kavramı ülkemizdeki farklı sektör ve meslek gruplarında yapılan araştırmalarda, örgütsel destek, örgütsel vatandaşlık, örgütsel adalet, örgüt iklimi, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, iş stresi, performans, iş doyumu, iş-aile yaşam çatışması, eğitim vb. kavramlarla ilişkilendirilmiştir (Özdevecioğlu, 2003a; İşcan ve Naktiyok, 2004; Gürbüz, 2006; Çekmecelioğlu, 2006; Sabuncuoğlu, 2007; Gül vd., 2008; Yüceler, 2009; Efeoğlu ve Özgen, 2013).

## 2. İşten Ayrılma Niyeti

Günümüzde işletmeler için işgörenlerin işten ayrılma eğilimlerinin belirlenmesi daha fazla önem kazanmıştır. Bir işletmedeki işgörenlerin işten ayrılma niyetlerinin artması işgören devir hızının artmasına neden olmaktadır. Bu durum çalışanların motivasyonlarının olumsuz etkilenmesi ve sonrasında iş performanslarının düşmesine neden olmaktadır. Özellikle beşeri sermaye olarak değerlendirilen yetenekli işgücünün işten ayrılması nedeniyle iş yükünün artması, yöneticiler açısından da iş planlaması zorlukları ortaya çıkabilmektedir (Kaya ve Abdioğlu, 2010).

Araştırmalarda işten ayrılma niyeti ile ilgili genel kabul görmüş tanımlamalara bakıldığında; mevcut işini farklı fırsatları değerlendirme amacıyla bırakma, işgörenlerin yaptıkları işten tatmin olamadıkları için yıkıcı ve aktif bir eylem ya da farklı nedenlere bağlı olarak işgörenlerin işten ayrılmak için aldıkları bilinçli ve temkinli bir karar şeklidir (Çelik ve Çıra, 2013; Yıldız vd., 2013).

Son yıllarda yapılan araştırmalara bakıldığında işgören devrinin işletmelerin karlılığını ya da daha genel bir ifadeyle finansal yapısını doğrudan etkilemesi bakımından işgören devri daha fazla çalışılan ve ilgi duyulan konular arasına girmiştir (Avcı ve Küçükusta, 2009). Rusbult vd. (1988) işten ayrılma niyetini, işgörenlerin çalıştıkları işyerinin şartlarından memnun olmamaları durumunda ortaya koydukları negatif ve aktif eylemlerdir şeklinde tanımlamaktadırlar. Buna göre işgörenlerin işten ayrılma niyetinin, örgütün faaliyetlerini olumsuz etkilediği yönünde görüşler bulunmaktadır. Bu durumu tetikleyen unsurlar tespit edilebilirse işgörenlerin işten ayrılmalarını önleyecek tedbirler araştırmacılar tarafından ortaya konulabilmektedirler (Hwang vd., 2006). Demirtaş ve Akdoğan, (2014) işten ayrılma nedenlerini, bireysel ve örgütsel nedenler olmak üzere iki başlık halinde ele almıştır. Buna göre bireysel nedenler; emeklilik, ölüm, hastalık, askerlik, eğitim, evlilik ve hamilelik, ikamet değişikliği şeklinde sıralanmaktadır. Örgütsel nedenler; ücret, kariyer ve terfi olanakları, teşvik ve ödüllendirme, iş tatmini, stres, işyerinde taciz olayları, işyerinin fiziki koşulları, iş garantisi ve sosyal güvenlik, yönetim anlayışı, işletmenin etik anlayışı, diğer işgörenlerin işten ayrılması şeklinde sıralanmaktadır (Mobley, 1982; Vandenberg ve Nelson 1999; Demirtaş ve Akdoğan, 2014).

İşten ayrılma niyetinin araştırmalarda iş stresi, tükenmişlik örgütsel bağlılık, iş tatmini, performans, iş güvencesi, iş motivasyonu, etik, liderlik vb. kavramlarla ilişkilendirildiği görülmektedir (Poyraz ve Kama, 2008; Sağlam vd., 2010; Çakar ve Ceylan, 2011; Onay ve Kılıcı, 2011; Demirtaş ve Akdoğan, 2014).

## 3. İş Stresi

Günümüzdeki aşırı iş yoğunluğuna bağlı olarak ortaya çıkan stres ile ilgili olarak araştırmalarda çok fazla tanım olmasına rağmen, Selye'nin 'in-

san vücudunun, üzerindeki baskılara verdiği tepki tanımlı stresi özetlemektedir (Selye, 1974). Stres araştırmaları genellikle stresin olumsuz etkilerini araştırmakla birlikte belirli miktar stresin bireylere enerji verdiği ve motive ettiği bilinmektedir. Ancak, aşırı ve uzun süreli stres bilişsel, fiziksel, davranışsal ve psikolojik bozukluklara neden olabilmektedir. Bu bozukluklar işgörenin performansını ve örgüte katkısını da olumsuz etkilemektedir. Strese maruz kalan birey kişisel çatışmalar ve görevlerini istediği biçimde yapamama gibi sebeplerle diğer iş arkadaşlarını da olumsuz etkileyebilmektedir (Akdağ ve Yüksel, 2010: 49).

İşgörenlerin içinde bulunduğu sosyal çevre, aile ilişkileri, çalışılan kurumun örgüt yapısı, işin kendisi, çalışma arkadaşları, amirleri, astları, toplumdaki hayat tarzı, sıcaklık, aydınlatma, gürültü, amaçlara ulaşamama, karar verememe vb. birçok koşul çalışan bireyi sıkıntıya düşüren stres faktörleridir. Bu olumsuz koşullara ek olarak kimi olumlu koşullar da (başarılı olmak, ödül kazanmak, okul bitirmek, mezuniyet vb.) strese neden olabilmektedir (Aktaş, 2001).

İş stresi, işgören ile çevresindeki diğer unsurlar arasındaki etkileşim sonucunda ortaya çıkan gerilim durumu olarak tanımlanabilir. Buna göre, iş çevresinin işgören üzerinde oluşturduğu baskı ile işgörenin kapasitesi arasında uyumsuzluk bulunması işgörenin iş stresi yaşamasına neden olur. Ancak göz ardı edilmemesi gereken durum; iş gerekleri ve çalışma şartları ile kişinin kapasitesinin durağan değil, değişken özellikler taşıdığıdır. Buna bağlı olarak işgören durumsal olarak daha fazla ya da daha az iş stresi yaşayabilmektedir (Lazarus, 1991).

İş stresi konusunda yapılan çalışmaların bir kısmında, iş stresi kavramlaştırılırken iş stresinin işgören ve çevresi arasındaki etkileşim sonucunda ortaya çıktığı varsayılmıştır (French ve Chaplan, 1970; Van Harrison, 1978). Bu varsayımına göre, iş çevresinin işgören üzerinde oluşturduğu baskı ile işgörenin kapasitesi arasında uyumsuzluk bulunması, işgörenin iş stresi yaşamasına neden olur (Koo ve Hyung, 2006: 84).

Bireyin yaşam alanlarının herhangi birinde ortaya çıkan stresin diğer yaşam alanlarını da etkilediği varsayılmaktadır. Buna göre aile yaşamında stres, gerginlik, huzursuzluk, sıkıntı, yorgunluk vb. hu-

suslar bireyin iş yaşamında da olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir (Çelik ve Turunç, 2009).

#### 4. İş Tatmini

Akademik yazına bakıldığında üzerinde en çok tartışılan ve araştırma yapılan konulardan biri olarak iş tatmini karşımıza çıkmaktadır. 1930'lu yıllardan bu yana uluslararası literatürde iş tatmini ile ilgili 11.000'den fazla çalışmanın olduğu bilinmektedir (Judge vd., 2002). Bu yönüyle işe katılım ve örgütsel bağlılık kavramları örgütsel davranışın en çok çalışılan konularından biridir (Luthans, 1992; Robbins, 1998; Dikili ve Bayraktaroğlu, 2013).

İş tatmininin farklı boyutları olmasına bağlı olarak çok farklı tanımları bulunmaktadır. Bu tanımlardan bazıları şu şekilde ortaya konulmuştur. İş tatmini işgörenin işinden ne ölçüde mutlu olduğudur. Ya da işgörenlerin işlerine yönelik ortaya koydukları duygusal tepkilerdir. İş tatmini işgörenlerin işine karşı olan içsel, dışsal ve genel bakışına ilişkin olumlu ya da olumsuz hisleridir. Başka bir yaklaşıma göre iş tatmini, bir işgörenin işinden istediği ile işten elde ettiğini karşılaştırması sonucunda göstermiş olduğu duygusal tepkiye verilen addır. İş tatmini işgörenin mutluluğunu artırmakla beraber, çalışanın işine bağlanmasına, verimli çalışmasına, defolu ve hatalı ürün oranının azalmasına, işgücü devir oranının düşmesine neden olmaktadır (Odom vd., 2000; Querstein vd., 1992 Weiss, 2002; Mrayyan, 2005; Samad, 2006 akt.Gül vd., 2008).

Araştırmalarda yapılan iş tatmini tanımlarından yola çıkarak yeni bir tanım yapılacak olursa; işgörenlerin yaptıkları işin farklı boyutları itibarıyla işlerinden aldıkları duygusal memnuniyetlerini ifade etmektedir. Ya da başka bir yaklaşımla işgörenlerin yaptıkları işten zevk alması, işlerinde mutlu olmaları ve buna bağlı olarak işlerine bağlanmaları ve verimli çalışma hissi şeklinde ifade edilebilir. Bu durumu etkileyen çok farklı boyut ve hususun olduğu da göz ardı edilmemelidir. İş tatmini olumsuz duygular şeklinde ifade edilse de genel manada olumlu bir durumu ifade ettiği de söylenebilir.

Yapılan çalışmalarda iş tatmini kavram olarak farklı sektör ve meslek gruplarında, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iletişim, örgütsel

iletişim, rol belirsizliği, rol çatışması, örgüt iklimi, performans, örgüt kültürü, örgütsel adalet, yaşam tatmini, işe bağlılık, denetim odağı, motivasyon, ücret, yaratıcılık, kariyer, yönetim tarzı, çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı, takdir edilme duygusu, verimlilik vb. kavramlarla ilişkilendirilmiştir (Kömürcüoğlu, 2003; Özdevecioğlu vd., 2003c; Özdevecioğlu, 2003b; Bakan ve Büyükbeşe, 2004; İmamoğlu vd., 2004; Ağırbaş vd., 2005; Dilek, 2005; Çekmecelioğlu, 2006; Söyük, 2007; Yürür, 2008; Yüksel, 2011; Gürbüz ve Yüksel, 2011; Erdil vd., 2011; Ceylan ve Ulutürk, 2011).

## 5. Örgütsel Performans

Performans, “belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya işgörenin davranış biçimi” olarak tanımlanabilir (Bingöl, 2003: 273). Performans kavramı, etkinlik, etkililik, verimlilik, amaca ulaşma derecesi gibi kavramlarla ilişkilendirilerek de tanımlanmıştır. Cordero, performansı, etkinlik ve etkililik kavramları ile açıklar. Etkililik, hedefe ulaşıp ulaşılmadığının tespiti için verilerin ölçümünü, etkinlik ise, kaynakların tümünü ifade etmektedir (Cordero, 1990). Lebas’a göre performans, organizasyonda belirlenen hedeflere tam olarak ulaşılmasını sağlayan, madde ve unsurların etkin yönetimi ve dağıtımını ile ilgili bir süreçtir (Lebas, 1995).

Performans, gerek araştırmacıların gerek yöneticilerin gerekse işgörenlerin üzerinde sıklıkla durduğu temel konulardan biridir. İşletmelerin kurumsal hedeflerine ulaşabilmeleri ve içinde buldukları sektörde rekabet gücü kazanabilmeleri için yaptıkları işte etkin performans gösteren işgörenele ihtiyaçları vardır. Etkin performans, işletmeler için olduğu kadar işgörenele açısından da önemlidir. Görevlerini gereği gibi tamamlamak ve işinde yüksek başarı göstermek, işgörenele için bir gurur, beceri ve tatmin aracı olduğu gibi; performans, daha yüksek gelir, daha iyi bir kariyer ve sosyal itibar gibi bireyler için önem taşıyan birçok iş sonucunun da temel koşuludur (Sonnentag ve Freese, 2002).

İşgörenele iş ortamında genellikle başkaları tarafından kendilerine atanan iş rollerine uygun davranışlar gösterirler. İçinde buldukları şartlar ta-

rafından sınırlanmalarına rağmen, bu davranış şekilleri ve bunlara bağlı iş sonuçları, kişiden kişiye önemli farklar gösterebilir. Bir bütün olarak örgütlerin başarısı için büyük önem taşıyan bu farklılıkları tespit etmek amacıyla iş ortamında bazı kriterler geliştirilir. İş kriterleri, iş ve örgüt psikolojisi alanının başlangıcından itibaren, örgütsel davranışlarla ilgili teorilerin sınanması, çeşitli insan kaynakları uygulamalarının geliştirilmesi ve çalışanların bireysel gelişimlerinin sağlanması gibi birçok kuramsal ve uygulamalı konuda araştırmacı ve yöneticilerin ilgilendiği öncelikli konulardan birisi olmuştur (Austin ve Villanova, 1992).

Örgütsel bağlılık, iş stresi, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, performans ile ilgili yukarıda ortaya konulan yaklaşımlardan aşağıdaki hipotezler geliştirilebilir.

H<sub>1</sub>: İş stresi ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.

H<sub>2</sub>: İş stresi ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.

H<sub>3</sub>: İş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.

H<sub>4</sub>: İş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

H<sub>5</sub>: Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti negatif bir ilişki bulunmaktadır.

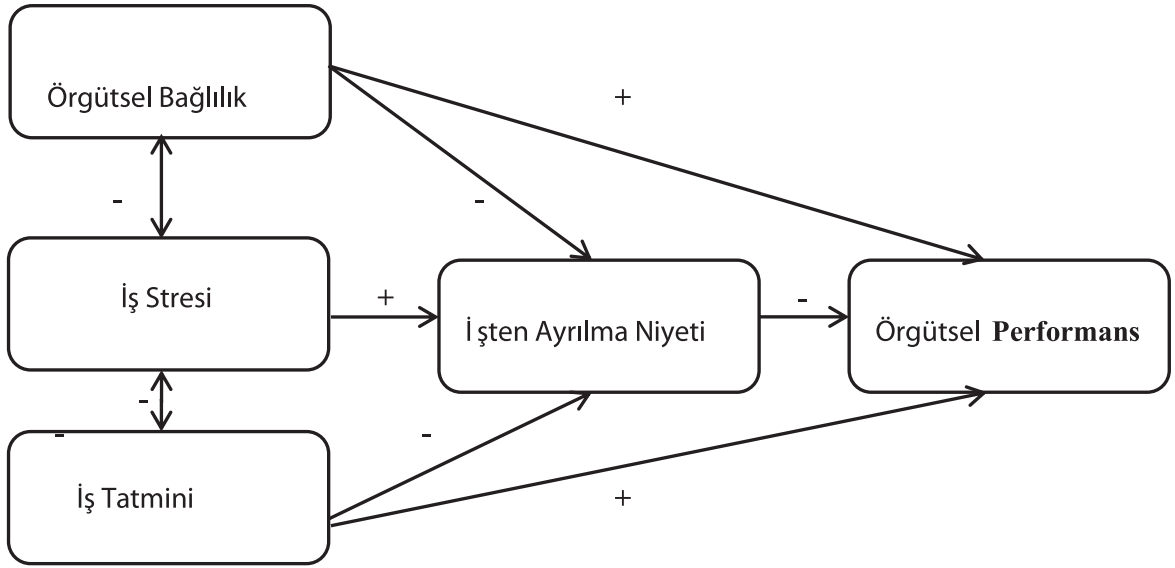
H<sub>6</sub>: İş tatmini ile performans arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

H<sub>7</sub>: İşten ayrılma niyeti ile örgütsel performans arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.

H<sub>8</sub>: Örgütsel bağlılık ile performans arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

İlgili yazından yola çıkarak elde edilen hipotezlerdeki kavramlar arasındaki ilişkileri gösteren kavramsal model Şekil 1’deki gibi gösterilebilir.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



## 6. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

**6.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi:** Araştırma Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığının Batman Bölge Müdürlüğündeki kuyu tamamlama hizmetleri, sondaj, üretim ve jeoloji bölümlerinde çalışan personeline uygulanmıştır. Anketler, işgörenlere rastgele dağıtılmış olup, değerlendirmeye uygun 254 anket üzerinde analizler yapılmıştır.

**6.2. Veri Toplama Araçları:** Hipotezleri ve modeli test etmek amacıyla demografik değişkenler dışında 29 ifadeden oluşan bir anket kullanılmıştır. Verilerin toplanmasında, demografik bilgiler formu dışında, işgörenlerin örgütsel bağlılık, iş stresi, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, örgütsel performans düzeylerini belirlemek amacıyla beş ayrı ölçekten yararlanılmıştır.

*a) Demografik Bilgiler Formu:* Kurum çalışanlarına ait demografik bilgileri toplamaya yönelik olan bu ankette; yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durum, iş tecrübesi ve eğitim gibi özellikler yer almaktadır.

*b) Örgütsel Bağlılık Ölçeği:* Çalışanların bağlılık düzeylerini belirlemek için Bakiev (2011) tarafından Nyhan (2000) ve Porter-Smith (1970) anketlerinden yararlanılarak adapte edilen ve 5 sorudan oluşan bu ankette beş'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Anketteki sorulara verilen cevaplar 1'den 5'e kadar değişen puanlarla değerlendirilmiş olup, (1) hiçbir zaman, (2) nadiren, (3) bazen, (4) sık-

lıkla ve (5) çok sık şeklinde düzenlenmiştir. Cronbach Alpha katsayısı 0.87 olarak bulunmuştur. Yapılan Kolmogrov Smirnov testinde  $p > 0.5$  olduğu için veriler normal dağılım göstermektedir.

*c) İş Stresi Ölçeği:* Bu ölçek işgörenlerin iş stresi düzeylerini belirlemek için Mc Creary ve Thompson (2006) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe'ye Kula (2011) tarafından uyarlanan 10 soruluk bu ölçeğin derecelendirilmesinde beş şıklı Likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. Bu ölçekteki sorulara verilen cevaplar 1'den 5'e kadar değişen puanlarla değerlendirilmiş olup (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kısmen katılıyorum, (4) katılıyorum ve (5) tamamen katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir. Anket için yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha katsayısı 0.89 olarak bulunmuştur. Yapılan Kolmogrov Smirnov testinde  $p > 0.5$  olduğu için veriler normal dağılım göstermektedir.

*d) İş Tatmini Ölçeği:* Bu ölçek çalışanların iş memnuniyet düzeylerini belirlemek için Spector (1985) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe'ye Kula (2011) tarafından uyarlanan 9 soruluk bu ölçeğin derecelendirilmesinde beş şıklı Likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. Bu ölçekteki sorulara verilen cevaplar 1'den 5'e kadar değişen puanlarla değerlendirilmiş olup (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kısmen katılıyorum, (4) katılıyorum ve (5) tamamen katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir. Ölçek için yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha katsayısı 0.79 olarak bulunmuştur. Yapılan Kolmogrov Smirnov testinde

$p > 0.5$  olduğu için veriler normal dağılım göstermektedir.

e) *İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği*: Walsh, Ashford ve Hill (1985) tarafından geliştirilen 4 soruluk işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Anketteki sorulara verilen cevaplar 1'den 5'e kadar değişen puanlarla değerlendirilmiş olup, (1) hiçbir zaman, (2) nadiren, (3) bazen, (4) sıklıkla ve (5) kesinlikle şeklinde düzenlenmiştir. Cronbach Alpha katsayısı 0.83 olarak bulunmuştur. Yapılan Kolmogrov Smirnov testinde  $p > 0.5$  olduğu için veriler normal dağılım göstermektedir.

f) *Örgütsel Performans*: Örgütsel performansın ölçülmesinde Bakiev (2011) tarafından Nyhan (2000) ve Şahin (2010) ölçeklerinden yararlanılarak adapte edilen ve 6 sorudan oluşan bu ölçekte beş'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçekteki sorulara verilen cevaplar 1'den 5'e kadar değişen puanlarla değerlendirilmiş olup, (1) hiçbir zaman, (2) nadiren, (3) bazen, (4) sıklıkla ve (5) çok sık şeklinde düzenlenmiştir. Anket için yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha katsayısı 0.75 olarak bulunmuştur. Yapılan Kolmogrov Smirnov testinde  $p > 0.5$  olduğu için veriler normal dağılım göstermektedir.

**6.3. Verilerin Analizi:** Verilerin analizi için SPSS 18.0 istatistik programı kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde, frekans analizi, korelasyon, regresyon, ANOVA ve Mann Whitney U testleri kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesi, katılımcıların her bir soruya verdikleri cevapların toplam puanları üzerinden yapılmıştır. İstatistiki anlamlılık düzeyi  $p < 0.05$  olarak kabul edilmiştir.

## 7. BULGULAR

Araştırma hipotezlerini test etmek için demografik değişkenler, (Tablo 1); korelasyon testi (Tablo 2) ve regresyon analizi (Tablo 3) kullanılmıştır.

Araştırmaya katılanlarla ilgili demografik bilgiler Tablo 1'de gösterilmiştir. Bu tabloda görüldüğü gibi araştırmaya 254 kişi katılmış olup katılımcılardan sadece 10'u (% 4) kadın, 244'ü (% 96) erkektir. İşgörenler enerji sektöründe faaliyet gösteren işletmenin sondaj, kuyu tamamlama, üretim, jeoloji vb. bölümlerinde çalışmaktadırlar. Araştırmaya katılan işgörenler işletmede şef, ustabaşı, teknisyen, operatör ve işçi gibi farklı düzeylerde görev yapmaktadırlar.

<b>Tablo 1: Demografik Değişkenler (TABLO İKİLİ OLARAK DÜZENLENEBİLİR)</b>					
	<b>Frekans</b>	<b>%</b>		<b>Frekans</b>	<b>%</b>
<b>Yaş</b>					
20-30	34	13,4			
31-40	60	23,6			
41-50	120	47,2			
51 ve üzeri	40	15,7			
<b>Cinsiyet</b>			<b>Aylık Gelir Düzeyi</b>		
Kadın	10	4,0	1000 ve altı	17	6,70
Erkek	244	96,0	1000-2000	175	68,9
			2000-3000	56	22,0
			3000-4000	6	2,40
			4000-5000	1	0,43
<b>Medeni Durum</b>			<b>Çalışılan Birim</b>		
Evli	224	88,2	Sondaj	32	12,6
Bekar	30	11,8	Kuyu Tamamlama	42	16,5
			Üretim	100	39,4
			Jeoloji	13	5,1
			Diğer	67	26,4
<b>İş Tecrübesi</b>			<b>Göreviniz</b>		
1-5 yıl	56	22,0	Şef		
6-10 yıl	32	12,16	Ustabaşı	22	8,7
11-15 yıl	29	11,4	Teknisyen	43	16,9
16-20 yıl	58	22,8	Operatör	45	17,7
21yıl ve üzeri	79	31,1	İşçi	112	44,1
			Diğer	32	12,2
<b>Eğitim</b>					
İlköğretim	36	14,4			
Lise	153	60,2			
Üniversite	63	24,8			
Lisansüstü	2	0,8			

n=254

Aşağıda Tablo 2’de görüldüğü üzere, performans, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında güçlü pozitif doğrusal ilişki içindedirler ( $p<0.001$ ). Örgütsel bağlılık ve iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve iş stresi arasında negatif doğrusal bir ilişki söz konu-

rudur ( $p<0.001$ ;  $p<0.05$ ). İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif doğrusal bir ilişki bulunmaktadır ( $p<0.001$ ). Bu sonuçlar yukarıda ortaya atılan araştırma hipotezlerinin kabul edildiğini göstermektedir.



Tablo 2: Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, İş Stresi, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Performans Arasındaki İlişki

		1	2	3	4	5
1. Örgütsel Performans	Spherman	1				
2. Örgütsel Bağlılık	Korelasyon	,388**	1			
3. İş Tatmini	Katsayısı	,519**	,603**	1		
4. İşten Ayrılma Niyeti		-,075	-,274**	-,274**	1	
5. İş Stresi		-,042	-,146*	-,254**	,322**	1

\*\*Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-kuyruklu).

\*Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır (2-kuyruklu).

Yukarıda Tablo 2’de görüldüğü gibi performans, işten ayrılma niyeti ve iş stresi dışındaki değişkenler arasında istatistiki olarak bir ilişki olduğu tespit

edilmiştir. Dolayısıyla araştırmanın yedinci hipotezi dışındaki tüm hipotezler desteklenmiştir.

Tablo 3. İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, İş Stresi, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Performans Düzeyleri

Değişkenler	Minimum	Maksimum	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Örgütsel Performans	6,00	30,00	19,44	4,69
Örgütsel Bağlılık	5,00	25,00	18,57	4,96
İş Tatmini	9,00	43,00	27,06	6,50
İşten Ayrılma Niyeti	4,00	20,00	11,31	4,47
İş Stresi	9,00	45,00	28,26	8,31

Yukarıda Tablo 3’te işgörenlerin örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş stresi, işten ayrılma niyeti ve örgütsel performans düzeyleri ile ilgili ölçüklerin ortalamaları görülmektedir. Tabloya göre işgörenlerin örgütsel performans düzeyleri **19,44** (Min.6.00-Max.30.00) olarak hesaplanmış olup orta düzeyde örgütsel performans ortaya koydukları söylenebilir. Örgütsel bağlılık düzeyleri **18,57** (Min.5.00-Max.25.00) olarak hesaplandığından işgörenlerin bağlılık düzeylerinin de orta seviyede olduğu ifade edilebilir. Aynı şekilde iş tatmini **27,06** (Min.9.00-Max.43.00) olarak tespit edilmiş

olup iş tatmini konusunda orta düzeyde iş tatmini bildirdikleri görülmektedir. İşten ayrılma niyeti **11,31** (Min.4.00-Max.20.00), iş stresi ise **28,26** (Min.9.00-Max.45.00) olarak tespit edilmiş olup orta düzeyde işten ayrılma ve orta düzeyde iş stresi bildirdikleri söylenebilir.

Aşağıda Tablo 4’te görüldüğü üzere (örgütsel performansta), örgütsel bağlılık, iş stresi, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve çalışılan birim değişkenleri toplam varyansın %34’ünü açıklamaktadır.

Tablo 4: Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti, İş Stresi, Performans ve Çalışılan Birim Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımlı değişken	R <sup>2</sup>	Bağımsız değişken	B	β	t	p	VIF
Örgütsel Performans	0.34	Örgütsel Bağlılık	0.15	0.162	2.44	<b>0.15</b>	1.66
		İş Tatmini	0.34	0.47	6.90	<b>0.00</b>	1.74
		İşten Ayrılma Niyeti	0.09	0.09	1.58	1.15	1.20
		İş Stresi	0.041	0.07	1.30	1.93	1.82
		Çalışılan Birim	0.43	0.20	2.33	<b>0.20</b>	1.01

Bu modelde Durbin Watson:  $1.5 < d = 2.04 < 4$  olduğu için otokorelasyon yoktur.

Yukarıdaki sonuçların yanı sıra çalışılan birime göre yapılan analiz sonucunda üretim bölümündeki işgörenlerin performans algısının diğer birimlerdeki işgörelere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ( $p < 0.05$ ;  $F: 3.04$ ). Ayrıca ücret durumlarına göre yapılan değerlendirmede 1000 TL'nin altında ücret alan işgörenler, daha yüksek ücret alan işgörelere göre, daha düşük düzeyde iş tatmini bildirmişlerdir. Yine benzer şekilde aynı ücret grubu daha yüksek gelir gruplarına göre daha yüksek düzeyde iş stresi bildirmişlerdir ( $p < 0.05$ ;  $Z: 2.33$ ).

## 6. SONUÇ ve TARTIŞMA

Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel bağlılık, iş stresi, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve performans arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ortaya çıkan sonuçlar konuyla ilgili daha önceki araştırmaların sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir (Çekmecelioğlu, 2005; Gül vd., 2008; Avcı ve Küçükusta, 2009; Erkuş ve Fındıklı, 2013; Kitapçı vd., 2013). Günümüz işletmelerinde etkin bir rekabet için işgörenlerin işyerinde gösterdikleri örgütsel davranış özellikleri çok büyük önem arz etmektedir. Bundan dolayıdır ki örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş stresi, işgören devir hızı, performans vb. konular gerek araştırmacılar gerekse işletme yöneticileri tarafından daha sıklıkla ve önemle takip edilen konular arasındadır. Örgütsel davranışın genel çerçevesini oluşturan kavramlarla ilgili yapılan araştırmaların çokluğu da konunun önemini ortaya koymaktadır. Zira başarılı işletmelerin belirledikleri hedef ve stratejilere ulaşmalarındaki en önemli etkenin sağlıklı işgörenler olduğu unutulmamalıdır.

Araştırmadaki bir diğer sonuca göre işletmenin üretim bölümünde çalışan işgörenlerin performans algılarının diğer bölümlere oranla daha yüksek ol-

duğu görülmüştür. Bu durum üretim bölümündeki iş yoğunluğu ve etkili denetime bağlı bir iş anlayışından kaynaklanıyor olabilir.

Ayrıca düşük ücretle çalışan işgörenlerin iş tatmin düzeylerinin yüksek ücret alanlara göre daha düşük olduğu görülmüştür. İşgörenlerin iş tatmin düzeylerinin yüksek olmasını sağlayan en önemli faktörlerden birisi yüksek ücrettir. Yapılan araştırmalara bakılırsa yüksek ücret alan işgörenlerin iş tatmin düzeylerinin düşük ücretli işgörelere göre daha yüksek olduğu anlaşılabilecektir. İş tatmininin bir boyutu da işgörenin yaptığı işin karşılığını yeterli düzeyde alması şeklinde değerlendirilebilir.

Araştırmaya katılan işgörenlerdeki aynı ücret grubunun iş stresi düzeylerinin diğer ücret gruplarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. İşgörenlerde strese neden olan en önemli hususlardan biri geçimini sağlayamama ya da bilindik ifadeyle "ayın sonunu getirememesi endişesi"dir. İşletmelerin verimliliği, etkililiği ve belirlenen hedeflere ulaşabilmesi bakımından işgörenlerin iş performansları çok önemlidir. İşgörenlerin işletmeye etkin bir şekilde katkı sunabilmeleri ve yüksek performans ortaya koyabilmeleri stresten uzak, rahat ve huzurlu bir çalışma ortamına bağlıdır. Araştırma örneğini oluşturan işgörenlerin örgütsel bağlılık, iş stresi, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve örgütsel performans düzeyleri bütün olarak ortalama düzeyde tespit edilmiştir. Bu sonuç, işgörenlerin araştırmaya esas teşkil eden konularda riskli bir çizgide oldukları şeklinde yorumlanabilir. Zira yöneticiler bu hususta önlem almadıkları takdirde stres düzeyi yüksek, tatminsiz, yaşadığı en küçük problemden dolayı işten ayrılma eğilimli, düşük performanslı ve örgütsel bağlılığı zayıf işgörenlerle karşı karşıya kalabilirler.

Konuya daha geniş bir perspektiften yaklaşıldığında güçlü ekonomiler güçlü işletmelerden oluşur. Güçlü işletmeler ise güçlü işgörenlerden oluşur. Konuya hangi sektör açısından bakılırsa bakılsın işgörenlerin örgütsel davranış anlamındaki verimliliği işletmenin ekonomik verimliliği anlamına gelir. Gelişmiş ekonomiler ise verimli işletmelerden oluşan verimli sektörlerden oluşur. Bu açıdan bakıldığında daha fazla verimlilik ve etkinlik için yöneticilerin, araştırmada ortaya konulan işgören problemlerine yönelik olarak daha somut ve sürdürülebilir önlemler almaları gerektiği söylenebilir.

Sonuç olarak örgütsel bağlılık, iş stresi, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve örgütsel performans arasında istatistiki olarak önemli düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca işgörenlerin örgütsel performanslarının, örgütsel bağlılıklarının ve iş tatminlerinin orta seviyede olduğu ifade edilebilir. Aynı şekilde işten ayrılma niyetlerinin ve iş streslerinin de orta düzeyde oldukları söylenebilir. Araştırma hipotezlerinden sadece birinin desteklenmediği (H7: İşten ayrılma niyeti ile performans arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır) görülmüştür. Hipotezde belirtilen ilişkinin yönü doğru tahmin edilmesi ve istatistiki olarak bir ilişki tespit edilememesi örneklem büyüklüğü ile açıklanabilir. Örneklemin artırılması durumunda istatistiki bir ilişkinin görülmesi kuvvetle muhtemel bir durumdur.

Araştırmanın Güney Doğu Anadolu bölgesi Batman ili ile sınırlı kalması ve sınırlı sayıda anket uygulanmış olması temel kısıtlardan sayılabilir. Ayrıca diğer anket çalışmalarında olduğu objektif değerlemelerden çok, çalışanların algısına dayanması diğer bir kısıttır. Araştırma, gerek enerji sektörü bağlamında gerekse daha geniş kapsamda daha fazla işgören üzerinde yapılabilirse daha objektif sonuçlar elde edilebilir.

### Kaynakça

AĞIRBAŞ, İsmail, ÇELİK, Yusuf ve BÜYÜKKAYIKÇI, Hüseyin; (2005), "Motivasyon Araçları ve İş Tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları Üzerinde Bir Araştırma", *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), ss. 326-350.

AKDAĞ, Fusun ve YÜKSEL, Müberra; (2010), "İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İşkoliklik Algılanan Stres İlişkisinde Kontrol Odağının Rolü", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), ss.47-55.

AKTAŞ, Aliye Mavili; (2001), "Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(4), ss. 25-43.

AUSTIN, James T. and VILLANOVA Peter; (1992), "The Criterion Problem:1972-1992". *Journal of Applied Psychology*, 77(6), pp. 836-874.

AVCI, Nilgün ve KÜÇÜKUSTA Deniz; (2009), "Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki", *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), ss. 33-44.

BAKAN, İsmail, BÜYÜKBEŞE, Tuba; (2004), "Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması", *Akdeniz İİBF Dergisi*, 7, ss. 1-30.

BAKIEV, Erlan; (2011). "Determinants of Interpersonal Trust, Organizational Commitment for Performance within Kyrgyz National Police", *University of Central Florida, Orlando (Unpublished Doctoral Dissertation)*.

BALAY, Refik; (2014). "Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık" *Pegem Akademi, Ankara*

BAYRAM, Levent; (2005). "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık". *Sayıştay Dergisi*, Sayı: 59, ss.125-139

BECKER H.S., *Notes on the Concept of Commitment*, *The American Journal of Sociology*, 66 (1): 32-40, 1960.

BİNGÖL, Dursun.; (2003), "İnsan Kaynakları Yönetimi", *Beta Yayınları*, 5. Baskı. İstanbul.

CEYLAN, Adnan ve ULUTÜRK, Yıldırım Hüseyin; (2011), "Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler", *Doğu Üniversitesi Dergisi*, 7(1), ss. 48-58.

CORDERO, Rene; (1990), "The Measurement of Innovation Performance in Firm: An Overview". *Research Policy*, 19(2), pp. 185-192.

ÇAKAR, Nigar Demircan ve CEYLAN, Adnan; (2011), "İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri", *Doğu Üniversitesi Dergisi*, 6(1), ss. 52-66.

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

ÇELİK, Mazlum ve Ahmet, Çıra, (2013). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü" *Ege Akademik Bakış*, 13.1, ss.11-20.

ÇELİK, Mazlum ve TURUNÇ, Ömer; (2009). "Aile-İş Çatışması, İş Stresi ve Örgütsel Sadakatin İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Ampirik Bir Çalışma", *Savunma Bilimleri Dergisi*, s.8.2: ss.217-245

DEMİRTAŞ, Özgür ve AKDOĞAN A. Asuman; (2014), "The Effect of Ethical Leadership Behavior on Ethical Climate, Turn-over Intention and Affective Commitment", *Journal of Business Ethics*, 121, pp.1-9.

DİLEK, Hakan; (2005), "Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.

DİKİLİ, Ali ve BAYRAKTAROĞLU, Serkan; (2013), “Psikolojik Sözleşme İle İş Tatmini İlişikisine Yönelik Bir Araştırma”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 8(2), ss. 205-227

DUYGULU, Sergül ve ABAAN, Süheyla; (2007). “Örgütsel Bağlılık: Çalışanların Kurumda Kalma ya da Kurumdan Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi”, Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, 2007, 14.2: 061-073.

EFEÖĞLU, İbrahim Efe ve ÖZGEN, Hüseyin; (2013), “İş Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma.”Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(2).

ERDİL, Oya; KESKİN, Halit; İMAMOĞLU, Salih Zeki ve ERAT, Serhat; (2011). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. Doğu Üniversitesi Dergisi, 5(1), 17-26.

ERKUŞ, Ahmet ve Mine Afacan FINDIKLI; (2013), “Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma.”Journal of the School of Business Administration, IstanbulUniversity,42(2), ss. 302-318.

FRENCH, John. bR. Jr. and CHAPLAN Robert.D.; (1970), “Psychosocial Factors in Coronary Heart Disease”, Industrial Medical Surgery, 39, pp. 383-397.

GÜL, Hasan; Ercan OKTAY ve GÖKÇE, Hakan; (2008), “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti Ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”Akademik Bakış, 15.11.

GÜRBÜZ, Sait; (2006), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” AİBÜ-İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(2-1), ss.48-75.

HWANG, I.S. and KOU, J.H.; (2006), “Effects of Job Satisfaction and Perceived Alternative Employment Opportunities on Turnover Intention: An Examination of Public Sector Organizations”, Journal of American Academy of Business, Cambridge, 8(2),pp. 254-255.

İMAMOĞLU, Salih Zeki; KESKİN, Halit ve Serhat ERAT; (2004), “Ücret, Kariyer Ve Yaratıcılık İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi, 11(1), ss.167-176.

İŞCAN, Ömer Faruk ve NAKTİYOK, Atılhan; (2004),“Çalışanların Örgütsel Bağdaşmalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Adalet Algıları”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 59(1), ss.181-201.

JUDGE, Timothy A.,Sharon PARKER, Amy E. COLBERT, Daniel HELER, ve Remus ILIES; (2002), “Job Satisfaction: A Cross-Cultural Review”, Ed: Anderson, Neil - Ones, Deniz S. - Kepir Sinangil, Handan - Viswesvaran, Chockalingam, Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology, Volume

2: Organizational Psychology, SAGE Publications, London, ThosandOaks, New Delhi, 2nd Edition, pp.25-52.

KAYA, Harun ve ABDİOĞLU, Hasan; (2010), “Çalışanların Örgütten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma”, Amme İdaresi Dergisi, 43 (4): 127-163

KİTAPÇI, Hakan, Ramazan KAYNAK ve Sultan Süleyman ÖKTEN; (2013), “Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Kamu ve Özel Sektörde Mukayeseli Bir Araştırma” International Review of Economicsand Management, 1(1), ss. 49-73.

KOO, J.W. and HYUNG J.K.; (2006), “The Factor Affecting Job Stress and Psychosocial, Well-Being of Prison Officers”, International Congress Series,1294, pp.175-178.

KÖMÜRÇÜOĞLU, Hüseyin; (2003),“Belirsizlik Ortamında İş Tatmini ve İşe Bağlılık” İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnşan Kaynakları Dergisi, 5(1).

KULA, Seda.; (2011), “Occupational Stress and Work-Related Wellbeing of Turkish National Police (TNP) Members, Doctoral Dissertation”, Public Affairs in the College of Health and Public Affairs at the University of Central Florida Orlando, Florida (Unpublished Doctoral Dissertation)

LAZARUS, Richard, S.; (1991), “Psychological Stress in the Workplace”, Journal of Social Behavior and Personality, 6, pp.1-13.

LEBAS, Micheal J.:(1995), “Performance Measurement and Performance Management”, International Journal of Production Economics, 41(9), pp.23-35.

LUTHANS, Fred; (1992), “Organizational Behavior”, 6. Baskı, McGraw-Hill, Inc., New York.

Mc CREARY, Donald.R and Thompson Megan.M; (2006), “Development of Two Reliable and Valid Measures of Stressors in Policing: The Operational and Organizational Police Stress Questionnaires”. International Journal of Stress Management, 13(4), pp.494-518.

MEYER, John P .and .ALLEN Natalie J.:(1997),“Commitment in theWorkplace: Theory, Research, andApplication”. Sage, 1997.

MOBLEY, William.H.; (1982), “Employee Turnover: Causes, Consequences and Control Reading”. Boston, MA: Addison-Wesley.

MOWDAY, Richard, PORTER, Lyman; STEERS, Richard; Warr, Peter; (1982), “Employee-Organization Linkages”, AcademicPress, New York, 1982.

MRAYYAN, Majd Tawfeeq; (2005), “Nurse Job Satisfaction and Retention: Comparing Public to Private Hospitals in Jordan”, Journal of Nursing Management, 13, pp.40-50.

NYHAN, Ronald. C.; (2000), “Changing the Paradigm-Trustand Its Role in Public Sector Organizations”, American Review of Public Administration, 30(1), pp.87-109.

ODOM, Randall.Y., BOXX, W.Randy; DUNN Mark.G; (2000), “Organizational Cultures, Commitment, Satisfaction and Cohesion”, Public Productivity and Management Review, 14(2), pp.157-168.

- QUERSTEIN, Vernon; Mc AFFE, R.Bruce. and GLASSMAN, Myron.; (1992), "The Situational Occurences Theory of Job Satisfaction", *Human Relations*, 45(8), pp. 859-87
- ONAY, Meltem ve KILCI Sevde; (2011), "İş Stresi Ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbaşılar", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), ss. 363-372.
- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut; (2003a). "Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi .İ.İ.B.F.Dergisi* 18(2), ss. 113-130.
- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut; (2003b). "İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma" Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, ss.693-711.
- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut; BULUT, E.Aziz; TEKÇE, Evren Arı; ÇİRLİ, Yıldız; GEMİCİ, Tefik; TOZAL, Mahmut ve DOĞAN, Yasemin; (2003c). "Kadın ve Erkek Yöneticilerin Yönetimi Altındaki Personelin Motivasyon, Stres ve İş Tatmini Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma". *Celal Bayar Üniversitesi, İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), ss.125-138.
- PORTER, L.W. ve F.J. SMİTH.; (1970). "The Etiology of Organizational Commitment", *Unpublished Paper, University of California, Irvine, CA.*
- POYRAZ, Kemal ve Bülent KAMA; (2008), "Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, 2(13), pp. 143-164.
- RUSBULT, Caryl. A., FARRELL, Dan., ROGERS and MAINOUS A.Glen.; (1988), "Impact of Exchange Variables On Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model of Responses to Decline Job Satisfaction", *Academy of Management Journal*, 31(3), pp.599-627.
- ROBBİNS, Stephen P.; (1998), "Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications, Eighth Edition (International Edition)", *PrenticeHall-International, New Jersey.*
- SABUNCUOĞLU, Ebru Tolay; (2007), "Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi" *Ege Akademik Bakış*, 7(2), ss.621-636.
- SAĞLAM, Arı Güler; BAL, Hasan ve BAL Emine Çına; (2010), "İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerinde Bir Araştırma." *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), ss.143-166.
- SAMAD, Sarminah; (2006), "Predicting Turnover Intentions: The Case of Malaysian Government Doctors", *The Journal of American Academy of Business, Cambridge*, 8(2), pp.113-119.
- SELYE, Han; (1974). "Stress Without Disstress" *New York: J.B. Uppencott Com*, pp. 26.39.
- SONNENTAG, S. and M. FRESE; (2002). "Performance Concepts and Performance Theory. In S. Sonnentag (Ed.) *Psychological Management of Individual Performance*", John Wiley&Sons, Ltd.
- SÖYÜK, Selma; (2007), "Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma" *Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.*
- SPECTOR, Paul.E.; (1985), "Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey", *American Journal of Community Psychology*, 13(6), pp.693-713.
- ŞAHİN, İsmail; (2010), "Organizational Social Capital and Perceived Performance of Drug Law Enforcement Departments: A Case Study of Turkey", *University of Central Florida, Orlando (Unpublished Doctoral Dissertation).*
- VANDENBERG, Robert.J. and NELSON Jodi Barns; (1999), "Disaggregating The Motives Underlying Turnover Intentions: When Do Intentions Predict Turnover Behavior". *Human Relations*, 52(10), pp.1313-1336.
- VAN Harrison., R.; (1978). "Person-Environment Fit and Job-Stress", C. L.Cooper ve R. Payne (ed.), *Stress and Work*, Chichester: Wiley.
- WEISS, Howard. M.; (2002), "Deconstructing Job Satisfaction Seperating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences", *Human Resource Management Review*, 12, pp.173-194.
- YELBOĞA, Atilla; (2006), "Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 8(2), ss.196-211.
- YILDIZ, Sebahattin, YALAVAÇ, Süleyman ve MEYDAN, Cem Harun; (2013). "Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgüte Bağlılığın Aracı Rolü: Türkiye'deki Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Personeli Üzerinde Bir Araştırma", *Akdeniz İİBF Dergisi*, s. 26, ss. 164-189.
- YÜCELER, Aydan; (2009), "Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma" *Selçuk University Social Sciences Institute Journal*, 4(3), ss.429-444.
- YÜKSEL, İhsan; (2011), "İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma." *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), ss. 291-306.
- YÜRÜR, Senay.; (2008), "Örgütsel Adalet İle İş Tatmini Ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), ss.295-312.
- WALSH James P., SUSAN J. ASHFORD and THOMAS E. HILL.; (1985), "Feedback Obstruction: The Influence of the Information Environment on Employee Turnover Intention" *Human Relations*, 38(1), pp.23-46.