

# Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminlerinin İşten Ayrılma Niyetlerine Olan Etkisi: İlaç Sektörü Örneği\*

Fatih VAROL\*\*

## ÖZ

Bu araştırma, Konya ili sınırları içerisinde faaliyet gösteren ilaç sektörü çalışanlarının, örgütsel bağlılık ve iş tatmini duygularının işten ayrılma niyetlerine olan etkisine ilişkin bulgular elde etmeyi amaçlamaktadır. İhtiyaç duyulan verilerin tamamına yakını yüz yüze görüşme yapılarak anket yöntemi ile elde edilmiştir. Veri toplama aşamasında ilaç sektörü çalışanlarına dağıtılan 245 adet anketten 202 tanesi geri dönmüş ve bu anketlerden 196 tanesi değerlendirmeye uygun bulunmuştur. Araştırmada elde edilen veriler “SPSS 15.0” paket programı yardımıyla incelenmiş ve verilerin analizi aşamasında örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi yansıtan yapısal model “AMOS 16.0” paket programıyla oluşturulmuştur.

Araştırma bulguları incelendiğinde ortaya çıkan sonuçlar, iş tatmini ile örgütsel bağlılığın bileşenlerini oluşturan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasındaki ilişkileri öngören hipotezleri desteklemektedir. Buna göre iş tatmini ile örgütsel bağlılığın bileşenleri arasındaki ilişkinin kuramsal beklentilerle uyuşacak biçimde anlamlı ve pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık bileşenleri ve iş tatmini arasındaki ilişkiler değerlendirildiğinde, işgörenlerin iş tatmin düzeylerindeki artışın, örgütsel bağlılık düzeylerini de arttırdığı görülmektedir. Örgütsel bağlılık bileşenlerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelendiğinde ise, duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Devam bağlılığı ile işten ayrılma niyeti arasında ise anlamlı ve pozitif bir ilişkiye rastlanılmaktadır. Öte yandan iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti, İlaç Sektörü Çalışanları

## The Effect of Employees' Organizational Commitment and Job Satisfaction on the Intent to Leave Job: Example of the Pharmaceutical Sector

### ABSTRACT

This research purposes that obtaining evidences which is depending on the effects organizational commitment and job satisfaction to the targets of turnover intention of the employees of medical sector actions in Konya city borders. Approximately all of the datas, which is needed to, was obtained by making face to face conversation with the method of survey. At the stage of data collection, 202 of 245 surveys which was delated out to the medical sector employees, turned back and 196 of these surveys were approved to the assessment. Datas obtained in the research were examined with the help of SPSS 15.0 package programme and at the stage of analysing of datas, constitutional model which reflects to the connection of job satisfaction and turnover intention, organizational commitment was created with AMOS 16.0 package programme.

When the evidence of research were examined appeared results support to the hypotheses which predict the relationship between affective commitment, continuance commitment and normative commitment which creates components of job satisfaction and organizational commitment. Relationship between job satisfaction and components of organizational commitment were seen as suitable as theoretical hopes as meaningful and positive direction. When the relationships between the components of organizational commitment and the job satisfaction were examined, increase in the level of job satisfaction of employees, redounds the level of organizational commitment are seen. When the effect of components of organizational commitment which is on resigning were examined, negative and meaningful relationship between affective commitment and the turnover intention is seen. Meaningful and positive relationship between continuance commitment and the turnover intention were encountered. On the other hand, meaningful relationship between job satisfaction and the turnover intention was not encountered.

**Keywords:** Organizational Commitment, Job Satisfaction, Turnover Intention, Employees in the Medical Sector

### 1. Giriş

İlaç sektöründe son yıllarda yaşanan yoğun rekabet ortamı, bu sektörde yer alan örgütlerin daha nitelikli işgörelere olan ihtiyacını da arttırmaktadır. Bu bağlamda yetişmiş olan işgücünün örgütte kalmasını sağlamak ve bu doğrultuda izlenecek politikalar, ilaç firmalarının öncelikleri haline gelmiştir. İşgören

\* Bu makale, “Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi: Konya İli İlaç Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama” adlı (Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü) Yüksek Lisans tezinden türetilmiştir.

\*\* Öğr. Gör., Selçuk Üniversitesi, fvarol@selcuk.edu.tr

Makalenin Gönderim Tarihi: 13.07.2017; Makalenin Kabul Tarihi: 24.07.2017

devrinin en aza indirgenmesi, tecrübeli işgörenlerin mevcut örgütlerine tutunmaları ve yeni kazanım olan işgörenlerin örgütle olan oryantasyonları sürecinde maliyetlerin minimum düzeyde tutulması açısından örgütsel bağlılık kavramının önemi ön plana çıkmaktadır. Örgütsel bağlılık, Allen ve Meyer (1991) tarafından üç bileşenli bir kavramsal yapı olarak ele alınmıştır. Araştırmacıların geliştirdikleri model içerisinde örgütsel bağlılık işten ayrılma niyeti ile ilişkilendirilmiştir. İzleyen pek çok araştırma örgütsel bağlılık kavramını diğer iş çıktıları ile ilişkilendirerek öncüllerini ve sonuç değişkenlerini ele almıştır. Bu konu ile ilgili literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık kavramıyla ilişkilendirilen bir diğer önemli değişkenin iş tatmini olduğu dikkat çekmektedir. İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki bu ilişki pek çok araştırmacı tarafından ilgi odağı olmakla birlikte, söz konusu literatür bu iki değişken arasındaki ilişkinin yönü ile ilgili olarak çelişkili bulgular üretmiştir. Bir dizi araştırmacı iş tatminini örgütsel bağlılığın bir öncülü olarak ele alırken (Testa, 2001: 227; Currivan, 1999: 498), diğer araştırmacılar örgütsel bağlılığın iş tatminine yol açtığını öne sürmüştür (Mathieu ve Zajac, 1990). Bu tartışmalar içerisinde örgütsel bağlılık kavramının incelendiği bağlam ve örneklem de önem taşımaktadır (Wasti, 2002; Wasti 2003).

Bu tartışmalar ışığında örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında nasıl bir ilişki yapısının olacağı ve bu ilişki yapısının ilaç sektörü çalışanları için nasıl şekilleneceği araştırılması gereken bir konudur. Böyle bir araştırma sorununun ele alınması, daha önce ortaya konulmuş kuramsal bir modelin farklı bir örnekleme test edilmesi yönündeki katkısının yanı sıra, özellikle söz konusu sektör yöneticilerine çalışanlarının bağlılık ve işten ayrılma niyeti çıktılarını istenen yönde değiştirecek stratejileri şekillendirmeleri adına yarar sağlayacaktır.

## 2. Literatür Taraması

### 2.1. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

İş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramları örgütsel davranış alanında çalışan pek çok araştırmacı için ilgi odağı olmuştur. İlgili literatür genel anlamda bu iki kavram arasındaki ilişki üzerine çelişkili bulgular üretmiştir (Demir vd., 2008). Bu bağlamda araştırmalar iş tatminini örgütsel bağlılığın hem belirleyicisi hem de bir sonucu olarak ele almaktadır (Mathieu ve Zajac, 1990). Ancak iş tatmininin örgütsel bağlılığın bir öncülü olduğunu ortaya koyan hatırı sayılır miktarda kuramsal ve görgül bulguya rastlamak mümkündür (Testa, 2001: 227; Currivan, 1999: 498). Testa (2001)'nin bulguları, iş tatmininin örgütsel bağlılığın bir öncülü olduğu yönündeki kuramsal varsayımı destekler niteliktedir. Aynı şekilde, Fulford (2005) ve Sergeant ve Frenkel (2000) yaptıkları araştırmalarda, iş tatminini, örgütsel bağlılığın anlamlı bir belirleyicisi olarak bulmuşlardır. Benzer biçimde Kim vd. (2005) çalışmaları iş tatmininin örgütsel bağlılığa yol açacağı yönündeki hipotezi destekler niteliktedir. Demir vd. (2008) Türkiye'de üniversitede çalışan öğretim elemanları üzerinde yaptıkları araştırma bulguları ise iş tatmininin her üç örgütsel bağlılık değişkeni anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini ortaya koymaktadır.

### 2.2. Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

İş davranışı üzerinde bağlılık bileşenlerinin hem ayrı ayrı hem de etkileşimli etkileri olduğu genel olarak kabul görmektedir. Örgütsel bağlılıkla ilişkilendirilen değişkenlerin başında işten ayrılma niyeti gelmektedir. (Allen ve Meyer, 1991). Söz konusu ilişkiyi araştıran öncül nitelikteki pek çok kuramsal ve görgül çalışmada bu iki değişken arasında ters yönlü bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur (Steers, 1977; Blau ve Boal, 1987; Mathieu ve Zajac, 1990; Allen ve Meyer, 1991; Schwepker 2001; Allen ve Meyer, 1996; Meyer ve diğerleri, 2002). İzleyen pek çok araştırmacı böyle bir ilişkiyi Allen ve Meyer'in (1991) üç boyutlu kavramsal modeli üzerinden test ederek benzer bulgular elde etmiştir. Örneğin; Somers (1995), çalışmasında duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki bulurken, normatif ve devam bağlılığı bileşenleri için anlamlı ilişkiler elde edememiştir. Jaros (1997) un bulguları da örgütsel bağlılığın her üç bileşeninin de işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve negatif etkiye sahip olduğunu doğrulamaktadır. Öte yandan söz konusu çalışmada bu bağlılık bileşenlerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin gücü bakımından farklılaştığı ve duygusal bağlılığın normatif ve devam bağlılığından daha güçlü bir etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur. Wasti (2005) çalışmasında, Allen ve Meyer'in (1991) kavramsal yapısı temelinde elde ettiği örgütsel bağlılık profilleri içerisinde duygusal-normatif ve duygusal bağlılık bileşenlerinin baskın olduğu durumlarda işten ayrılma niyetinin de daha az olacağını ortaya koymuştur. Loi vd. (2006) örgütsel bağlılığın işten ayrılma

niyeti ile negatif yönlü ilişki olduğunu doğrulamıştır. Chang vd. (2007) ise normatif bağlılığın örgütsel işten ayrılma niyeti üzerinde ve duygusal bağlılığın mesleki işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkili olduğunu bulmuşlardır. Son olarak Lambert vd.'nin (2001) bulguları da örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki direkt etkisini doğrular niteliktedir.

### 2.3. İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

İşten ayrılma niyeti ve iş tatmini pek çok araştırmacının merkezi ilgi alanıdır. Bunu sebebi, görgül araştırmaların işten ayrılma niyetinin örgütlerin etkinliğinin tamamını olumsuz etkileyeceğine dair bulgular elde etmesidir (Samad, 2006). Bir tutum olarak iş tatmininin önemli bireysel ve örgütsel sonuçları bulunmaktadır. Literatürde ele alınan bu sonuçlardan biri de örgütsel bağlılık olarak ele alınmaktadır (Gül, vd, 2008: 2). Pek çok kuramsal ve görgül araştırma bu iki değişken arasında negatif yönlü bir ilişkiye işaret etmektedir (Scott vd., 2006, Karatepe vd., 2006, Takase vd., 2005; Çekmecelioglu, 2005). Türkiye’de yapılan çalışmalara bakıldığında ise; Karşlı vd. (2005)’e göre iş tatmininin önemi işten ayrılma üzerinde etkili olmasından kaynaklanmaktadır. Benzer biçimde Çekmecelioglu (2006) iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olduğunu ve bu iki kavramın işten ayrılma niyeti üzerinde de etkili olduğunu öne sürmektedir. Yazıcıoğlu vd. (2009) iş tatmini yüksek olan işgörenlerin işten ayrılma niyetinin düşük olacağını ortaya koymaktadır.

## 3. Metodoloji

### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu araştırmanın amacı, ilaç sektörü çalışanlarının çeşitli açılardan yaşamış oldukları örgütsel bağlılık ve tatmin sorunlarını, işten ayrılma niyetleriyle ilişkilendirerek, mevcut sorunlara ilişkin çözümler üretebilmektir. Araştırmanın konusuna ilişkin Konya Bölgesinde faaliyet gösteren çoğunluğunun ilaç mümessillerinin oluşturduğu bir örneklemeden yola çıkarak, anket yöntemiyle veriler elde edilmeye çalışılmıştır. Nihai olarak elde edilen bu verilerle ilaç sektörü çalışanlarının bağlılık ve tatmin boyutunda işten ayrılma niyetleri incelenmiş ve sorunlara ilişkin çözüm önerileri sunulmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın amacı ve kısıtları doğrultusunda ana evren Konya ilinde görev yapan ilaç sektörü çalışanlarından oluşturulmuştur. Konya İlaç Mümessilleri Derneği’nden alınan bilgiye göre Konya Bölgesi’nde yaklaşık olarak 600 ilaç mümessili görev yapmaktadır. Örneklemin belirlenmesinde %95 güven aralığında e=%5 hata payı ile, “ $n = N \cdot t^2pq / d^2 (N-1) + t^2pq$ ” formülü (Büyüköztürk) kullanılarak örneklem büyüklüğü 174 olarak belirlenmiştir. Evrenden örneklem girmede tüm deneklere eşit seçilme olasılığı sunan basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Bryman; Cramer, 1997: 99). İlaç mümessilleri ile yüz yüze görüşülerek hazırlanan anket formunu doldurmaları istenmiştir. Veri toplama aşaması sonucunda mümessillere dağıtılan 245 adet anketten 202 tanesi geri dönmüş ve bu anketlerden 196’sı değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmada elde edilen veriler “SPSS 15.0” paket programı yardımıyla incelenmiş ve örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi yansıtan yapısal model “AMOS 16.0” paket programıyla oluşturulmuştur.

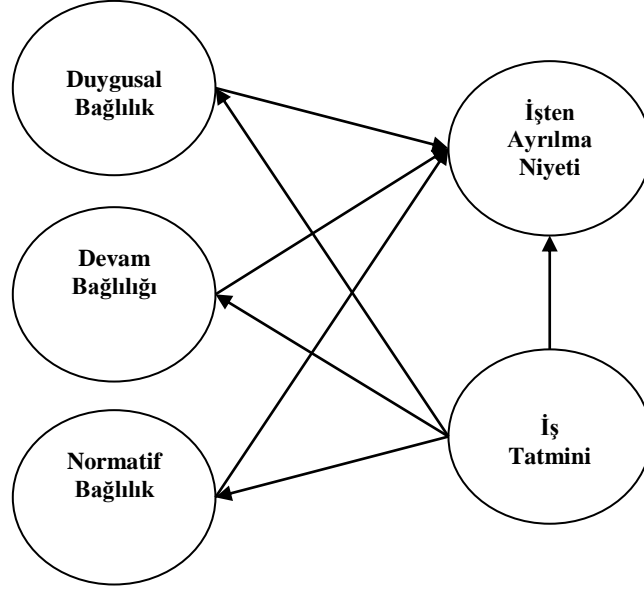
### 3.2. Kullanılan Ölçekler

Araştırmada standart veri elde etme ve buna bağlı üstün veri analizi sunma özelliklerinden dolayı anket yöntemi kullanılmıştır. İş tatminini ölçmek için, Weiss, Davis ve England (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmini Ölçeği (MSQ)’nin 20 sorudan oluşan kısa formu kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık soruları Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık envanterinden uyarlanmıştır. İşten ayrılma niyeti soruları Rosin ve Korabick (1995) tarafından geliştirilen ve Türkçe geçerlemesi Tanrıöver (2005) tarafından yapılan ölçekten uyarlanmıştır. Ölçeklerde yer alan ifadeler 1’den (örn: hiç tatmin edici değil), 5’e (Örn: tamamen tatmin edici) uzanan 5 noktalı Likert tipi tepki skalası üzerinde yer almaktadır.

### 3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Teoriye göre örgütsel bağlılık işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olacaktır. İşten ayrılma niyeti üzerinde işgörenin işinde yaşadığı iş tatmini direkt olarak etkili olurken, aynı zamanda işgörenin örgüte olan bağlılığı

da iş tatmininden etkilenecektir. Bu varsayımlar ışığında geliştirilen araştırma hipotezlerinin test edilmesi için geliştirilen kavramsal model Şekil 1 de gösterilmiştir:



**Şekil 1: Araştırmanın Modeli**

Araştırmanın ilgili literatür temeline dayanılarak geliştirilen hipotezler şu şekildedir:

H<sub>1</sub>: İş tatmini arttıkça işgörenlerin örgütsel bağlılıkları artacaktır.

H<sub>1a</sub>: İş tatmini arttıkça duygusal bağlılık artacaktır.

H<sub>1b</sub>: İş tatmini arttıkça normatif bağlılık artacaktır.

H<sub>1c</sub>: İş tatmini arttıkça devam bağlılığı artacaktır.

H<sub>2</sub>: Örgütsel bağlılık arttıkça, işgörenlerin işten ayrılma niyeti azalacaktır.

H<sub>2a</sub>: Duygusal bağlılık arttıkça, işgörenlerin işten ayrılma niyeti azalacaktır.

H<sub>2b</sub>: Normatif bağlılık arttıkça, işgörenlerin işten ayrılma niyeti azalacaktır.

H<sub>2c</sub>: Devam bağlılığı arttıkça, işgörenlerin işten ayrılma niyeti azalacaktır.

H<sub>3</sub>: İş tatmini arttıkça, işten ayrılma niyeti azalacaktır.

## 4. Bulgular

### 4.1. Ölçeklerin Güvenirlilik ve Geçerlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 1’de özetlenmektedir.

**Tablo 1: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri**

Ölçekler	Güvenilirlik Analizi	Doğrulayıcı Faktör Analizi (CFA)			
	Cronbach $\alpha$	$\chi^2/df$	CFI	TLI	RMSEA
<b>Örgütsel Bağlılık Ölçeği</b> (Meyer ve Allen, 1993)	,79	2,3	,90	,89	,08
Duygusal Bağlılık	,92				
Devam Bağlılığı	,78				
Normatif Bağlılık	,79				
<b>İş Tatmini</b> (Weiss, Davis, England, 1967)	,89	1,9	,91	,90	,07
<b>İşten Ayrılma Niyeti</b> (Rosin ve Korabick, 1995)	,93	0,3	,99	,99	,00

Cronbach's Alpha katsayıları yorumlandığında her üç ölçek için de yeterli düzeyde güvenilirlik sağlandığı söylenebilir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ise, ölçeklerin veri ile uyumunun tatminkâr olduğunu göstermektedir.

#### 4.2. Yapısal Modele İlişkin Bulgular

Herhangi yapısal bir modelin bütünsel olarak kabul edilebilir olması için modeldeki ilişkilerin veri ile uyumlu olup olmadığını ölçmeye yarayan uyum indeksleri kullanılmaktadır (Şimşek 2007, 47). Yapısal modele ait hesaplanan uyum indeksleri Tablo 2'de özetlenmiştir. Uyum indeksleri modelin veri ile uyumunun tatminkâr olduğunu göstermektedir.

**Tablo 2: Yapısal Modele Ait Hesaplanan Uyum İndeksleri**

Uyum İndeksi	Model Değeri	Endeksin Kabul Edilebilir değeri
$\chi^2$ (Chi Square - Ki kare)	693,290	,000 (İdeal değer)
Df (Serbestlik Derecesi)	312	,000 (İdeal değer)
$\chi^2/df$	2,22	1-3 Arası
TLI (Tucker-Levis İndeks)	,89	,90 üzeri
GFI (Uyum İyiliği Endeksi)	,80	,90 üzeri
NFI (Normed Fit İndeks)	,83	,90 üzeri
CFI (Comperative Fit İndeks)	,90	,90 üzeri
RMSEA Root mean square error of approximation	,079	,08 den küçük

**Kaynak:** (Wank ve Armstrong, 2001: 9).

Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları ile ele alınan örgütsel bağlılığın ve iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini, değerlendirmek için değişkenler arasındaki ilişki katsayılarının yorumlanması gerekmektedir. Tablo 3’de Yapısal modelin hipotez testi sonuçlarını özetlemektedir.

**Tablo 4.4: Yapısal Modelin Hipotez Testi Sonuçları**

Değişkenler ve ilişkinin yönü	Tahmin*	Standart Hata	t değeri	P (Anlamlılık)	Hipotez
İş tatmini. → Duygusal Bağ	1,09	,081	4,11	,000	Kabul
İş tatmini → Devam Bağ.	,33	,081	11,33	,000	Kabul
İş tatmini → Normatif Bağ.	,99	,106	9,392	,000	Kabul
Duygusal Bağ. → İşten ayr. Niyeti	-,801	,187	-4,282	,000	Kabul
Devam Bağ. → İşten ayr. Niyeti	,648	,182	3,55	,000	Kabul
Normatif Bağ. → İşten ayr. Niyeti	-,187	,181	-1,03	,303	Red
İş tatmini → İşten ayr. Niyeti	,451	,329	1,369	,171	Red

\* Standardize edilmiş regresyon katsayısı

Örgütsel bağlılık boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisini test eden regresyon katsayıları incelendiğinde; duygusal bağlılık ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki gözlenmiştir ( $\beta=1,09$ ;  $P<,05$ ). Buna göre iş tatmini arttıkça duygusal bağlılık da artmaktadır. Benzer bir ilişki, iş tatmini ile devam bağlılığı ( $\beta=,33$ ;  $P<,05$ ) ve normatif bağlılık ( $\beta=,99$ ;  $P<,05$ ) arasında da gözlenmiştir. Deneklerin iş tatminlerindeki artış, normatif bağlılık ve devam bağlılıklarında da artışa neden olmaktadır. Örgütsel bağlılık boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini test eden bulgular incelendiğinde; duygusal bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi olduğu görülmüştür ( $\beta=-,802$ ;  $P<,05$ ). Başka bir deyişle duygusal bağlılığın artan düzeyleri için işten ayrılma niyetinde bir azalma gözlenmektedir. Bir diğer anlamlı ilişki ise devam bağlılığı boyutunda gözlenmiştir ( $\beta=,648$ ;  $P<,05$ ). Buna göre devam bağlılığındaki artış, işten ayrılma niyetinde de artışa neden olacaktır. Öte yandan örgütsel bağlılığın normatif bağlılık boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır ( $\beta=-,187$ ;  $P>,05$ ). Son olarak iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır ( $\beta=,451$ ;  $P>,05$ ).

## 5. Sonuç

Araştırma sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki özetlenen ilişkiler değerlendirildiğinde, iş tatmini ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin kuramsal beklentilerle uyuyacak biçimde pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle yaptığı işe karşı olumlu duygusal tepkiler geliştiren ve yüksek düzeyde iş tatmini yaşayan işgören, yaptığı işten daha yüksek düzeyde tatmin yaşamaktadır (Baş ve Ardıç, 2002: 73). Bunun sonucu olarak işgören çalışmakta olduğu örgüte karşı yüksek düzeyde duygusal bağlılığa sahip olacaktır. Örgütle güçlü bir duygusal ilişki ve bağlılık hisseden çalışan “kendi isteği ile” örgütte kalmayı sürdürecektir (Meyer ve Allen, 1991: 67). Bulgular, iş tatmini ve normatif bağlılık arasında da pozitif yönlü bir ilişki ortaya koymaktadır. Yüksek düzeyde iş tatmini yaşayan işgören örgütüne karşı yüksek normatif bağlılığa sahip olmaktadır. Benzer şekilde, çeşitli örgütsel pratiklerin etkisiyle, örgütün kendisinden sadakat beklediğine inanmış olan iş görenin de güçlü bir normatif bağlılık göstermesi olasıdır (Allen ve Meyer, 1990: 4; Meyer ve Allen, 1991: 69–71; Meyer vd., 1993: 539). Kişinin

toplam iş çevresinden, örneğin işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygu (Akıncı, 2002: 3) olarak ortaya çıkan iş tatmininin ise böyle bir bağlılık ve sadakat beklentisine yol açacağı beklenebilir. Özellikle kültürel yapımız bağlamında düşünüldüğünde, kendilerine çeşitli imkânlar sunan örgütlerine koşulsuz bir sadakat ve bağlılık borcu hisseden bireyler değişim ilişkisi içerisinde, grup tarafından korunmayı beklerler (Hofstede, 1980: 45; Hofstede, 2005: 76). Bu korunma hissi sağlanıyorsa işgören işinden ve iş ortamından beklentilerinin yeterince karşılandığı algısına sahip olacak ve bu işinden tatmin olması sonucu yüksek normatif bağlılıkla sonuçlanacaktır. İş tatmini ile örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu arasında da anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Bilindiği gibi devam bağlılığı, iş görenin örgütten ayrılmanın maliyetinin farkında olması ile ilgilidir. Örgütle ilişkisi devam bağlılığına dayanan bir iş gören, “kalmaya ihtiyaç duyduğu için” örgütün bir üyesi olmaya devam eder. Bu bağlamda işinde yüksek düzeyde tatmin yaşayan işgören örgütten ayrılmasının sonucundaki alternatifleri değerlendirecek ve alternatiflerle yaptığı karşılaştırma sonucunda yüksek tatmin yaşadığı mevcut işinde kalmayı tercih edecektir.

Örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelendiğinde duygusal bağlılık bileşeninin artan düzeyleri için işten ayrılma niyetinde azalma görülmektedir. Duygusal bağlılık boyutunda örgütle yüksek düzeyde duygusal ilişki ve bağlılık geliştiren işgören (Allen ve Meyer, 1991: 67) işten ayrılma yönünde daha az istek duyacaktır. Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki devam bağlılığı boyutunda aynı yönlüdür. Meyer vd. (1993: 539)'ın modeline göre, üç tip bağlılığın, örgütten ayrılma niyeti, devamsızlık, performans, verimlilik gibi faktörler üzerindeki etkileri farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır (Wasti, 2000: 401). Çalışmakta oldukları örgüte duygusal bağlılık geliştiremeyen işgören, farklı iş alternatiflerinin olmamasından kaynaklanan bir zorunlulukla işyerinde kalmaya devam edecektir. Tıbbi mümessiller için bu zorunluluk meslekte çalışma süresi ve ilerleyen yaşa bağlı olarak, işten çıkarılma korkusuyla çeşitli iş fırsatlarını değerlendirme eğilimini de beraberinde getirmektedir. Bu durum işten ayrılma niyetinin de artmasına yol açmaktadır. Son olarak normatif bağlılık ve iş tatmini değişkenlerinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi gözlenmemiştir.

Araştırmada elde edilen bulgular, süre ve örneklemeden kaynaklanan kısıtlar nedeniyle nispeten kısıtlı yorum olanakları sunmuştur. Özellikle sektörün yapısı ve tıbbi mümessillerin yoğun çalışma koşulları, oluşturulan hipotezlerin daha büyük bir örnekleme testine olanak vermemiştir. Gelecek araştırmaların daha büyük örneklemlerle ve farklı iş kollarında yürütülmesi konu ile ilgili daha geniş bir bakış açısı sunacaktır.

### Kaynakça

- Akıncı, Z. (2002). “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”. Akdeniz İİBF Dergisi, sayı: 4, s. 1-25.
- Allen, Natalie J. and Meyer, J. P. (1990). “The Measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization”. Journal of Occupational Psychology, number: 63, p. 1-18.
- Allen, Natalie J. and Meyer, J. P. (1991). “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”. Human Resource Management Review, number: 1 (1), p. 61-89.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1996). “Affective, Continuance, and Normative Commitment: An Examination of Construct Validity”. Journal of Vocational Behavior, number: 49 (1), p. 143-152.
- Baş, T. ve Ardic, K. (2002). “Yüksek Öğretimde İş Tatmini ve Tatminsizliği”. İktisat İşletme ve Finans, sayı: 17, s. 72-81.
- Blau, G. J. and Boal, K. B. (1987). “Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism”. Academy of Management Review, number: 12 (2), p. 288-300.
- Bryman, A. and Cramer, D. (1997). “Quantitative Data Analysis with SPSS for Windows”. Routledge, London and New York.
- Büyüköztürk, Şener. *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Ankara: Pegem Yayıncılık, 2003
- Chang, H. T., Chi, N. W. and Miao, M. C. (2007). “Testing the Relationship Between Three-Component Organizational/Occupational Commitment and Organizational/ Occupational Turnover Intention Using a Non-Recursive Model”. Journal of Vocational Behavior, number: 70, p. 352-368.

- Currivan, D. B. (1999). "The Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Models of Employee Turnover". Human Resource Management Review, number: 9 (4), p. 495-524.
- Çekmecelioglu, H. G. (2005). "Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma". Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, sayı: 6 (2), s. 23-39.
- Çekmecelioglu, H. G. (2006). "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma". İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, sayı: 8 (2), p. 153-168.
- Demir, H., Usta, R. ve Okan, T. (2008). "İşsel Pazarlamannın Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi". Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, sayı: 26 (2), s. 135-161.
- Fulford, M. D. (2005). "That's Not Fair!: The Test of a Model of Organizational Justice, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Among Hotel Employees". Journal of Human Resources in Hospitality&Tourism, number: 4 (1), p. 73-84.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). "İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama". Akademik Bakış, sayı: 15, s. 1-11.
- Hofstede, G. (1980). "Motivation, Leadership, and Organization: Do American Theories Apply Abroad?". Organizational Dynamics, number: 9 (1), p. 42-63.
- Hofstede, G. and Hofstede, G. J. *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, (Revised and expanded 2nd ed), New York, McGraw Hill, 2005
- Jaros, S. J. (1997). "An Assessment of Meyer and Allen's (1991) Three-Component Model of Organizational Commitment and Turnover Intentions". Journal of Vocational Behavior, number: 51, p. 319-337.
- Karatepe, O. M., Uludağ, O., Meneviş, İ., Hadzimehmedagic, L. and Baddar, L. (2006). "The Effects of Selected Individual Characteristics on Frontline Employee Performance and Job Satisfaction". Tourism Management, number: 27, p. 547-560.
- Kim, W. G., Leong, J. K. and Lee, Y. K. (2005). "Effect of Service Orientation on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intention of Leaving in a Casual Dining Chain Restaurant". International Journal of Hospitality Management, number: 24, p. 171-193.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L. and Barton, S. M. (2001). "The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intent: A Test of A Structural Measurement Model Using A National Sample of Workers". The Social Science Journal, number: 38, p. 233-250.
- Loi, R., Hang-Yue, N. and Foley, S. (2006). "Linking Employees' Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention to Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Psychology". Group and Organization Management, number: 79, p. 102-103.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1991). "A Three – Component Conceptualization of Organizational Commitment". Human Resource Management Review, number: 1 (1), p. 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. and Catherine, A. S. (1993). "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization". Journal of Applied Psychology, number: 78 (4), p. 538-551.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*, Thousand Oaks, CA: Sage, 1997.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. and Topolnytsky, L. (2002). "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences". Journal of Vocational Behavior, number: 61, p. 20-52.
- Mathieu, J. E. and Zajac, D. M. (1990). "A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Corralates and Consequences of Organizational Commitment". Psychological Bulletin, number: 108 (2), p. 171-194.
- Samad, S. (2006). "Predicting Turnover Intentions: The Case of Malaysian Government Doctors". The Journal of Academy of Business, number: 8 (2), p. 113-119.
- Schwepker, C. H. (2001). "Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention in the Salesforce". Journal of Business Research, number: 54, p. 39-52.
- Sergeant, A. and Frenkel, S. (2000). "When Do Customer Contact Employees Satisfy Customers?". Journal of Service Research, number: 3 (1), p. 18-34.



- Somers, M. J. (1995). "Organizational Commitment, Turnover and Absenteeism: An Examination of Direct and Interaction Effects". Journal of Organizational Behavior, number: 16, p. 49-58.
- Steers, R. M. (1977). "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment". Administrative Science Quarterly, number: 22, p. 46-56.
- Şimşek, Ömer Faruk. Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları, İstanbul. Ekinoks Yayıncılık, 2007.
- Takase, M., Maude, P. and Manias, E. (2005). "Nurses' Job Dissatisfaction and Turnover Intention: Methodological Myths and an Alternative Approach". Nursing and Health Sciences, number: 7, p. 209-217.
- Testa, M. R. (2001). "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Effort in the Service Environment". Journal of Psychology, number: 135 (2), p. 226-236.
- Wang, X. ve Armstrong, A. (2001). "A Structural Model of Professional Commitment From the Perspective of Characteristics of A Professional Community". Victoria University of Technology, Working Paper Series, 1-18.
- Wasti, S. A. (2000). "Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi". 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Bildiriler Kitabı. 25-27 Mayıs. Nevşehir, s. 401-410.
- Wasti, S. A. (2002). "Affective and Continuance Commitment to the Organization: Test of an Integrated Model in the Turkish Context". International Journal of Intercultural Relations, number: 26 (5), p. 525-550.
- Wasti, S. A. (2003). "Organizational Commitment, Turnover Intentions and the Influence of Cultural Values". Journal of Occupational and Organizational Psychology, number: 76 (3), p. 303-321.
- Wasti, S. A. (2005). "Commitment Profiles: Combinations of Organizational Commitment Forms and Job Outcomes". Journal of Vocational Behavior, number: 67, p. 290-308.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, I. G. (2009). "Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama". İşletme Araştırmaları Dergisi, sayı: 1 (1), s. 3-16.