

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, ÖRGÜTLE ÖZDEŞLEŞME, STRES VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ: BİR KAMU KURUMUNDA ARAŞTIRMA

Alptekin SÖKMEN*

Tuğçe ŞİMŞEK**

Geliş Tarihi (Received): 25.07.2016 – Kabul Tarihi (Accepted): 02.08.2016

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, bir kamu kurumunda örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu doğrultuda çalışmada öncelikle örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti kavramları ilgili literatür kapsamında ele alınmış, ardından ilişkilere yönelik hipotezler geliştirilmiştir. Çalışmada söz konusu kavramlar Ankara ilinde bir kamu işletmesinde çalışan uzman grubu örnekleminde araştırma değişkenleri olarak kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket formu kullanılmış ve toplam 147 uzmandan kullanılabilir anket elde edilmiştir. Elde edilen verilere, SPSS 18 programında frekans, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Korelasyon analizi sonuçlarına göre; örgütsel bağlılık ile örgütle özdeşleşme arasında pozitif yönde anlamlı, stres ve işten ayrılma niyeti arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan regresyon analizi sonucunda örgütsel bağlılığın örgütle özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ve %38,9 oranında açıklayıcı olduğu görülmektedir. Aynı zamanda örgütsel bağlılığın stres üzerinde de anlamlı bir etkisinin olduğu ve %49,5 oranında açıklayıcı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte işten ayrılma niyeti üzerinde ise yine anlamlı bir etkisinin olduğu ve %28,4 oranında açıklayıcı olduğu görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılan uzmanların örgütsel bağlılığının artması durumunda örgütle özdeşleşmelerinin artacağı, stres ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin ise azalacağı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Örgütle Özdeşleşme, Stres, İşten Ayrılma Niyeti.

* Prof. Dr., Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, asokmen@gazi.edu.tr

** Arş. Gör., Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, tugcesimsek@gazi.edu.tr

**THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL
COMMITMENT, ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION, STRESS
AND TURNOVER INTENTION: RESEARCH IN A PUBLIC COMPAN**

ABSTRACT

The aim of this study is to reveal the relationship between organizational commitment, organizational identification, stress and turnover intention on experts in a public organization. In this direction; firstly organizational commitment, organizational identification, stress and turnover intention concepts discussed in the study. Then the hypotheses have been developed on the basis of the relevant literature. Mentioned concepts are used as research variables in the sample group of experts working in a public company in Ankara. A questionnaire was used to collect data in research and a total of 147 usable questionnaires were obtained from experts. The obtained data is evaluated using frequency, reliability, correlation and regression analysis in SPSS 18 program. According to the correlation analysis results; there is a significant and positive relation between organizational commitment and organizational identification. And there is a significant and negative relation between organizational commitment and stress and turnover intention. On the other hand, according to results of regression analysis; organizational commitment have a significant effect on organizational identification and it is observed that %38,9 descriptive. At the same time it has a significant effect on stress and it is observed that %49.5 descriptive. In addition, it has a significant effect on turnover intention again and it is observed that %28,4 descriptive. According to this, experts' increasing organizational commitment means increasing organizational identification level, and decreasing stress and turnover intention level.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Identification, Stress, Turnover Intention.

I. GİRİŞ

Günümüzde yaşam şartları ve çalışma koşullarının getirdiği zorluk tüm toplumları etkilemektedir. Bu bağlamda örgütler de sahip olduğu insan kaynakları nezdinde bu etkilenmeye doğrudan maruz kalmaktadır. Hem örgütler, hem de çalışanlar çevrelerindeki değişen koşullara uyum sağlama, rekabet edebilme ve sürekli yenilenme telaşına düşmekte ve bu durum çalışanları psikolojik yönde olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Bu olumsuz etkiler; çalışanlar açısından stres ve işten ayrılma gibi sonuçlara, örgütler açısından ise işgücü devir oranında artışa, çalışan bağlılığında ve örgütle özdeşleşmesinde düşüşe ve bunun sonucunda da performans ve verimlilik azalışına neden olmaktadır. Örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti kavramları çalışanların tutum ve davranışlarıyla ilgilidir ve özel olarak örgütsel davranış disiplininin, genel olarak da yönetim disiplininin önemli konuları arasında yer almaktadır. Söz konusu kavramların literatüre yerleşmesi üzerinden bir hayli uzun bir süre geçse de örgütler, yöneticiler ve çalışanlar açısından önemi nedeniyle araştırmacıların bu kavramlara ilgisi halen devam etmektedir ve yeni yönleriyle farklı kurum ve sektörlerde araştırmalara konu olmaktadır. Çalışanların örgütlerine bağlılıkları, örgütleriyle özdeşleşmeleri, stres düzeyleri ve işten ayrılma niyetlerinin olup olmaması hem bireysel başarı ve performanslarını, hem de örgütsel etkinlik ve verimliliği etkilemektedir. Bu kapsamda çalışanlara gerekli örgütsel ve yönetsel desteğin verilerek, örgüt içindeki tutum ve davranışları anlayabilmek gerekmekte, ayrıca örgüt amaç ve hedefleriyle çalışanların amaç ve hedeflerini örtüştürecek örgütsel sistemlerin oluşturulması, eş zamanlı olarak uygun koşulların sağlanması gerekmektedir. Bu nedenlerle çalışmamızda öncelikle örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti kavramsal olarak ele alınmış, ardından ilgili literatüre dayanarak hipotezler geliştirilmiş ve Ankara ilinde bir kamu işletmesinde çalışan uzman grubu örnekleminde hipotezlerin test edildiği araştırmaya yer verilmiştir.

II. LİTERATÜR VE ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ

A. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık; çalışanın örgütü ile girdiği kimlik birliğinin derecesi ve örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etmeye istekli olmasıdır (Davis ve Newstrom, 1989). Başka bir ifadeyle örgütsel bağlılık örgüt ve örgütün hedefleri ile çalışanların pozitif psikolojik kimlikleri olarak tanımlanmaktadır (Martin ve Hafer, 1995). Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler olmak üzere üç grupta ele alınabilir (Mowday vd., 1982): 1) Kişisel faktörler iş beklentileri, psikolojik sözleşme ve kişisel özelliklerdir. 2) Örgütsel faktörler işin niteliği ve önemi, yönetim ve liderlik tarzı, ücret/maaş düzeyi,

ödülleri, gözetim/denetim, takım çalışması, rol çatışmaları/rol belirsizliği örgütsel adalet, örgüt kültürüdür. 3) Örgüt dışı faktörler ise yeni iş bulma imkânı ve profesyonelliktir. Örgütsel bağlılık örgütsel davranış literatüründe sıklıkla ele alınan konular arasında yer almaktadır. Yapılan çalışmalar genel olarak örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş tatmininden daha fazla anlamlı ilişkiye sahip olduğu (Ben-Bakr vd., 1994), çalışan sahtekarlığında örgütsel bağlılığın etkisi ile örgütsel adalet ve iç kontrolün etkinliğinin negatif düzenleyici etki gösterdiği (Manurung vd., 2015), erdemli liderlik, bireysel performans ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koyan çalışmada çalışanların algılarına göre, liderlik ustalığının üç boyutu etrafında (değerlere dayalı liderlik, azim ve olgunluk), özellikle duygusal ve normatif boyutlarında, örgütsel bağlılığa katkıda bulunduğu ve devamında pozitif yönde bireysel performansı etkileyebildiği tespit edilmiştir (De Araújo ve Lopes, 2014). Bunların yanı sıra örgütsel vatandaşlık davranışı (Devece vd., 2015), kişi-yönetici uyumu ve kişi-örgüt uyumu (Astakhova, 2016), kurumsal ve kişilerarası güven (Baek ve Jung, 2015) konuları da örgütsel bağlılık ile ilişkilendirilmiştir.

B. Örgütle Özdeşleşme

Örgütün üyeleri ve örgütünün kendisinin refahı üzerine örgütsel özdeşleşmenin etkisi uzun süredir bilinmektedir. Sosyal kimlik teorisine göre, benlik kavramı kendine özgü özelliklerini kapsayan, göze çarpan grup sınıflandırmalarını kapsayan yetenekler, ilgi alanları ve sosyal kimlik gibi bir kişisel kimlikten oluşmaktadır. Bireyler örgüt üyeliği, cinsiyet ve yaş grubu gibi çeşitli toplumsal gruplar halinde kendilerini ve başkalarını sınıflandırma eğilimindedir. Sınıflandırma, sosyal çevreyi sipariş etme, kendilerini ve diğerlerini bunun içinde konumlandırmayı bireylere sağlamaktadır (Mael ve Ashforth, 1992). Bu bağlamda örgütle özdeşleşme; çalışanların örgütsel vatandaşlığa ve örgütün başarısını ve başarısızlığını kendilerininmiş gibi içselleştirmelerine dayanan sosyal kimliklerinin gelişimini yansıtmaktadır (Kong, 2016). Bir başka tanıma göre örgütle özdeşleşme, çalışanlarda bireysel ve örgütsel değerlerin örtüşmesiyle örgütle birlik algısı veya örgüte aidiyet algısı oluşmasıdır veya kişinin genel olarak kendini tanımlamasında kendini belirli bir örgütün üyesi olarak algılamasını içeren bir süreçtir (Riketta, 2005). İlgili literatür incelendiğinde örgütle özdeşleşme ile birçok kavram arasındaki ilişki çeşitli ampirik araştırmalara konu olmuştur. Bunlar arasında; örgütsel özdeşleşmeyi iş tutkusu ve sürekli farkındalığın bir fonksiyonu olarak ortaya koyan Kong (2016)'un çalışması; Reina vd. (2014)'nin örgütsel özdeşleşmenin CEO'nun büyüklenmeli narsisizmi ve firma performansı üzerindeki rolünü ele aldığı çalışması; Guglielmi, vd. (2014)'nin öğretmenlerin motivasyonu üzerinde örgütsel özdeşleşmenin rolünü incelediği ve örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde doğrudan etkisinin bulunmadığı çalışması; De Coninck (2011)'in etik

İklimin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini incelediği ve etik çalışma ortamının denetleyici güveni ve örgütsel özdeşleşme ile doğrudan ilişkili olduğunu tespit ettiği çalışması ve Demir (2015)'in öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel özdeşleşmesinin işin durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiğini ortaya koyduğu çalışması örnek olarak gösterilebilecek çalışmalardır. Bu bilgiler kapsamında oluşturulan hipotez:

H1: Örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

C. Stres

Stres kavramı Türk Dil Kurumu'nun tanımına göre; ruhsal gerilim olarak ifade edilmektedir (TDK, 2016). İş stresi ise çalışanların iş yerinde algıladığı, değerlendirdiği ve olumsuz ve zorlu iş taleplerine olan cevaplar aracılığı ile oluşan süreci ifade etmektedir (Rosen vd., 2010). İş stresinin çalışanlar ve örgüt üzerinde etkileri olduğu yapılan çalışmalarda görülmektedir. Bu bağlamda iş stresi genel itibariyle çalışanların devamsızlık yapmalarına, kendilerini işlerine tam olarak verememelerine, kapasitelerini gösterecek performansı sergileyememelerine ve yüksek işten ayrılma niyeti göstermelerine (Rickard vd., 2012) ve çalışanların yüksek seviyede algıladıkları stres, işlerinden düşük seviyede tatmin olmalarına neden olmaktadır (Alexopoulos vd., 2014). Bunun yanı sıra stresin etkileri sinirlilik, depresyon, kısa süreli dikkat ve zayıf hafızayı içerebilir. Egzersiz ve rahatlatma, uyku ve iyi beslenme alışkanlıkları gibi bazı sağlıklı davranışların teşviki performansı etkileyen tükenmişliğin bileşkesi ile stresi azaltmaktadır (Rickard vd., 2012). Otel şefleri arasında yapılan bir çalışmada yaratıcılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde iş tatmini ve iş stresinin aracı rolüne bakılmış; sonuç olarak, önyükleme iş tatmini ile uygulanan regresyonda yaratıcılık ve işten ayrılma niyeti bağımsız bir aracılık etkisine sahip olmazken, iş tatmini ve iş stresi seri olarak dâhil edildiğinde aracı etkiye sahip olduğu görülmektedir (Tongchaiprasit ve Ariyabuddhiphongs, 2016). Tükenmişlik (Boyas ve Wind, 2010), örgütsel güvenlik iklimi (Strahan vd., 2008), örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel adalet ve iş-aile çatışması (Tziner ve Sharoni, 2014), duygusal zeka (Aghdasi vd., 2011) ile iş stresi arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar da bulunmaktadır. Bu bağlamda oluşturulan hipotez:

H2: Örgütsel bağlılık ile stres arasında anlamlı bir ilişki vardır.

D. İşten Ayrılma Niyeti

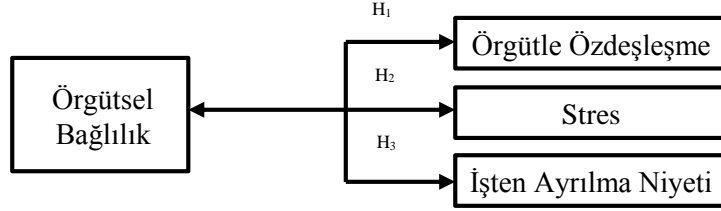
İşten ayrılma niyeti, bilinçli ve planlanmış şekilde kasıtlı olarak örgütü terk etme eğilimi olarak ifade edilmektedir (Tett ve Meyer, 1993). İşten ayrılma niyeti, örgütten ayrılma veya düşünsel ve davranışsal eylem arasındaki geçici bağlantıyı kurma ile sonuçlanacak bir karar verme sürecini kapsar. Kişinin gelecek bir zaman diliminde örgütten ayrılması olasılığıdır. Bu olasılık kişinin davranışına (örgütten ayrılma), davranışın hedefine (örgüt) ve davranışın ne zaman oluşacağına bağlıdır (Hughes vd., 2010). İşten ayrılma niyeti çeşitli faktörlerden kaynaklanabilmektedir. Bu faktörler; yaş, cinsiyet, görev süresi, tazminat, tecrübe, eğitim ve iş piyasası yapısıdır. Öte yandan yönetim tarzından memnun olma durumu, ücret düzeyi, örgütsel bağlılık ve prosedürel adalet gibi faktörler de işten ayrılma niyetini etkilemektedir (Kaur vd., 2013). Literatürde işten ayrılma niyeti çalışanların tutum ve davranışlarıyla ilgili olan birçok değişkenle birlikte araştırmalara konu olmuştur. Örneğin, işten ayrılma niyetini; Russ ve McNeilly (1995) iş tatmini, bağlılık, deneyim, cinsiyet ve performans ile, Mulki vd., (2008) etik iklim, tutum ve stres teorisi ile, Wong ve Laschinger (2015) iş gerginliği, tükenmişlik ve bağlılık ile, Khanin (2013) merkezci ve merkezkaç güçlerin yönetimi ile, Nohe ve Sonntag (2014) iş-aile çatışması ve sosyal destek ile, Gim vd., (2015) rekabetçi psikolojik iklim ve duygusal bağlılık ile ilişkilendirmişlerdir.

Taşadıkları anlamlar itibarıyla işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık birbirine taban tabana zıt iki kavramdır. Şöyle ki; örgütsel bağlılık kısaca çalışanların işe devam etme eğilimini gösterirken işten ayrılma niyeti ise işi bırakma eğilimini göstermektedir. Dolayısıyla birçok araştırmada bu iki kavram birlikte ele alınmaktadır. Araştırma sonuçları çoğunlukla işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır (Tett ve Meyer, 1993; Jaros, 1997; Schwepker, 2001; Cole ve Bruch, 2006; Joo ve Park, 2010). Buradan hareketle çalışmada aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H3: Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

III. ARAŞTIRMA

Araştırmanın amacı örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi bir kamu işletmesinde çalışan uzman grubu örnekleminde ortaya koymaktır. Dolayısıyla çalışmada araştırma hipotezlerinin de yer aldığı ve teorik çerçeveye uygun olarak değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak üzere aşağıdaki model oluşturulmuştur (Şekil 1).



Şekil 1.
Araştırma Modeli

A. Örneklem

Araştırma, Ankara ilinde bir kamu işletmesinde çalışan uzman grubuna yönelik olarak 2015 yılı Kasım ve Aralık aylarında yapılmıştır. İlgili işletmede o dönem uzman kadrosunda çalışan sayısı 207 olup tam sayım hedeflenmiş, bununla birlikte söz konusu tarihlerde izinli ve yöre dışı görevli olanlara ulaşılamamıştır. Ayrıca çalışanların bir kısmı, anket formunu doldurmayı reddetmişlerdir. Araştırma sonucunda toplam 147 çalışandan kullanılabilir anket elde edilmiştir. Bu kapsamda seçilen örneklemin evrenin yaklaşık %71'ini temsil ettiği ifade edilebilir.

B. Ölçekler

Araştırmada örgütsel bağlılık; Mowday, Steers ve Porter (1978)'ın 15 ifadeli örgütsel bağlılık ölçeği ile, örgütle özdeşleşme; Mael ve Ashforth (1992)'un 6 ifadeli örgütle özdeşleşme ölçeği ile, stres; Dupuy (2006)'ın 14 ifadeli stres ölçeği ile ve işten ayrılma niyeti ise Bluedorn (1982)'un 3 ifadeli işten ayrılma niyeti ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçeklerdeki ifadeler 5'li Likert ölçeğiyle değerlendirilmiştir (1.Kesinlikle Katılmıyorum– 5.Kesinlikle Katılıyorum).

C. Analiz ve Bulgular

Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS 18 programında değerlendirilmiştir. Demografik değişkenlere ilişkin veriler, frekans analizleri ve yüzdesel değerler ile açıklanmıştır (Tablo 1). Ölçekler için Cronbach's Alfa güvenilirlik analizi yapılmıştır (Tablo 2). Hipotezlerin test edilmesinde ise korelasyon analizi kullanılmıştır (Tablo 3).

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, ÖRGÜTLE ÖZDEŞLEŞME, STRES VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ: BİR KAMU KURUMUNDA ARAŞTIRMA

Tablo: 1
Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Frekans	%	Medeni Durum	Frekans	%
Erkek	78	53.1	Bekâr	48	32.6
Kadın	69	46.9	Evli	99	67.4
<i>Toplam</i>	<i>147</i>	<i>100.0</i>	<i>Toplam</i>	<i>147</i>	<i>100.0</i>
Yaş Grupları	Frekans	%	Eğitim Durumu	Frekans	%
19-28 yaş	39	26.5	Lise	24	16.3
29-38 yaş	61	41.5	Lisans	81	55.1
39 yaş ve üzeri	47	32	Yüksek Lisans	42	28.6
<i>Toplam</i>	<i>147</i>	<i>100.0</i>	<i>Toplam</i>	<i>147</i>	<i>100.0</i>

Araştırmaya toplam 147 kişi katılmış olup % 46,9'unu kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcıların % 67,4'ü evli olup; % 26,5'i 19-28 yaş arası, %41,5'i 29-38 yaş arası, % 32'si 39 yaş ve üzeridir. Katılımcıların %16,3'ü lise, %55,1'i lisans ve % 28,6'sı yüksek lisans mezunudur.

Tablo: 2
Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma, Güvenilirlik ve Korelasyon Değerleri

	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4
Örgütsel Bağlılık	3.98	0.75	[0.89]			
Örgütle Özdeşleşme	3.86	0.68	0.48**	[0.83]		
Stres	2.59	0.85	-0.42**	-0.52**	[0.87]	
İşten Ayrılma Niyeti	2.71	0.79	-0.25**	-0.28**	0.46*	[0.92]

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (iki yönlü), [Parantez içindeki değerler Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısıdır.]

Araştırmaya katılan uzman grubunun örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti düzeylerine bakıldığında (Tablo 2) örgütsel bağlılık ve örgütle özdeşleşmelerinin ortalamasının üzerinde değerler aldığı görülmektedir. Buna göre uzmanların örgütlerine bağlı ve örgütleriyle özdeşleşmiş oldukları

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, ÖRGÜTLE ÖZDEŞLEŞME, STRES VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ: BİR KAMU KURUMUNDA ARAŞTIRMA

söylenbilir. Diğer taraftan stres ve işten ayrılma niyeti seviyelerinin ise ortalamanın altında olduğu görülmektedir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik değerleri ise şöyledir; örgütsel bağlılık 0.89, örgütle özdeşleşme 0.83, stres 0.87 ve işten ayrılma niyeti ise 0.92'dir. Bu değerler ölçeklerin tamamının güvenilirlik katsayılarının yüksek ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre (Tablo 2); örgütle özdeşleşme ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r = 0.48$), stres ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r = -0.42$) ve işten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki ($r = -0.25$) olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla Hipotez 1, 2 ve 3 kabul edilmiştir. Bu bulgular literatürdeki benzer araştırmaların bulgularını da destekler niteliktedir.

Tablo: 3
Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişkenler					
	Örgütle Özdeşleşme		Stres		İşten Ayrılma Niyeti	
Örgütsel Bağlılık	β	Sig	β	Sig	β	Sig
	0.483	0.000	-0.422	0.000	-0.253	0.000
	R ² = 0.389		R ² = 0.495		R ² = 0.284	
	F = 152.758		F = 107.231		F = 39.961	

Katılımcıların örgütsel bağlılığının örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyetine etkisini ölçmek için regresyon analizi yapılmıştır (Tablo 3). Örgütsel bağlılığın örgütle özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta=0.483; p<0,001$) ve %38,9 oranında açıklayıcı olduğu ($R^2= 0.389$) görülmektedir. Aynı zamanda stres üzerinde de anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta=-0.422; p<0,001$) ve %49,5 oranında açıklayıcı olduğu ($R^2=0.495$) görülmektedir. Öte yandan işten ayrılma niyeti üzerinde ise yine anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta=-0.253; p<0,001$) ve %28,4 oranında açıklayıcı olduğu ($R^2=0.284$) görülmektedir. Buna göre elde edilen bulgulardan katılımcıların örgütsel bağlılığının artması durumunda örgütle özdeşleşmelerinin artacağı, stres ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin ise azalacağı söylenebilir.

SONUÇLAR

Günümüzde örgütlerin insan hayatındaki önemi ve yeri farklı bir boyuta ulaşmıştır. Çünkü yaptığı işten keyif alan ve çalıştığı örgütten memnun olan insanlar olumlu bir şekilde örgütlerini daha fazla benimsemekte, örgütlerine bağlanmakta ve örgütleriyle özdeşleşmektedir. Öte yandan çalışma koşulları gün geçtikçe her ne kadar çalışan lehine iyileşse de, çalışanlar bazı olumsuzluklarla veya zorluklarla da karşı karşıya kalmaktadır. Bu olumsuz durumlar çalışanlarda tükenmişlik, stres, işten ayrılma niyeti ve benzeri duygusal sonuçları beraberinde getirmektedir. Çalışmamızın konusunu oluşturan örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti ilişkisi hem çalışanlar, hem örgütler, hem de yöneticiler açısından oldukça önemli bir konu olarak kabul edilmektedir. Çünkü örgütler rekabet avantajı kazanmak ve yaşamlarını sürdürebilmek için örgütüne bağlı ve örgütle özdeşleşmiş çalışanlara sahip olma isteğinde ve arayışındadırlar. Aynı zamanda çalışanlar da olumlu duygular besleyebileceği ve uzun yıllar çalışabilecekleri, kendilerine uygun bir örgüt arayışındadır. Aksi halde, yani çalışanın örgütünden, yöneticilerinden veya işinden memnun olmaması durumunda ise olumsuz birtakım tutum ve davranışlar görülmesi kuvvetle muhtemeldir. Özetle örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti hem örgütleri hem de çalışanları oldukça yakından ilgilendiren tutum ve davranışlar arasında yer almaktadır.

Bu nedenlerle çalışmamızda söz konusu kavramlar Ankara ilinde bir kamu işletmesinde çalışan uzman grubu örnekleminde araştırma değişkenleri olarak kullanılmış ve aralarındaki ilişki, elde edilen bulgular kapsamında ortaya konmuştur. Ayrıca örgütsel bağlılığın örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi de incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre örgütsel bağlılık ile örgütle özdeşleşme arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu pozitif ve anlamlı ilişki her iki kavramın da çalışanların örgütlerine karşı olumlu duygular içinde olmaları sonucunun ortaya çıkmasından kaynaklanabilmektedir. Diğer taraftan örgütsel bağlılık ile stres ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buradaki negatif ilişki ise stres ve işten ayrılma niyetinin olumsuz durumlara karşılık gelişen duygusal sonuçlar olmasından kaynaklanabilmektedir. Örgütsel bağlılığın örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyetine etkisine bakıldığında; örgütsel bağlılığın örgütle özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ve % 38,9 oranında açıklayıcı olduğu görülmektedir. Aynı zamanda stres üzerinde de anlamlı bir etkisinin olduğu ve % 49,5 oranında açıklayıcı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte işten ayrılma niyeti üzerinde ise yine anlamlı bir etkisinin olduğu ve % 28,4 oranında açıklayıcı olduğu görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılan uzmanların örgütsel bağlılığının artması durumunda örgütle özdeşleşmelerinin artacağı, stres ve işten ayrılma

niyeti düzeylerinin ise azalacağı söylenebilir. Bunun yanı sıra araştırmaya katılan uzman grubunun örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti düzeylerine bakıldığında ise örgütsel bağlılık ve örgütle özdeşleşmelerinin ortalamasının üzerinde değerler aldığı görülmektedir. Dolayısıyla uzmanların örgütlerine bağlı ve örgütleriyle özdeşleşmiş oldukları söylenebilir. Diğer taraftan stres ve işten ayrılma niyeti seviyelerinin ise ortalamasının altında olduğu görülmektedir.

Bulgular genel olarak değerlendirildiğinde çalışanların tutum ve davranışlarıyla ilgili olan örgütsel bağlılık ve örgütle özdeşleşme değişkenlerinin birbirleriyle pozitif ilişkileri ve birbirleri üzerinde anlamlı etkileri olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık ile stres ve işten ayrılma niyeti arasında ise negatif bir ilişki ve üzerlerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda artan örgütsel bağlılık ve örgütle özdeşleşmenin stres ve işten ayrılma niyetini azaltabileceği gerçeğinden hareketle yöneticilere ve örgütlere çalışanlar için uygun iş koşullarının ve örgüt yapısının oluşturulması yönünde çaba harcamaları tavsiye edilmektedir. Araştırmacılara ise bu çalışmada kullanılan değişkenleri farklı örneklerde ele almaları tavsiye edilmektedir. Bu durum, çalışmamızın da geçerlilik ve güvenilirliğine katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Aghdasi, S., Kiamanesh, A. R., & Ebrahim, A. N. (2011). Emotional intelligence and organizational commitment: Testing the mediatory role of occupational stress and job satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*(29), 1965-1976.
- Alexopoulos, E. C., Palatsidi, V., Tigani, X., & Darviri, C. (2014). Exploring Stress Levels, Job Satisfaction, and Quality of Life in a Sample of Police Officers in Greece. *Safety and Health at Work*(5), 210-215.
- Astakhova, M. N. (2016). Explaining the effects of perceived person-supervisor fit and person-organization fit on organizational commitment in the U.S. and Japan. *Journal of Business Research*(69), 956-963.
- Baek, Y. M., & Jung, C. S. (2015). Focusing the mediating role of institutional trust: How does interpersonal trust promote organizational commitment? *The Social Science Journal*(52), 481-489.
- Ben-Bakr, K. A., Al-Shammari, I. S., Jefri, O. A., & Prasad, J. N. (1994). Organizational Commitment, Satisfaction, and Turnover in Saudi Organizations: A Predictive Study. *The Journal of Socio-Economics*(23), 449-456.

- Bluedorn, A. C. (1982). A Unified Model of Turnover from Organizations. *Human Relations*(35), 135-153.
- Boyas, J., & Wind, L. H. (2010). Employment-based social capital, job stress, and employee burnout: A public child welfare employee structural model. *Children and Youth Services Review*(32), 380-388.
- Cole, M. S., & Bruch, H. (2006). Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention: Does organizational hierarchy matter?. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 585-605.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1989). *Human Behaviour at Work, Organizational Behaviour* (8. b.). New York: McGraw-Hill.
- De Araújo, M., & Lopes, P. (2014). Virtuous leadership, organizational commitment and individual performance. *TÉKHNE - Review of Applied Management Studies*(12), 3-10.
- De Coninck, J. B. (2011). The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust, and turnover among salespeople. *Journal of Business Research*(64), 617-624.
- Demir, K. (2015). Teachers' organizational citizenship behaviors and organizational identification in public and private preschools. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*(174), 1176-1182.
- Devece, C., Palacios-Marqués, D., & Alguacil, M. P. (2015). Organizational commitment and its effects on organizational citizenship behavior in a high-unemployment environment. *Journal of Business Research*.
- Dupuy, H. J. (2006). *The General Well-Being Schedule. I. McDowell içinde, Measuring Health: A Guide to Rating Scales and Questionnaires* (s. 240-243). New York: Oxford University Press.
- Gim, G. C., Desa, N. M., & Ramayah, T. (2015). Competitive psychological climate and turnover intention with the mediating role of affective commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*(172), 658-665.
- Guglielmi, D., Panari, C., Simbula, S., & Mazzetti, G. (2014). Is it possible to motivate teachers? The role of organizational identification. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*(116), 1842-1847.
- Hughes, L. W., Avey, J. B., & Nixon, D. R. (2010). Relationships between leadership and followers' quitting intentions and job search behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4), 351-362.

- 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*, 51(3), 319-337.
- Joo, B. K., & Park, S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(6), 482-500.
- Kaur, B., Mohindru & Pankaj (2013). Antecedents of Turnover Intentions: A Literature Review. *Global Journal of Management and Business Studies*. 3(10), 1219-1230.
- Khanin, D. (2013). How to reduce turnover intentions in the family business: Managing centripetal and centrifugal forces. *Business Horizons*(56), 63-73.
- Kong, D. T. (2016). The pathway to unethical pro-organizational behavior: Organizational identification as a joint function of work passion and trait mindfulness. *Personality and Individual Differences*(93), 86-91.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Manurung, D., Suhartadi, R. A., & Saefudin, N. (2015). The Influence of Organizational Commitment on Employee Fraud with Effectiveness of Internal Control and Organizational Justice as a Moderating Variable. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*(211), 1064-1072.
- Martin, T. N., & Hafer, J. C. (1995). The multiple interaction effects of job involvement and organizational commitment on the turnover intentions of full- and part-time employees. *Journal of Vocational Behavior*(46), 310-331.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. (1982). *Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press Inc., New York.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1978). *The Measurement of Organizational Commitment-Progress Report*. Oregon: Graduate School of Management, University of Oregon.
- Mulki, J. P., Jaramillo, J. F., & Locander, W. B. (2008). Effect of ethical climate on turnover intention: Linking attitudinal- and stress theory. *Journal of Business Ethics*(78), 559-574.

- Nohe, C., & Sonntag, K. (2014). Work-family conflict, social support, and turnover intentions: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*(85), 1-12.
- Reina, C. S., Zhang, Z., & Peterson, S. J. (2014). CEO grandiose narcissism and firm performance: The role of organizational identification. *The Leadership Quarterly*(25), 958-971.
- Rickard, G., Lenthall, S., Dollard, M., Opie, T., Knight, S., Dunn, S., et al. (2012). Organisational intervention to reduce occupational stress and turnover in hospital nurses in the Northern Territory, Australia. *Collegian*(19), 211-221.
- Ricketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358-384.
- Rosen, C. C., Chang, C.-H., Djurdjevic, E., & Eatough, E. (2010). Occupational Stressors and Job Performance: An Updated Review and Recommendations. P. L. Perrewe, & D. C. Ganster içinde, *New Developments in Theoretical and Conceptual Approaches to Job Stress* (s. 2). Emerald Group Publishing Limited.
- Russ, F. A., & McNeilly, K. M. (1995). Links among satisfaction, commitment, and turnover intentions: The moderating effect of experience, gender, and performance. *Journal of Business Research*(34), 57-65.
- Schwepker, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*(54), 39-52.
- Strahan, C., Watson, B., & Lennonb, A. (2008). Can organisational safety climate and occupational stress predict work-related driver fatigue? *Transportation Research Part F*(11), 418-426.
- TDK, (2016). Türk Dil Kurumu. Erişim Tarihi: 20.04.2016, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.571743e0ec7eb4.85116533.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*(46), 259-293.
- Tongchaiprasit, P., & Ariyabuddhiphongs, V. (2016). Creativity and turnover intention among hotel chefs: The mediating effects of job satisfaction and job stress. *International Journal of Hospitality Management*(55), 33-40.

- Tziner, A., & Sharoni, G. (2014). Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and work-family conflict: Examination of their interrelationships with respondents from a non-Western culture. *Journal of Work and Organizational Psychology*(30), 35-42.
- Wong, C. A., & Laschinger, H. K. (2015). The influence of frontline manager job strain on burnout, commitment and turnover intention: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*(52), 1824-1833.