



**ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ARAŞTIRMALARI
DERGİSİ**

**JOURNAL OF
ORGANIZATIONAL BEHAVIOR
RESEARCH**

Cilt / Volume: 1 Sayı / Issue: 1 Yıl / Year: 2016

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
THE JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR RESEARCH

Cilt / Volume: 1 Sayı / Issue: 1 Yıl / Year: 2016



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR RESEARCH

Cilt / Volume: 1 Sayı / Issue: 1 Yıl / Year: 2016 Sayfa / Page: 35 - 52

Kurucu ve İmtiyaz Sahibi / Founder & Owner

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Editörler / Editors

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Yrd. Doç. Dr. Sema POLATCI

Sekreteryaya / Secretary

Mustafa CANBEK

ISSN:2528-9705

Yazışma Adresi

Doç Dr. Kubilay ÖZYER

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi

Gaziosmanpaşa Üniversitesi Taşlıçiftlik Yerleşkesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü

60150 TOKAT

Tel: +90 356 252 16 16 – 2363 / 2388 Fax: +90 356 252 16 73

E-Posta/E-Mail: info@odad.org



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
Araştırmaları Dergisi

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ARAŞTIRMALARI
DERGİSİ
(ODAD)

THE JOURNAL OF ORGANIZATIONAL
BEHAVIOR RESEARCHES
(JOOBR)

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi yılda iki kez yayınlanan hakemli, bilimsel ve uluslararası bir dergidir. Örgütsel davranış, insan kaynakları ve çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen dergimizin temel amacı, bu alanlarda akademik gelişim ve paylaşım katkı sağlamaktır. Dergimizde “Türkçe” ve “İngilizce” olmak üzere iki dilde makale yayınlanmaktadır. Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen yazılar, belirtilen yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmalıdır. Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen yazılar, daha önce yayınlanmamış ve yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Dergide yayınlanan yazılarda belirtilen görüşler, yazarlara ait olup Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi'nin görüşlerini yansıtmaz. Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi'nde yayınlanmış yazıların tüm yayın hakları saklı olup, dergimizin adı belirtilmeden hiçbir alıntı yapılamaz.

The Journal of Organizational Behavior Researches (JOOBR) is an academic, refereed, scientific and international journal which is being published two times in a year. JOOBR, with its articles related to the fields of Organizational Behavior, Human Resources and business environment, essentially aims to support to academic development and sharing in mentioned fields. In JOOBR, Articles are being published both in Turkish and English Languages. Articles which will be sent to JOOBR for publishing, should be prepared according to guideline of JOOBR. Articles which will be sent to JOOBR for publishing, must be not published before or not sent to other journals. The views presented in the JOOBR represent opinions of the respective authors. The views presented do not necessarily reflect the opinion of the JOOBR. Copyrights for all articles published in JOOBR reserved. For quotation, JOOBR must be cited



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
Araştırmaları Dergisi

Bilim Kurulu

Members of the Science Board

Prof. Dr. A. Asuman AKDOĞAN

Erciyes Üniversitesi

Prof. Dr. İnci ERDEM ARTAN

Marmara Üniversitesi

Prof. Dr. H. Nejat BASIM

Başkent Üniversitesi

Prof. Dr. İrfan ÇAĞLAR

Hitit Üniversitesi

Prof. Dr. Adnan ÇELİK

Selçuk Üniversitesi

Prof. Dr. Azize ERGENELİ

Hacettepe Üniversitesi

Prof. Dr. Nurullah GENÇ

T.C. Merkez Bankası

Prof. Dr. Semra GÜNEY

Hacettepe Üniversitesi

Prof. Dr. Farzand Ali JAN

Comsats University

Prof. Dr. Himmet KARADAL

Aksaray Üniversitesi

Prof. Dr. Aşkın KESER

Uludağ Üniversitesi

Prof. Dr. Çiğdem KIREL

Anadolu Üniversitesi

Prof. Dr. Mahmut ÖZDEVECİOĞLU

Erciyes Üniversitesi

Prof. Dr. Şevki ÖZGENER

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi

Prof. Dr. Enver ÖZKALP

Anadolu Üniversitesi

Prof. Dr. Mahmut PAKSOY

Kültür Üniversitesi

Prof. Dr. Suna TEVRUZ

Marmara Üniversitesi



Bu Sayıda Katkıda Bulunan Hakemler
Reviewers List of This Issue

Doç. Dr. Adem BALTACI
Kırklareli Üniversitesi

Doç. Dr. Erkan Turan DEMİREL
Fırat Üniversitesi

Doç. Dr. Hasan GÜL
Ondokuzmayıs Üniversitesi

Doç. Dr. Nurettin İBRAHİMOĞLU
Gaziantep Üniversitesi

Doç. Dr. Hasan TAĞRAF
Cumhuriyet Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Öznur AŞAN
Hacettepe Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Aysun ÇETİN
Ondokuzmayıs Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. M. Said DÖVEN
Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Mustafa KARACA
İnönü Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Onur KÖKSAL
Niğde Üniversitesi

İÇİNDEKİLER / TABLE OF CONTENTS

Sayfa
No.
Page
Num.

- 1. “Güvenirse Tükenmez Miyiz?” Politik Davranış, Örgütsel Güven ve Tükenmişlik İlişkisi Üzerine Bir Araştırma**
“Do We Not Burnout If We Trust?” A Research on Political Behavior, Organizational Trust and Burnout Relationship
Zümrül GÜLTEKİN, Mihriban CİNDİLOĞLU, Sema POLATCI..... 1 – 15
- 2. Örgütlerde Rol Belirsizliği Ve Rol Çatışmasının Çalışanların Öz-Yeterlilik Algıları Üzerindeki Etkisi**
The Effect of Role Ambiguity and Role Conflict In Organizations on Perceptions of Self-Sufficiency of Employees
Engin KANBUR, Mustafa CANBEK, Kubilay ÖZYER..... 16 – 34
- 3. Örgütsel Bağlılık Alt Formları Ve İşten Ayrılma Arasındaki İlişki: Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Vakfı Personeli Üzerine Bir Araştırma**
The Relationship Between Subforms of Organizational Commitment and Turnover Intention: A Research on The Personel of Social Assistance and Solidarity Foundation
Ahmet MUMCU & İsmail ALİCİ..... 35 – 52
- 4. Çalışan Sessizlik Davranışının Azaltılmasında Algılanan Örgütsel Destek Etkili Midir?**
Is Perceived Organizational Support Effective in Reducing Employee Silence Behaviour
Esra ERENLER TEKMEK..... 53 – 75
- 5. Kişilik Özellikleri İle Kariyer Engelleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma**
An Investigation on The Relationship Between Personality Traits and Career Barriers
Ufuk ORHAN..... 76 – 89

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ALT BOYUTLARI İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: SOSYAL YARDIMLAŞMA VE DAYANIŞMA VAKFI PERSONELİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Ar. Gör. Ahmet MUMCU*
Ordu Üniversitesi

Öğr. Gör. İsmail ALICI
Giresun Üniversitesi

ÖZET

Bu çalışma Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı (SYDV) personelinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti düzeyini tespit etmek ve örgütsel bağlılığın alt formları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere tasarlanmıştır. Belirlenen amaç doğrultusunda araştırma evreni olarak Tokat, Ordu, Giresun merkez ve ilçelerinde bulunan SYDV'ler belirlenmiştir. 136 vakıf personeli üzerinde uygulanan anketten elde edilen veriler ile frekans analizi, korelasyon analizi ve basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz neticesinde personelin duygusal ve normatif bağlılığının ortalama değerinin altında olduğu, işten ayrılma ve devam bağlılığı düzeyinin kısmi olarak ortalama değer üzerinde yer aldığı görülmektedir. Araştırmada devam bağlılığı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki tespit edilemezken, işten ayrılma niyeti ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında negatif yönlü korelasyon ilişkisi tespit edilmiş ve duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın (R^2 : ,246 , R^2 : ,227) oranında işten ayrılma niyetini açıkladığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Devamlılık Bağlılığı, Normatif Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti.



- 35 -

THE RELATIONSHIP BETWEEN SUBSCALES OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT WITH TURNOVER INTENTION: A RESEARCH ON THE PERSONEL OF SOCIAL ASSISTANCE AND SOLIDARITY FOUNDATION

ABSTRACT

This study is designed to determine Assistance and Solidarity Foundation personnel's organizational commitment and turnover intention level and to establish the relationship between subforms of organizational commitment and turnover intention. In accordance with this purpose the Social Assistance and Solidarity Foundations in central districts and districts of Tokat, Ordu, Giresun are chosen as a research population. Frequency analysis, average values, correlation analysis and simple linear regression analysis are made with the data acquired from the survey which is applied to 136 personnel of the Foundation. As a result of the analysis, it is found that personnel's emotional and normative commitments are below the mean value and turnover intention and continuance commitment are partially above the mean value. In this study it

*Ordu Üniversitesi, Ünye İİBF, ahmet1mumcu@hotmail.com

is found that while there is no significance relationship between continuance commitment and turnover intention, there is a negative correlation relationship between emotional commitment and normative commitment and emotional commitment and normative commitment explains the turnover intention with the rate of ($p < 0,01$ significance level ($R^2: ,246$, $R^2: ,227$).

Key Words: *Organizational Commitment, Emotional Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment, Turnover Intention.*

1. Giriş

Sosyal yardımlar, toplumun mensupları olan bireylerin ülkedeki ortalama yaşam düzeyi seviyesine ulaşabilmeleri için aynı veya nakdi yardımlarda bulunulması olarak ifade edilebilir. Günümüzde bu tür yardımların dağıtım kanalları arasında en önemlisi vakıflardır. Vakıflar; hiçbir maddi menfaat beklentisi olmayan gönüllü insanların, önemli gördükleri toplumsal amaçlara hizmet etmek ve toplumsal ihtiyaçlara cevap vermek için oluşturdukları örgütlerdir (Duman, 2014:5). Günümüzde gelinen noktada ise devlet eliyle Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları (SYDV); gerçek anlamda ne STK nede gönüllü kuruluşlar olan gerçek vakıflar statüsündedir (Duman, 2014:6). Gelirlerinin tamamının kamu kaynağı olduğu, yöneticilerinin kamu görevlisi olduğu, 2022 sayılı kanun kapsamında yaşlı ve engelli aylığı işlemleri, gelir tespiti işlemleri, düzenli nakdi yardım programları, şartlı eğitim ve sağlık yardımları tarzında çalışmalarda uygulanan finansman ve teşkilatlanma yapısının diğer kamu kurum ve kuruluşlara benzerlik göstermektedir. Bu açıdan her ne kadar defacto olarak hukuki sıfatlara vakıf olsa da, SYDV'leri sivil toplum kuruluşu olarak saymak doğru değildir. SYDV'ler “devlet tarafından kurulmuş devlet dışı örgütlenmeler” kapsamında nev'i şahsına münhasır tüzel kişilikler olarak kabul edilebilir (Duman, 2014:16). Bu karışık durumda artan sosyal yardımlara bağlı olarak çalışan sayısı 8920 ulaşan SYDV personelleri (Sosyal Yardım ve İnceleme Görevlisi, Muhasebeci, Büro Görevlisi) 4857 sayılı iş kanununa tabi belirsiz süreli iş sözleşmesi ile vakıflarda sözleşmeli işçi olarak istihdam edilmektedir. Yürüttükleri



faaliyetlerin sadece ücret karşılığı işlerden ziyade gönüllülük içermesi beklenen ve istenen SYDV personelinin çalıştığı örgüte karşı gösterdiği bağlılık boyutu ve düzeyi bu itibarla önem arz etmektedir. Yaşanan sıkıntılar (sözleşme durumu, iş garantisi, tayin durumları gibi) nedeniyle işten ayrılma niyetinin ne düzeyde yer aldığı ve bunun örgüte karşı oluşan bağlılık düzeyi ile arasında oluşan ilişki önemli bir husustur. Gönüllülüğün esas alınması gereken vakıflarda iş görenlerin duygusal bağlılık göstermesi beklenen bir sonuçtur. Mevcut durumda SYDV personelinin örgütsel bağlılık düzeyinin düşük düzeyde yer alacağı ve bu durumun işten ayrılma niyetine etki edeceği öngörülmektedir.

Bu amaçla yapılan çalışmada hipotez, örgütsel bağlılığın alt boyutları (duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı) ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin var olup olmadığı hipotezleri üzerine kurgulanmıştır. Aradaki ilişkinin varlığına bağlı olarak örgütsel bağlılığın alt formlarının işten ayrılma niyetini üzerindeki etkisi belirlenecektir.



2. Kuramsal Çerçeve

2.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık ile ilgili alan yazını incelendiğinde, örgütsel davranış ya da örgütsel psikoloji alanlarındaki pek çok yapıya benzer şekilde, farklı bağlılık tanımları yapıldığı görülmektedir. Çalışan ile örgütü arasındaki uyumun bir göstergesi olan örgütsel bağlılık kavramı tüm örgütler için büyük önem taşımaktadır (Yıldız, 2013:855).

Meyer ve Allen (1997) örgütsel bağlılığı, çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve onların örgütün sürekli bir üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranış olarak tanımlamışlar ve örgüte bağlılığın

çeşitli biçimlerde gerçekleşebileceğini ileri sürerek geçmiş yıllarda sadece tek bir boyutu ile ele alınan bu kavramı, geliştirdikleri “üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli” ile çok boyutlu bir kavram olarak değerlendirmişlerdir. Bu bağlamda, yazarlar (1991) Becker’in (1960) “davranışsal”; Porter ve arkadaşlarının (1974) “tutumusal” ve Wiener’in (1982) “normatif” olarak adlandırdıkları yaklaşımları, sırasıyla, “devamlılık bağlılığı”, “duygusal bağlılık” ve “normatif bağlılık” olarak nitelendirmişlerdir (Sabuncuoğlu, 2007:614).

Örgütsel bağlılık O’Reilly ve Chatman (1986:493)’ın ifade ettiği gibi, birey tarafından örgüt için hissedilen psikolojik bağlılık; bireyin, örgütün özelliklerini ya da perspektiflerini benimsemeyi veya özümsemeyi kabul etmesini yansıtır. Ayrıca Wiener (1982:421), örgütsel hedefler ve çıkarları karşılayan biçimde hareket etmeye yönelik normatif baskıların bütünü olduğunu ifade etmiştir. Örgütsel bağlılıkla ilgili ilk araştırmalar örgütsel bağlılığı örgütsel değerlerin içselleştirilmesini yansıtan tek boyutlu bir yapı olarak tasvir etseler de Meyer ve Allen örgütsel bağlılığın üç farklı bileşene sahip olduğunu ortaya çıkarmışlardır (Coleman vd., 1999:996).

Duygusal bağlılık, örgütsel bağlılığın unsurlarından biri olarak, örgüte duyulan bağlılığın en kuvvetli olduğu bağlılık türüdür. Duygusal bağlılık, örgüt amaç ve değerlerini benimseme, içinde bulunulan kurumda kariyerini sürdürmeye istekli olma ve örgüt için çaba sarf etmeye gönüllü olma anlamına gelmektedir (Çekmecelioğlu, 2006:296). Meyer ve Allen’e göre duygusal bağlılık, işletmede çalışan bireylerin duygusal olarak kendi tercihleri ile işletmede kalma arzusu olarak tanımlanmıştır (Bozkurt ve Yurt, 2013:124). Duygusal bağlılığı güçlü olan çalışanların en önemli özelliği ihtiyaçları olduğu için değil, bunu istedikleri için kurumda kalmaya devam etmeleridir (Zangaro, 2001:15).



Devam bağlılığı, çalışanların örgüte devam ettiği süre içerisinde harcadığı, emek, zaman karşılığında elde ettiği ya da gelecekte elde edeceği para, işe ait yetenekler, kıdem, sosyal güvence, emeklilik hakkı gibi kazanımların örgüitten ayrılmasıyla kaybedeceği düşüncesiyle oluşan bağlılıktır (Özdemir ve Yaylı, 2014:49).

Son olarak, normatif bağımlılık (Meyer ve Allen, 1997), çalışanların ahlaki bir görev duygusuyla ve işletmeden ayrılmama gerektiğine inandıkları için kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri olarak ifade edilmiştir (Demir ve Çini, 2011:164).

Örgütsel bağlılığın ölçülmesinde araştırmacılar tarafından farklı ölçüm soruları kullanılmaktadır. Örgütsel bağlılığın ölçümlerinin kronolojik gelişimi aşağıdaki şekilde görülebilir.

Şekil 1: Örgütsel Bağlılığın Ölçümlerlerinin Kronolojik Gelişimi

Duygusal Bağlılık	Porter'in Anket Çalışması (Porter ve ark., 1979) (15 Soru) Porter'in Kısıtlanmış Anket soruları (9 soru)	"ACS" Anketi (Allen ve Meyer, 1990; 8 Soru)	Porter'in revize edilmiş Anketi (Tsui, Pearce, Porter, Tripoli, 1997; Mowday, 1998)
Devam Bağlılığı	Ritzer & Trice (1969) Anketi, Hrebiniak and Alutto değiştirilmiş (1972; Mathieu ve Zajac, 1990)	"CCS" Anketi (Allen ve Meyer, 1990; 8 Soru)	
Normatif Bağlılık	Wiener ve Varda Anketi (1980; Mathieu ve Zajac, 1990; 3 Soru)	"NCS" Anketi (Allen ve Meyer, 1990; 8 Soru)	

Kaynak: Gasic ve Pagon, 2004:6.



Araştırmalar, bağlılığın yüksek çalışanlar devir oranından kaynaklanan maliyeti azalttığı göstermektedir (Meyer ve Allen, 2004:2). Düşük örgütsel bağlılığın, işe geç kalma, devamsızlık, düşük performans ve hatta işten ayrılma gibi bireysel ve örgütsel olumsuz sonuçları bulunmaktadır (Gündoğan, 2009:8).

2.2. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışanların iş koşullarından tatminsiz olmaları durumunda göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemler olarak tanımlanmaktadır. Yapılan araştırmalarda, işten ayrılma niyeti çalışanların istihdam koşullarından tatminsiz olmaları durumunda gösterdikleri negatif bir davranıştır (Rusbult vd., 1988:614).

Tett ve Meyer'e göre (1993) işten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışının en önemli habercisi'dir (Tett ve Meyer, 1993:259). Çalışanların işten kendi istekleriyle ayrılma davranışlarının altında, aslında niyetlerinin de bulunduğu varsayılmaktadır. Yönetime, uygulanan politikalara, iş arkadaşlarına veya örgüt yapısındaki belirsizliklere kızan ve aniden işten ayrılma karar alanlar, bu davranışı gönüllü olarak yapmış sayılmazlar. İşten ayrılma niyeti, gönüllüdür ve planlıdır (Özdevecioğlu, 2004:98).

Bir çalışanın işten ayrılmaya niyet etmesi ya da işten ayrılma düşüncesinde olması her zaman işinden ayrılması ile sonuçlanmasa da işten ayrılma davranışı konusunda bir sinyal olarak kabul edilebilmekte, henüz eyleme dönüşmemiş olması nedeni ile de gerekli önlemlerin alınabilmesine olanak sağlamaktadır. İşten ayrılma davranışında, işten ayrılma niyeti ile iş fırsatlarının varlığı arasındaki etkileşimin belirleyici olduğu savunulmaktadır (Lee ve Mowday,1987; Arı vd., 2010:146).



Çalışanlar tarafından düşünülen işten ayrılma karar süreci, Mobley tarafından şu şekilde sıralanmıştır;

- *İşin değerlendirilmesi*
- ↓
- *İş tatmini/ İş tatminsizliği*
- ↓
- *Ayrılma düşüncesi*
- ↓
- *Ayrılmanın fayda ve maliyetlerinin düşünülmesi*
- ↓
- *Alternatifleri araştırma niyetinin oluşması*
- ↓
- *Alternatiflerin araştırılması*
- ↓
- *Alternatiflerin değerlendirilmesi*
- ↓
- *Mevcut iş ile alternatiflerin karşılaştırılması*
- ↓
- *İşten ayrılma niyeti oluşumu / Kalma isteği*
- ↓
- *Ayrılma/ Kalma*

Kaynak: Mobley (1977:238; Singh ve Sharma, 2015:2500).

Genel olarak, işten ayrılma niyetine etki eden unsurlar dışsal unsurlar (işsizlik oranı, alternatif iş olanakları gibi), örgütsel unsurlar (yönetim tarzı, ücret, ödüllendirme gibi) ve kişisel unsurlar (kişilik, yaş, aile gibi) olarak sınıflandırılabilir (Cotton ve Tuttle, 1986:63). İşten ayrılma eğiliminin işletmeler, genel ekonomi ve çalışanlar açısından önemli sonuçları bulunmaktadır. İş görenler açısından da, gelirinde düzensizlik, psikolojik sorunlar, ailevi sorunlar, işe özel kazanımların



boşa gitmesi, yeni işe uyum, yeni eğitim gibi maliyetleri bulunmaktadır. İşten ayrılma eğilimi sürecinin nasıl geliştiği, nelerin etken faktör olduğu belirlendiğinde, bu eğilimin ortadan kaldırılması için çabaların yürütülmesine olanak sağlayacaktır. Böylece, işe yerleştirilen, uyum sağlayan, takımın bir parçası olan ve yatırım yapılan önemli bir üretim kaynağı olan nitelikli iş göreni işletmede tutulabilecek ve etkin kullanım olanağı sağlanabilecektir (Avcı ve Küçükusta, 2009:37).

Davranışa dönüşmemiş olumsuz bir niyet, elbette o niyetle ilgili davranışı olmasa da bireyin diğer davranışlarını etkiler. O bireyden beklenen çıktılarda azalma, performansta düşme ve motivasyonda azalma görülebilir (Özdevecioğlu, 2004:99).

İşten ayrılmaların yüksek olduğu kurumlarda yaşanan olumsuzluklar arasında; yetenekli iş gücünü kaybetme olasılığının sürdürülebilir rekabet avantajını olumsuz yönde etkilemesi, yeni işe alınacak olan elemanlara verilecek eğitim, işe alım maliyetleri, çalışmaya devam eden kişilerin iş arkadaşlarını kaybetmelerinden dolayı yaşayacakları üzüntü ve yeni gelenler ile yaşanacak ilişkinin belirsizliğinden doğan endişe gibi faktörler yer almaktadır (Scott vd., 1999:401).

2.3. Literatür Taraması

Bu kavramlarla ilişkili olarak geçmişte yapılan bazı çalışmalar sonucunda elde edilen sonuçlara bakılacak olursa;

Mowday ve arkadaşlarına göre (1982), örgütsel bağlılığın en güçlü ve en fazla beklenen sonucu, işten ayrılma niyetinin ve dolayısıyla işgücü devrinin azalmasıdır. Buna göre, örgütsel bağlılığı düşük olan bireylerin örgütten ayrılma niyetlerinin ve isteklerinin daha fazla olacağı söylenebilir (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013:339). Sarıdere ve Doyuran'a (2004) göre örgütsel bağlılığın duygusal ve devam bağlılığı boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif ilişki



anlamı bulunurken normatif bağlılık ile ilişkisi anlamlı değildir. Uyguç ve Çımrın'ın (2004) çalışmasına göre çalışanların duygusal ve normatif bağlılıklarının artması ile işten ayrılma niyetlerinin azalacağı buna karşılık devamlılık bağlılığının artışı ile işten ayrılma niyetinin artacağı söylenebilir.

Çekmecelioğlu (2006), duygusal bağlılık ve iş tatmininin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini göstermektedir. Aydoğdu (2009), işten ayrılma niyetinin örgütsel bağlılık ile anlamlı ve negatif bir ilişki içerisinde olduğunu belirtmiştir. Demir (2012), örgütsel bağlılık faktörleri ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki olduğunu saptanmıştır. Aslan (2013), sadece duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı negatif yönde bir ilişki bulmuştur.



- 43 -

3. Araştırma Metodolojisi

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Tokat, Ordu, Giresun il ve ilçe vakıflarında çalışan SYDV personelinden oluşmaktadır. Sınırlılıklar nedeniyle kazara (uygun) örnekleme yapılmıştır. Araştırmada tam sayı hedeflenerek tüm vakıf personeline anket dağıtılmıştır. 145 anketten geri dönüş sağlanmıştır. 9 ankette soru cevaplarında eksiklikler olduğundan dolayı araştırmadan çıkarılmış ve 136 anket analize dahil edilmiştir.

3.2. Veri Toplama Araçları

Uygulanan anket 5'li Likert formatında, toplamda 27 soru ve üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların örgütsel bağlılıklarını ölçmek için "Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek için Allen ve Meyer (1990) "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization" (1990) makalesinden yararlanılmıştır. Anket

Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından gözden geçirilerek yeniden düzenlenmiştir. Ölçekte her örgütsel bağlılık boyutu için 6 ifade yer almaktadır. KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değeri ,840 bulunmuş ve testin anlamlılığı çok iyi olduğu için faktör analizine uygun bulunmuştur. Bartlett testi anlamlılık düzeyi $p < ,05$ bulunmuştur. İkinci bölümde İşten ayrılma niyetini ölçmek için Cammann vd. (1979) tarafından geliştirilmiş ve üç sorudan oluşan anketten yararlanılmıştır. KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değeri ,628 bulunmuş ve testin anlamlılığı iyi olduğu için faktör analizine uygun bulunmuştur. Bartlett testi anlamlılık düzeyi $p < ,05$ bulunmuştur. Üçüncü bölümde demografik özelliklere ait sorular bulunmaktadır.

3.3. Araştırma Hipotezleri ve Araştırma Modeli

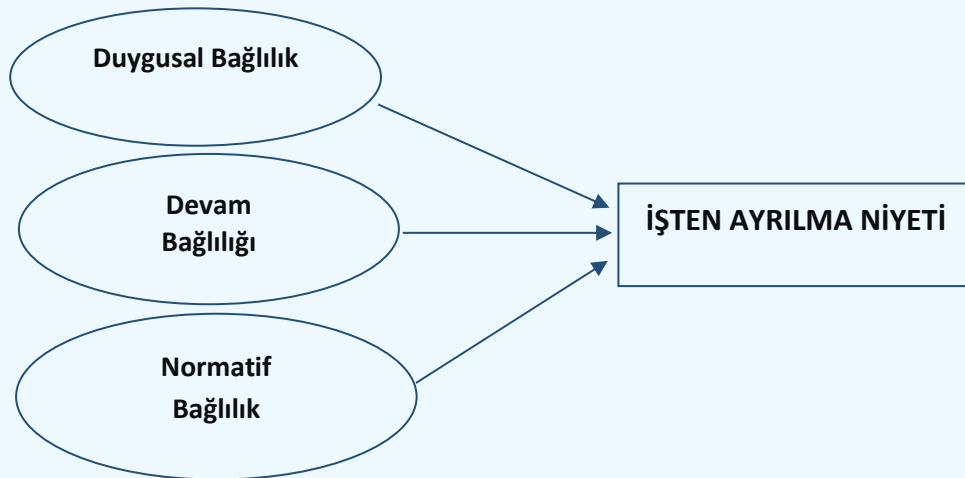
Bu kavramsal çerçeve neticesinde çalışmanın araştırma sorusu ve araştırma hipotezleri aşağıdaki gibi yer almaktadır.

H1: SYDV personelinin duygusal bağlılığı ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır.

H2: SYDV personelinin devam bağlılığı ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır.

H3: SYDV personelinin normatif bağlılığı ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır.

Şekil-2: Araştırma Modeli



3.4. İşlem

Anket sonucunda elde edilen veriler SPSS istatistik programında analiz programı ile değerlendirilmiştir. Araştırma soruları ve hipotezleri test etmek amacıyla ortalama (mean), korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmıştır.

3.5. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmada ana kütle ve örneklem, tek bir sektörün personeline ve sadece Tokat, Ordu ve Giresun illerinde uygulanmıştır. Bu durum sonuçların genellenememesi nedeniyle araştırmanın en temel kısıtını oluşturmaktadır.

4. Bulgular

Araştırma örnekleminin demografik özelliklerine baktığımızda %60,5'u erkek , %58,6'sı evli, %61,8'i lisans ve lisansüstü eğitime sahiptir. Araştırmaya katılan personelin 14'ü vakıf müdürü, %61'i mesleğinin ilk 5 yılı içerisinde bulunmaktadır.

Araştırmada işten ayrılma niyetine ilişkin ölçek tek boyut ve 6 ifadeden oluşmaktadır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği 3 boyut 18 ifadeden oluşmaktadır. Araştırmada örgütsel bağlılık ölçeğine ait ifadeler orijinal boyutlarında yer aldığı gibi kullanılmıştır. Bu durumun nedeni olarak; ölçeğin ilgili yazında en çok kullanılan geçerliliği ve güvenilirliği birçok kez test edilmiş geçerli ölçme araçlarından biri olarak kabul edilmesidir (Kutanis, 2015:59-60). Araştırma ölçeğine yapılan güvenilirlik analizi neticesinde croanbach alfa katsayıları sırasıyla duygusal bağlılık (,877), devam bağlılığı (,796), normatif bağlılık (,874) işten ayrılma niyeti (,764) olarak bulunmuştur. Ölçekte normatif bağlılık düzeyinde yer alan iki soru ölçek güvenilirliğini düşürdüğü gerekçesiyle analizden çıkarılmıştır. Croanbach Alfa iç tutarlılık katsayılarına baktığımızda ölçeklerin güvenilir ve yüksek güvenilir düzeyde olduğu görülmektedir.



Tablo 1: Değişkenlere ait ortalama değerler

	n	Min	Max	Ort.	ss
Duygusal Bağlılık	136	1,33	5,00	2,8543	,9895
Devam Bağlılığı	136	1,33	5,00	3,1605	,9433
Normatif Bağlılık	136	1,00	5,00	2,5349	1,1683
İşten Ayrılma Niyeti	136	1,00	5,00	3,2157	1,1159

Araştırma değişkenlerine ait ortalama değerlere bakıldığında duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın “2: Katılmıyorum” ile “3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” düzeyinde yer aldığı görülmektedir. Devam bağlılığı açısından analiz sonuçlarına bakıldığında ortalama değer 3,16 ile bağlılık boyutları arasında en yüksek düzeyde ve “3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” ile “4: Katılıyorum” arasında yer aldığı tespit edilmiştir. İşten ayrılma niyetine ait ortalama değer 3,21 düzeyinde yer almıştır. Bu sonuca göre çalışanların işten ayrılma niyetleri tam olarak bir uca doğru yönelmediği, diğer bir ifadeyle işten ayrılma niyetleri ne çok düşük ne de çok yüksek olduğu, “3: Ne katılıyorum Ne Katılmıyorum” ile “4: Katılıyorum” düzeyinde yer aldığı görülmektedir.

Hipotezlerde belirlenen amaç doğrultusunda değişkenlere ait korelasyon katsayıları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 2 : Korelasyon Tablosu

	Ort.	ss	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	İşten Ayrılma Niyeti
Duygusal Bağlılık	2,8543	,9895	1	,386**	,758**	-,501**
Devam Bağlılığı	3,1605	,9433		1	,349**	-,001
Normatif Bağlılık	2,5349	1,1683			1	-,482**
İşten Ayrılma Niyeti	3,2157	1,1159				1

**p<0,001



Değişkenlere ilişkin yapılan korelasyon analizi neticesinde duygusal bağlılık ile devam bağlılığı arasında ($p < 0,01$, β : ,386) pozitif yönlü anlamlı, duygusal bağlılık ile normatif bağlılık arasında ($p < 0,01$, β : ,758) pozitif yönlü anlamlı ve devam bağlılığı ile normatif bağlılık arasında ($p < 0,01$, β : ,349) pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında ($p < 0,01$, β : ,758) negatif yönlü anlamlı, normatif bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında ($p < 0,01$, β : ,758) negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Devam bağlılığı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Korelasyon analizi ile ortaya konan genel ilişki ölçümü sonucunda, bağımlı değişkenlerin bağımsız değişkeni açıklama oranı düzeyini belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır.



Tablo 3 : Regresyon Analizi Tablosu

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	β	p
Duygusal Bağlılık	İşten Ayrılma Niyeti	,246	-,501	,000*
Normatif Bağlılık		,227	-,482	,000*

* $p < 0,001$

Yapılan regresyon analizi neticesinde duygusal bağlılığın işten ayrılma niyetini (R^2 : ,246, β : -,501, $p < 0,001$) oranında negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Normatif bağlılık işten ayrılma niyetini (R^2 : ,227, β : -,482, $p < 0,001$) oranında negatif yönlü etkilemektedir. Devam bağlılığı ile işten ayrılma arasında yapılan regresyon analizinde model anlamsız çıkmıştır (R^2 : -,007, β : -,001, $p > ,986$).

3. Sonuç ve Öneriler

Araştırma sonuçları neticesinde SYDV personelinin örgütsel bağlılık düzeyi (duygusal bağlılık: 2,85) gönüllülük esası ile çalışması beklenen bir kuruma göre düşük düzeyde yer almaktadır. Yapılan analiz neticesinde ortalama değerler açısından en yüksek düzeye sahip boyut zorunluluk temelini ele alan devam bağlılığı (3,16) olarak tespit edilmiştir. Personelin işten ayrılma niyeti açısından ortalamanın üzerinde (3,21) olduğu görülmüştür. Toplam çalışan sayısı 8920 ulaşan SYDV personelleri 4857 sayılı iş kanuna tabi olup, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilmektedir. Devlet memuru ile özel sektör çalışanı arasında kalan personel hak ve statü belirsizliği ve eksikliğinden kaynaklanan problemlerle karşı karşıya kalmaktadır. Personelin iş tanımlarında (sosyal inceleme, büro işlemleri, yardımların ulaştırılması vb.) belirtilen her türlü kamu görevini gören, KPSS (Lisans) puanı ve Mütevelli Heyeti tarafından yapılan sözlü mülakatla işe alınan personel, terfi belirsizliği, tayin hakkının olmayışı, iş güvence yoksunluğu, il ve ilçe bazında farklılık gösteren yetkili tek karar mercii olan mütevelli heyetinin ücretlendirme, yönetim ve uygulama farklılıkları vb. birçok açıdan mağduriyet yaşamaktadır. Bu durumlara bağlı olarak yürüttükleri faaliyetlerin sadece ücret karşılığı işlerden ziyade gönüllülük içermesi beklenen ve istenen SYDV personelinin gelinen noktada örgütsel bağlılığı düşük ve işten ayrılma niyeti ortalama düzeyin üstünde seyretmektedir. Araştırmada yapılan korelasyon analizi neticesinde örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal ve normatif bağlılık düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Devam bağlılığı ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç bulunamamıştır. Bu durumda H1 ve H3 hipotezleri desteklenirken H2 hipotezi desteklenmemiştir. Yapılan regresyon analizi neticesinde çalışanın duygusal bağlılık ve normatif bağlılık algısının, işten ayrılma niyetine negatif yönlü etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum kurum



personelinin işten ayrılma niyetinin, personelin kuruma karşı duyacağı duygusal ve normatif bağlılık düzeyinin artırılması ile azalacağı öngörülebilir. Devam bağlılığı açısından yapılan analiz neticesinde hipotezin anlamsız olduğu görülmüştür. Örneklem kitlesinde personelin zorunlu olarak işe devamının sağlanmasına karşın, bu durumun işten ayrılma niyetini açıklayamadığı görülmektedir. Garcia-Cabrera ve Garcia-Soto (2012)'nin şirket yöneticileri üzerindeki çalışmasında duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır (Yıldız, Yalavaç ve Meydan, 2013:169). Çakar ve Ceylan (2005:64) yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılığın altı boyutlarının işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü ilişki olduğu bulunmuştur. Sabuncuoğlu (2007:623) yaptığı çalışmada işten ayrılma niyetinin duygusal ve normatif bağlılık ile negatif, devam bağlılığı ile pozitif yönlü ilişki bulmuştur. Meyer ve arkadaşlarının (2002:36) yaptıkları çalışmada işten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılığın alt boyutları ile negatif ilişkili olduğu bulunmuştur.



Elde edilen sonuçlar ışığında sosyal yardım faaliyeti yürüten SYDV personelinin kurumlarına karşı duyacağı bağlılık düzeyi önemli bir unsurdur. Personelin yaşadığı sıkıntılar ve problemlerini asgari düzeye indirgeyerek duygusal ve normatif bağlılık düzeyini artırması sağlanmalıdır. Elde edilen bağlılık düzeyi ile personelin işten ayrılma niyeti daha aza indirgenmiş olacaktır. Sağlanan bu durumun işçi ve devlet açısından pek çok olumlu sonuca etki edeceği öngörülebilir. İleride yapılması düşünülen çalışmalarda örneklem daha geniş tutularak verimliliği etkileyen diğer faktörler ile birlikte çalışmalar yapılabilir.

Kaynakça

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

Arı, G. S., Bal, H. ve Bal, E. Ç. (2010). İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerine Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3, 143-166.

Aslan, B. (2013). *Moderator Effect of Leader Member Exchange In The Relation Between Organizational Commitment and Turnover Intention: A Case of Sems*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Avcı, N. ve Küçükusta, D. (2009). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 33-44.

Aydoğdu, S. (2009). *İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İnceleyen Ampirik Bir Çalışma*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.

Cammann, C., Fichman, M. Jenkins D. ve Klesh, J. (1979). *Michigan Organizational Assessment Questionnaire*, University of Michigan, Ann Arbor, Michigan.

Coleman D., F., Gregory P., I., ve Cooper, C. L. (1999). Another Look At The Locus of Control Organizational Commitment Relationship: It Depends on The Form of Commitment, *Journal of Organizational Behavior*, 20, 995-1001.

Cotton, J.L. ve Tuttle, J.M. (1986). Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research, *The Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.

Çakar, N. D. ve Ceylan, A (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 52-66.

Çekmecelioğlu, H. (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), 154-168.

Çekmecelioğlu, H. G. (2010). Örgüt İklimi, Duygusal Bağlılık ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi/Journal of Economics and Administrative Sciences*, 20(2), 295-310.

Demir, M. (2012). Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Havalimanı Yer Hizmetleri İşletmelerine



Yönelik Bir Araştırma, *ISGUC.ORG Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(1), 49-64.

Demir, M. E. ve Çini, M. A. (2011). Konya Bankacılık Sektöründe Eğitim ve Kariyer Fırsatları Açısından İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 14(1-2), 161-172.

Duman, Y. F. (2014). T.C. Başbakanlık Vakıflar Genel Müdürlüğü İç Denetim Birim Başkanlığı Danışmanlık Raporu, 1-16.

Gasic, D. ve Pagon, M. (2004). Organisational Commitment in the Slovenian Police Force, Gorazd Mesko, Milan Pagon, ve Bojan Dobovsek (Ed.). *In Policing in Central and Eastern Europe: Dilemmas of Contemporary Criminal Justice* University of Maribor, 1-13, Slovenya.

Gündoğan, T. (2009). Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Uygulaması. Uzmanlık Tezi, *Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü*, Ankara.

Kutunis, R. (2015). *Türkiye’de Örgütsel Davranış Çalışmaları I*, Gazi Kitabevi, Ankara.

Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (2004). TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide, University of Western Ontario, *Department of Psychology*, 1-16.

Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization: Meta Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences, *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.

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

O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior, *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.

Örücü, E. ve Özafşarlıgolu, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(23), 335-358.

Özdemir, H. ve Yaylı, A. (2014), Çalışanın Örgütsel Bağlılığını, Performansı ve İşte Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Journal Of Recreation and Tourism Research (Jrtr)*, 1(1), 48-58.

Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri, *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 97-115.

Rusbult, C.E., Farrell, D., Rogers, G. ve Mainous A.G. III (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), 599-627.



Sabuncuoğlu, E.T., (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7(2), 614-636.

Sarıdere, U. ve Doyuran, Ş. (2004). Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz, Malatya.

Scott, C.R., Connaughton, S.L., Maguire, K., Ramizer, R., Richardson, B., Shaw, S. P. ve Morgan, D. (1999). The Impacts of Communication and Multiple Identifications on Intent to Leave, *Management Communication Quarterly*, 12(3), 400-435.

Singh, N. ve Sharma, L. S. (2015). Process Models of Employee Turnover during 1975- 1995: A Review, *European Academic Research*, 3(2), 2449-2518.

Tett, R. P. ve Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organization Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta Analytic Finding. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.

Uyguç, N. ve Çırın, D. (2004). D.E.Ü. Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler, *D.E.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 91-99.

Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View, *The Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.

Yıldız, K. (2013). Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki, *Turkish Studies- International Periodical for The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 853-879.

Yıldız, S., Yalavaç, S. ve Meydan, C. H. (20013). Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgüte Bağlılığın Aracı Rolü: Türkiye'deki Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Personeli Üzerinde Bir Araştırma, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 26, 164-189.

Zangaro, G. (2001). Organizational Commitment: A Concept Analysis, *Nursing Forum*, 36(2), 14-21.

