KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME PROGRAMI

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ: OPTİSYENLİK MESLEĞİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Sümeyra ÖZİNCE

Yüksek Lisans Tezi

KONYA
Temmuz 2024

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ: OPTİSYENLİK MESLEĞİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Sümeyra ÖZİNCE

KTO Karatay Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
İşletme Programı

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Hafize Ufuk KORKMAZ

Tez Savunma Jürisi:
Doç. Dr. Zeynep ERGEN IŞIKLAR
Dr. Öğr. Üyesi Hamide SELÇUK

Konya
Temmuz 2024

BİLDİRİM

Enstitü tarafından onaylanan Yüksek Lisans tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını basılı veya dijital biçimde arşivleme ve aşağıda belirtilen koşullar dahilinde erişime açma iznini KTO Karatay Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle, Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak ve gelecekteki çalışmalar (makale, kitap, lisans, patent vb.) için tezimin tamamının veya bir bölümünün kullanım hakları yalnızca bana ait olacaktır.

Tezimin bütünüyle kendi çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izinle kullanılması zorunlu olan kaynakları, yazılı izin alarak kullandığımı ve istenildiğinde izinlerin suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayımlanan "Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge" kapsamında, tezim, aşağıda belirtilen koşullar haricince, YÖK Ulusal Tez Merkezi ve KTO Karatay Üniversitesi Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

☐ Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir.[1]

☐ Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren … ay ertelenmiştir.[2]

☐ Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir.[3][4]

24 Temmuz 2024

_____

Sümeyra ÖZİNCE

[1] MADDE 6(1) Lisansüstü tezle ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

[2] MADDE 6(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkânı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

[3] MADDE 7(1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan iş birliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

[4] MADDE 7(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

ETİK BEYAN

KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Hazırlama ve Yazım Kurallarına uygun olarak Dr. Öğr. Üyesi Hafize Ufuk KORKMAZ danışmanlığında tarafımdan üretilen bu tez çalışmasında; sunduğum tüm veri, enformasyon, bilgi ve belgeleri bilimsel etik kuralları çerçevesinde elde ettiğimi, tüm değerlendirme, analiz, bulgu ve sonuçları bilimsel usullere uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım kaynakların tümüne bilimsel normlara uygun biçimde atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

24 Temmuz 2024

_____

Sümeyra ÖZİNCE

Sevgili Babacığım İsmail Hakkı Özince'ye ithafen.

TEŞEKKÜR

Bu tez çalışmasının planlanmasında, araştırılmasında, yürütülmesinde ve oluşumunda ilgi ve desteğini esirgemeyen, engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren sayın hocam Dr. Öğr. Üyesi Hafize Ufuk KORKMAZ'a, yüksek lisans eğitimim sürecinde desteklerini hiçbir zaman benden esirgemeyen değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Ufuk AY'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Hayatımın her alanında olduğu gibi, yüksek lisans eğitimim ve tez çalışma dönemimde de beni gönülden destekleyen, tüm fedakarlıkları yapan, motivasyon kaynağım sevgili aile fertlerim, başta hayatı boyunca bana duyduğu güven ve sağladığı desteklerden dolayı çok kıymetli babam İsmail Hakkı ÖZİNCE'ye, her zaman azimli olmamı sağlayan sevgili annem Hülya ÖZİNCE'ye, kıymetli büyüklerim abim Ahmet ÖZİNCE ve ablam Ayşenur ÖZİNCE ZÖNGÜR'e, en son olarak da bana tez çalışma sürecimde yol gösterici olan sevgili kardeşim Saliha ÖZİNCE DÜZGÜN'e gönülden teşekkür ederim.

24 Temmuz 2024 Sümeyra ÖZİNCE

ÖZET

Sümeyra ÖZİNCE

Örgütsel Bağlılık ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Optisyenlik Mesleği Üzerine Bir Araştırma

Yüksek Lisans Tezi

Konya, 2024

Çalışmada örgütler açısından örgüt performansını, iş görenler açısından ise kariyerlerinin gelişimini etkilemede önemli olan örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti kavramlarının ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Örgütsel bağlılık, iş gören motivasyonunu sağlayan en önemli olgulardan biri olarak kabul edilmektedir. Her örgütün ortak hedefi ise iş görenlerin örgütsel bağlılığını artırarak bu bağlılığın örgüte sağlayabileceği katkılardan faydalanabilmektir. İşten ayrılma niyeti ise iş görenin mevcut işinden ayrılma düşüncesi ve niyeti olarak tanımlanabilmektedir. İş görenlerin örgütlerine karşı duydukları bağlılık düzeyleri ile örgütlerinden ayrılma niyetleri ilişkili olabilmektedir. Bu ilişkinin belirlemebilmesi amacıyla yapılan çalışmanın evrenini Konya ilinde optisyenlik mesleğini icra eden iş görenler oluşturmaktadır. Anket yönteminden yararlanılmış olan çalışmaya 166 kişi katılım sağlamıştır. Elde edilen veriler, SPSS ve AMOS programları kullanılarak analiz edilmiştir. Analizler sonucunda; örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkisi olduğu saptanmış, ancak diğer boyutlar olan devam bağlılığı ve norm bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. İş tecrübesi arttıkça örgütsel bağlılığın arttığı ve işten ayrılma niyetinin azaldığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler

Örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, optik, optisyen

ABSTRACT

Sümeyra ÖZİNCE

The Relationship Between Organizational Commitment and Intention to Quit: A Research on the Optician Profession

Master's Thesis

Konya, 2024

The objective of this study is to ascertain the relationship between the concepts of organisational commitment and intention to quit, which are significant in influencing organisational performance and career development for employees. Organizational commitment is regarded as a pivotal factor in motivating employees. The overarching objective of any organisation is to enhance the level of organisational commitment amongst its employees, thereby deriving the benefits that this commitment can offer to the organisation. The intention to quit can be defined as the employee's thoughts and intention to quit their current job. There is a possibility that the level of commitment employees feel towards their organisations and their intention to quit their organisations may be related. The study was conducted on employees who practice the profession of optician in Konya. A total of 166 people participated in the study, which used the survey method. The obtained data were analysed with SPSS and AMOS programs**.** The results of the analysis indicated a negative correlation between organisational commitment and intention to quit. It was observed that affective commitment, one of the dimensions of organisational commitment, had a negative effect on intention to quit. However, the other dimensions of organisational commitment, continuance commitment and norm commitment, did not have a significant effect on intention to quit. Furthermore, the findings revealed that organisational commitment increased and intention to quit decreased as work experience increased.

Keywords

Organizational commitment, intention to quit, optics, optician

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY i
BİLDİRİM ii
ETİK BEYAN iii
TEŞEKKÜR v
ÖZET vi
ABSTRACT vii
İÇİNDEKİLER viii
TABLOLAR DİZİNİ x
ŞEKİLLER DİZİNİ xi
KISALTMALAR DİZİNİ xii
1. GİRİŞ 1
2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK 3
2.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı ve Önemi 3
2.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler 5
2.2.1. Çalışma Koşulları 5
2.2.2. Ücretlendirme 6
2.2.3. Terfi 6
2.3. Örgütsel Bağlılığın Boyutları 7
2.3.1. Duygusal Bağlılık 8
2.3.2. Devam Bağlılığı 9
2.3.3. Norm Bağlılığı 10
2.4. Örgütsel Bağlılığın İş Görenlere ve İşverenlere Etkisi 10
3. İŞTEN AYRILMA NİYETİ 13
3.1. İşten Ayrılma Niyetinin Tanımı ve Önemi 13
3.2. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler 14
3.2.1. Dış Faktörler 15
3.2.2. İç Faktörler 17
3.2.3. Kişisel Faktörler 21
3.3. İşten Ayrılma Niyetinin İş Görenlere ve İşverenlere Etkisi 23
3.4. Örgütsel Bağlılık ve İşten ayrılma Niyeti ile ilişkili Lisansüstü Tezler 24
4. OPTİSYENLİK MESLEĞİ VE OPTİK SEKTÖRÜ 26
4.1. Optisyenlik Mesleği Tanımı 26

4.2. Optisyenlik Mesleği Gelişimi 28
4.3. Optisyenlik ile İlişkili Lisansüstü Tezler 31
5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ: OPTİSYENLİK MESLEĞİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA 33
5.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı 33
5.2. Araştırma Modeli ve Hipotezleri 34
5.3. Araştırmanın Yöntemi 34
5.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi 36
5.5. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları 36
5.6. Araştırmanın Veri Toplama ve Ölçüm Aracı 36
5.6.1. SPSS Veri Toplama ve Ölçüm Aracı 36
5.6.2. AMOS Programı 37
5.6.3. Güvenirlik ve Geçerlilik Analizleri 37
5.6.4. Normallik Testi 37
5.6.5. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) 37
5.7. Araştırmanın Bulguları 38
6. SONUÇ 59
KAYNAKLAR 64
ÖZGEÇMİŞ 78
EK 1. ANKET SORULARI 79
EK 2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE İLİŞKİLİ YAYINLANAN LİSANSÜSTÜ TEZLER 80
ETİK KURUL/KOMİSYON İZNİ/MUAFİYETİ 87

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Optisyenlik alanında yapılan lisansüstü tezler 31
Tablo 2. Katılımcı profili 38
Tablo 3. Sektörel bilgiler 39
Tablo 4. Betimleyici istatistikler 39
Tablo 5. İan_1 ifadesinin frekans dağılımları 41
Tablo 6. İan_2 ifadesinin frekans dağılımları 41
Tablo 7. İan_3 ifadesinin frekans dağılımları 42
Tablo 8. İan_5 ifadesinin frekans dağılımları 43
Tablo 9. duy_bag_1. İfadesinin frekans dağılımları 43
Tablo 10. duy_bağ_2 ifadesinin frekans dağılımları 44
Tablo 11. duy_bağ_3 ifadesinin frekans dağılımları 45
Tablo 12. duy_bağ_4 ifadesinin frekans dağılımları 45
Tablo 13. duy_bağ_5 ifadesinin frekans dağılımları 46
Tablo 14. duy_bağ_6 ifadesinin frekans dağılımları 47
Tablo 15. dev_bağ_1 ifadesinin frekans dağılımları 47
Tablo 16. dev_bağ_2 ifadesinin frekans dağılımları 48
Tablo 17. dev_bağ_3 ifadesinin frekans dağılımları 49
Tablo 18. dev_bağ_4 ifadesinin frekans dağılımları 49
Tablo 19. dev_bağ_5 ifadesinin frekans dağılımları 50
Tablo 20. dev_bağ_6 ifadesinin frekans dağılımları 51
Tablo 21. Norm_bağ_1 ifadesinin frekans dağılımları 51
Tablo 22. Norm_bağ_2 ifadesinin frekans dağılımları 52
Tablo 23. Norm_bağ_3 ifadesinin frekans dağılımları 53
Tablo 24. Norm_bağ_4 ifadesinin frekans dağılımları 53
Tablo 25. Norm_bağ_5 ifadesinin frekans dağılımları 54
Tablo 26. Norm_bağ_6 ifadesinin frekans dağılımları 55
Tablo 27. Örgütsel bağlılık ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi 55
Tablo 28. İşten ayrılma ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi 56
Tablo 29. Regresyon analizi 57
Tablo 30. Çalışmanın temel değişkenlerinin cinsiyet bakımından sınanması 58
Tablo 31. Çalışmanın temel değişkenlerinin medeni durum bakımından sınanması 58
Tablo 32. Hipotez kabul/red tablosu 58

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Üç bileşenli örgütsel bağlılık modeli 8
Şekil 2. İşten ayrılma niyeti süreci 15
Şekil 3. Optisyenlik mesleği hizmet sunumu aşamaları 27
Şekil 4. Araştırma modeli 34

KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltma	Açıklama
AMOS	Analysis of moment structures programı (Moment yapıların analizi programı)
AOGO	Ankara optisyen gözlükçüler odası
AÖF	Açık öğretim fakültesi
BOGO	Bursa optisyen gözlükçüler odası
ÇEKO	Çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri
DEV BAĞ	Devam bağlılığı
DFA	Doğrulayıcı faktör analizi
DUY BAĞ	Duygusal bağlılık
HMKÜ	Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi
IOOL	Uluslararası optik ve optometri birliği
İAN	İşten ayrılma niyeti
İİBF	İktisadi ve idari bilimler fakültesi
KTO	Konya ticaret odası
KVKK	Kişisel verileri koruma kanunu
NOR BAĞ	Norm bağlılığı
SEM	Structural equation models (Yapısal eşitlik modelleme)
SPSS	Statistical package for the social sciences (Sosyal bilimler için istatistik programı)
TCDD	Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları
TDK	Türk dil kurumu
TOGB	Türk optisyen gözlükçüler birliği
YÖK	Yüksek öğrenim kurulu
YÖKTEZ	Yüksek öğrenim kurulu ulusal tez merkezi

1. GİRİŞ

Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi, örgütlerin insan kaynakları yönetimi açısından literatürde önemli bir yere sahiptir. Bu ilişki, iş görenlerin örgütlerine karşı duydukları bağlılık düzeylerinin, örgütlerinden ayrılma niyetleri üzerinde direkt etkili olabileceğini gösterebilmektedir.

Sektörel inovasyonlar, teknolojinin gelişmesi, internetin hızla hayatımızda önemli bir konuma gelmesi gibi konular örgütsel bağlılığa ve işten ayrılma niyeti ilişkisine hem olumlu hem olumsuz yeni kapılar açmaktadır. Sektörel anlamda yaşanan inovasyonlar genellikle iş görenler ve işverenler için daha sistematik bir çalışma alanı sunmaktadır. Teknojinin gelişmesi ile iş gücüne duyulan ihtiyacın azalması iş görenleri olumsuz yönde bir etki sağlarken iş yükünün hafiflemesi ve maliyetin düşmesi işverenler için olumlu bir etki sağlamaktadır. İnternet ile ihtiyaç duyulan bilgi ve birikime hızlı bir ulaşım kaynağı olması ise yine olumlu bir katkı sunmaktadır.

Optisyenlik mesleği, sağlık sektöründe önemli bir konuma sahip olan göz ve görme sağlığı ile ilgili hizmetler sunan tıpkı eczaneler gibi ilk basamak sağlık mesleklerindendir. Göz sağlığı ile ilgili uzmanlık gerektiren bir iş koludur. Optisyenler, reçete edilen kontakt lens, uzak gözlüğü, yakın gözlüğü, ofis görüş camı, multifokal veya bifokal görüş camları gibi çeşitli görmeye yardımcı gereçleri hazır hale getirmek için hizmet sunmaktadırlar. Optisyenler genellikle optik mağazalarda çalışarak göz sağlığı ile ilgili sorunlara çözümler aramaktadırlar. Bu meslek mensupları hem teknik bilgi donanımına sahip olmalı hemde anlaşılır diksiyon, hitabeti etkili, yüksek ikna kabiliyeti ve iyi insan ilişkilerine sahip olmalıdırlar.

Günümüzde rekabetin hızla artışı, yeterli istihdamın sağlanamaması, tecrübeli iş gören eksikliği gibi hemen hemen her sektörü etkileyen konular optik sektörünü de etkisi altına almış bulunmaktadır. Her yıl yüksek sayıda optisyen mezun sayısına karşılık yeterli iş imkanının sağlanamaması, kamuda istihdamın çok az sayılarda ve yetersiz sayıda kalması gibi durumlar sektöre kazandırılan yeni optisyenler için farklı sektörlere yönelmeye sebebiyet verirken bir yandan da tecrübe edinmeden yeni optik müesseleri kurmaya yöneltmektedir. Eczanaler gibi sayı sınırı olmayan optik sektörü, olması gereken normal sayının çok üzerinde optik müesselerinin açılmasına ve faaliyet göstermelerine neden olmaktadır. Bu artış iş görenler içinde yeni iş imkanı sunmaktadır. Sektörel olarak yeterli

sayıda kalifiye iş gören bulunmayan fakat optik müesselerinin sayıca artması ile örgütler arası kalifiye iş gören rekabeti yaşanmaktadır. Daha iyi şartlarda daha iyi bir ücret karşılığı iş göreni kendi bünyesine çekmeye çalışan müesseseler oldukça, iş görenin örgüte olan bağlılığı ve işten ayrılma niyeti de sınanmaktadır.

Çalışmada optisyenlik mesleğinde örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi incelenmektedir. Optisyenlik mesleğinde faaliyet gösteren bireylerin örgütsel bağlılığı ve işten ayrılma niyetleri gibi konular hem örgütler açısından performansı hem de iş görenler açısından kariyer hayatını etkileyen önemli bir husustur. Örgütlerin hedefleri arasında kazanç sağlamak, topluma yarar sağlamak ve işletmenin devamlılığını sağlayabilmek yer almaktadır. İşverenler, iş görenlerin daha verimli ve istekli çalışmalarını sağlamak için örgütsel bağlılıklarını artırıcı unsurları ön plana çıkarabilmelidir.

Yapılan literatür taramasında, optisyenlik müessesesi iş görenleri örgütsel bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışmanın optik sektöründe yer alan işverenler ve iş görenlere rehberlik yapabilmesi ve literatüre katkı sağlaması hedeflenmiştir.

Çalışmada iş görenlerin örgüte karşı duydukları örgütsel bağlılık düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri belirlenmektedir. Wayne, Shore ve Linden tarafından geliştirilen işten ayrılma niyeti ölçeği ve Allen ve Meyer'in geliştirmiş olduğu örgüte bağlılık ölçeği uygulanmaktadır. Araştırmaya Konya ilinde faaliyet gösteren optisyenlik müessesesi iş görenleri katılım sağlamıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde giriş başlığına yer verilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde örgütsel bağlılık, çalışma koşulları, ücretlendirme ve terfi gibi örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlere ve duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve norm bağlılığı gibi örgütsel bağlılık boyutlarına değinilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılığın iş görenlere ve işverenlere etkisine yer verilmiştir. Üçüncü bölümde işten ayrılma niyetinin tanımı ve önemi ele alınmaktadır. Ayrıca işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler ve işten ayrılma niyetinin iş görenlere ve işverenlere etkisi detaylandırılmaktadır. Çalışmanın dördüncü bölümünde ise optisyenlik mesleği ve optik sektörüne yer verilmektedir. Beşinci bölümde araştırma ve bulgular detaylandırılmaktadır.

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

İş görenlerin örgüte olan bağlılığı; literatürde önemli yer edinmiş bir araştırma alanıdır. Çalışmada örgütsel bağlılık kavramı, tanımı, önemi, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden çalışma koşulları, ücretlendirme ve terfi konuları ele alınmakta olup duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve norm bağlılığı gibi örgütsel bağlılık boyutları incelenmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılığın iş görenlere ve işverenlere etkileri incelenmektedir.

2.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı ve Önemi

Örgüt, iş görenlerin belirli bir hedefe doğru birlikte çalıştığı, belirli roller ve sorumluluklar içinde düzenlenmiş, birbirine bağlı eylemlerden oluşan sosyal bir yapıdır. Bu yapı, koordinasyon ve devamlılık sağlayarak ortak amaçlar doğrultusunda hareket etmeyi amaçlamaktadır (Bozkurt, Ergun ve Sezen, 1998, s.274). Bir başka tanımda ise örgütler için, iş görenlerin bireysel olarak karşılayamayacakları istek ve ihtiyaçlarını karşılamak için bir araya gelmelerinden doğmuş olan olgu olarak bahsedilmektedir. Örgütsel hedefler için ise iş görenlerin birleşerek ortak ihtiyaçlarını giderme çabalarından kaynaklandığı vurgusu yapılmaktadır (Alıç, 1995, s.4). Küresel bağlamda örgütler, iş görenleri amaç, hedef ve bir ideoloji doğrultusunda bir araya getirebilmek için çalışmaktadır. Her örgüt içerisinde bulunan iş görenler de bu amaçları yerine getirebilmek için uğraş göstermektedir (Özkalp, Varoğlu E., Varoğlu A., Kırel ve Acar, 2019, s.3).

Örgütsel bağlılık, iş görenlerin örgütlerine karşı duydukları psikolojik bağlanma olarak tanımlanmaktadır. Bağlılık, örgüte duyulan ilgi, iş görme isteği ve örgütsel değerlere karşı hissedilen bağdan kaynaklanmaktadır (Çekmecelioğlu, 2005 s.155). Örgütsel bağlılık, bir iş görenin örgütü ile kurduğu kimlik ve sürekli örgüt üyeliği arzusunu belirleyen bir kavramdır. Bağlılık, işten ayrılma engelleri ile iş görenin örgüte bağlı kalma arasındaki seçimini yansıtmasıdır (Bulut, 2003, s.1). Örgütsel bağlılık iş görenin örgütüyle psikolojik olarak bir bütünleşme sağlaması, örgütün hedef ve amaçlarını özümseyerek, iş görenin örgütte kalmak için kendisinde istek hissetmesi olarak tanımlanabilir (Demir, 2007, s.102). Örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı örgütü benimseyerek, örgütün bir parçasıymış gibi hissetmesi ile karakterize edilmekte ve örgüte bağlanma gücünü ifade etmektedir (Karaca, 2001, s.48). Örgütsel bağlılık, iş görenin örgüte duygusal ve psikolojik olarak angaje olmasını ifade etmektedir (Yalçın ve İplik, 2005, s.396). Örgütsel

bağlılık, iş görenlerin kurumlarına olan bağlılığının yanı sıra ortak hedefler ve değerler etrafında örgüt iklimine ve kültürüne uyum sağlama sürecini ifade etmektedir (Sığrı, 2007, s.264). Aynı zamanda iş görenler farklı şekillerde etkileşim kurarak birbirlerini etkilemekte ve örgüte katkıları artırmaktadır. Tüm bu faaliyetler örgütlerin yapıları, amaçları, hedefleri, değerleri, ideolojileri ve politikaları tarafından desteklenerek benimsenmekte veya kısıtlanmaktadır. Tüm bu örgüt içindeki faaliyetler sonuç olarak örgütsel bağlılık disiplinini oluşturmaktadır (Özkalp, vd., 2019, s.3). Örgütsel bağlılık, bir örgütün varlığını sürdürme çabalarının hem temel işlevlerinden hem de nihai amaçlarından biridir. Çünkü örgütsel bağlılık motivasyonu yüksek olan iş görenler, daha uyumlu ve verimli olma eğilimindedirler. Aynı zamanda daha yüksek düzeyde sadakat ve sorumluluk duyguları ile çalışırlar ve bu durum, örgüt için daha düşük maliyetlere yol açmaktadır (Balcı, 2003, s.52). Her örgüt, iş görenlerinin örgütsel bağlılığını artırmayı hedeflemektedir. Araştırmalar, yüksek düzeyde örgütsel bağlılık motivasyonuna sahip iş görenlerin görevlerini daha etkin bir şekilde yerine getirdiğini göstermektedir. Ayrıca, örgütsel bağlılık motivasyonu yüksek olan iş görenlerin örgütte daha uzun süre kaldıkları ve olumlu ilişkiler geliştirdikleri belirlenmiştir. Bu durum, yüksek performanslı ve nitelikli bir iş görenin uzun süre boyunca örgüte katkı sağlamasının verimliliği artıracağını gösterir. Çünkü bu tür iş görenler, örgüte sadık kalarak örgütsel hedeflerin gerçekleşmesine katkıda bulunur ve ayrılmayı düşünmezler (Çelik Keleş, 2006, s.47). Globalleşme, bilgi temelli işlerdeki artış ve teknolojinin hızla ilerlemesi gibi eğilimler, örgütlerin insan sermayesi edinmesini ve elde tutmasını önemli kılmaktadır (Holtom, Mitchell, Lee, Eberly, 2008, s.232).

Bu tanımlar doğrultusunda kısaca örgütsel bağlılık; iş görenlerin işlerine, örgütlerine ve iş verenlerine karşı duyduğu bağlılık olarak tanımlanabilir. Söz konusu bu bağlılık durumu; örgütün hedeflerine, değerlerine ve kültürüne olan inanç ve sadakati olarak ifade edilebilmektedir. Bir başka deyişle örgütsel bağlılık, iş görenlerin görevlerini, sorumluluklarını ve örgütlerine ne ölçüde sorumluluk hissettiklerini, örgütlerine olan bağlılıklarını ve hatta örgütleri için ne kadar çaba sarf ettiklerini ölçmektedir. Bu bağlamda örgütsel bağlılık, iş görenlerin performansı ve motivasyonu üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilmektedir. İşletmeler açısından hassas bir yer tutan örgütsel bağlılık, iş görenlerin motivasyonu ve performansı yanı sıra örgüt içi iletişim ve ilişkiler konusunda da oldukça önemli bir etkiye sahip olabilmektedir.

2.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Bir örgütün en çok önem gösterdiği konulardan olan insan kaynakları ve özellikle kalifiye iş görenleri elde tutma konusu örgütlerin yıllardır karşı karşıya kaldığı önemli sorunlar arasında yer almaktadır (Holtom, Mitchell, Lee, Eberly, 2008, s.232). Bu nedenle örgütlerin kalifiye iş görenlerin örgütsel bağlılığını etkileyen faktörlere yönelik çalışmalar yapması önemli görülmektedir. Örgütsel bağlılığın işletmeleri, işverenleri ve iş görenleri etkileyen çeşitli faktörlerle ilgili birçok farklı çalışmaya literatürde rastlanmaktadır.

Bu çalışmada örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden çalışma koşulları, ücretlendirme ve terfi konuları detaylı olarak incelenmektedir.

2.2.1. Çalışma Koşulları

Terim olarak çalışma koşulları, iş ilişkisinin doğrudan sonucu olan ve işin başarı ile tamamlanmasına bağlı olan tüm hak ve sorumlulukları kapsayacak şekilde anlaşılmalıdır. İş görenin işe zamanında gitme sorumluluğu ve işverenin buna karşılık ücret ödeme sorumluluğu da dahil olmak üzere iş sözleşmesinin en temel yönleri, çalışma koşullarının en hayati yönleridir (Yılmaztürk, 2023, s.40). Çalışma koşulları, iş görenlerin verimli bir şekilde hizmet vermesinde önemli bir rol oynar. İyi bir çalışma ortamı, iş görenlere konfor sunar ve bu da işlerin verimli bir şekilde gerçekleştirilmesine olanak tanır. Ayrıca, sağlıklı bir çalışma ortamı, iş görenlerin kendilerine değer verildiğini hissetmelerini sağlar (Ada ve Küçükali, 2009, s.195). Çalışma koşulları, işin nerede ve ne zaman yapılacağı, çalışma saatleri, yıllık izin süreleri, ek ücretler, dinlenme molaları, evlenme, doğum, eğitim, yemek, maluliyet ve ölüm yardımları gibi sosyal yardımları içermektedir (Yılmaztürk, 2023, s.40). Örgüt içerisinde yaşanan ve çalışma koşulları kapsamına giren olaylar; iş görenlerin hal, hareket ve tavırları ürünlerin daha hızlı ve güvenilir bir şekilde geliştirilmesini sağlar. Diğer taraftan olumsuz çalışma koşulları ise örgüt için ürün geliştirme süreçlerinde aksaklıklara yol açabilir ve bu durumda rekabet ortamında olumsuz sonuçlara sebebiyet verebilir (Sivaslı, 2023, s.1). Yapılan bu tanımlar kapsamında çalışma koşulları ile ilişkili olarak örgütsel bağlılık seviyesinin artması için memnuniyet seviyesinin artırılmasına yönelik yapılacak çalışmalar önemsenmeli ve geliştirilmeye çalışılmalıdır.

2.2.2. Ücretlendirme

Ücret konusu ekonomik gücü karakterize eden ve bu sebeple iş göreni yakından etkileyen bir unsurdur (Yardım, 2024, s.35). Örgütsel bağlılığı önemli derecede etkileyen bir diğer faktör ise ücret düzeyidir. Kâr amacı gütmeden hizmet veren örgütler dışında, neredeyse tüm örgütlerde işler, belirli bir ücret karşılığında yapılmaktadır (Smadov, 2006, s.101). İş görenlerin, iş hayatları boyunca temel motivasyonları emeklerinin karşılığı olarak hak edilen ücreti elde etmektir. Bir iş gören için ücret yani maaş, en temel motivasyon kaynağıdır. İş görenin liyakati hem kişisel gelişimde hem de zihinsel refahta önemli bir yere sahiptir (Yardım, 2024, s.35). İş görenlerin ücret memnuniyeti hem maddi hem de manevi emeklerinin karşılığı olarak algılanan ücretin yeterli seviyelerde olması durumunda iş görenleri memnun eder. Ancak yetersiz ücretler, iş görenlerin memnuniyetsizlik yaşamasına ve örgütüne karşı devam etme konusunda sıkıntılar yaşamasına neden olabilir (Bal, 2020, s.17). İş görenlerin örgütlerinden beklentileri genellikle yüksek maaşlar olsa da gerçekte en önemli değerlendirme kriteri genellikle diğer iş görenlerin aldığı ücretlerdir. İş görenler, kendi maaşlarının yeterli olup olmadığını çoğunlukla meslektaşlarının maaşlarıyla karşılaştırarak belirlerler. Aynı pozisyonda ve aynı statüde olan bir başka iş görenin daha yüksek bir maaş alması, iş tatminsizliğine yol açabilmektedir. İş görenlerin iş tatmini genellikle aldıkları maaşın yüksekliğinden ziyade, maaşların adil bir şekilde dağıtılmasına dayanmaktadır (Aktürk, 2024, s.7). Her bir iş gören kendi finansal gücünü en iyi şartlarda tutmak ister ve bu statüyü devamlı kılmak için çaba gösterir. Ücretlerin finansal olarak bağlayıcı olmasının sebebi ise temel veyahut temel olarak adlandırılmayan her türlü mal ve hizmetleri satın alabilmek için paraya duyulan ihtiyaçtır (Yardım, 2024, s.35). Bu nedenle örgütlerin ücretlendirme politikalarını belirlemede adil ve doğru bir biçimde yapılandırılmasına dikkat edilmesi önemli görülmektedir. Ücretlendirme politikaları; iş görenlerin motivasyonunu sağlayabilmede, sürdürülebilir bir performans artışına etki edebilmede ve örgüte olan bağlılığın pekişmesini desteklemede önemli bir rol oynayabilmektedir.

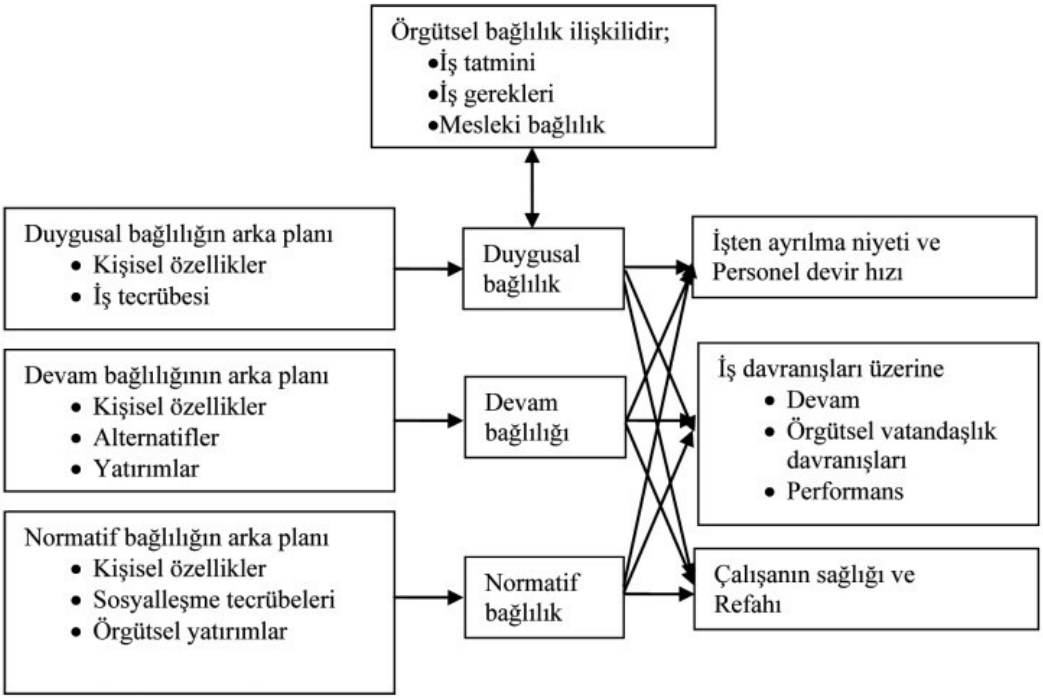
2.2.3. Terfi

Terfi kelime anlamı olarak, bir iş görenin daha yüksek yetki ve sorumlulukları olan bir üst pozisyona yükseltilmesidir (Ayasılı, 2005, s.5). Terfi, bir iş görenin daha yüksek bir ücret, yetki ve sorumluluk gerektiren bir pozisyona atanmasını ifade eden bir görev

değişikliğidir. (Sabuncuoğlu, 1995, s.76). İş görenlerin motive olmasını sağlamak ve iş tatminini artırmak için önemli bir araç olarak kullanılmaktadır. Terfi ayrıca iş görenlerin statüsünde değişikliği de beraberinde getirmektedir. İş görenin terfi ettirilmesiyle, daha yüksek bir pozisyonda daha fazla verim sağlaması amaçlanırken, bu yeni pozisyonda kullanacağı bilgi, beceri, yetenek, yetkinlik ve deneyimlere dayalı olarak daha fazla yetki ve sorumluluk verilmektedir (Ayasılı, 2005, s.5). İş görenlerin, iş performanslarının yanı sıra sergiledikleri kişilik özellikleri, bilgi, beceri, yetenek ve yetkinliklerin işletmeler tarafından takip edilmesi, gelecekteki örgüt yöneticilerini (işverenlerini) belirlemede kritik bir rol oynamaktadır. Ancak, bazen terfi eden bir iş gören, yeni sorumluluklarını beklenildiği gibi yerine getiremeyebilir. Bu nedenle, terfi kararı vermek, örgütlerin ve iş görenlerin geleceği açısından son derece kritiktir öneme sahiptir. Bu kararlar, örgütlerin uzun vadeli başarısı ve iş görenlerin kariyer gelişimi için büyük öneme sahiptir (Yücel, 1997, s.41). Tanımlamalara göre terfi kısaca; iş görenlerin örgüt içerisindeki bağlılıklarının temellendirilmesini sağlayabilmektedir. İşverenler açısından ise kalifiye elemanların örgütte kalmasını ve böylece rakip firmalara karşı avantaj elde etmesini destekleyebilmektedir. Takdir edilen terfi ile iş görenlerin motivasyon ve performans artışı hedeflenirken, iş gören açısından ise layık görülme güdüsü ile teşvik sağlanmış olabilmektedir.

2.3. Örgütsel Bağlılık Boyutları

Örgütsel bağlılık, son dönemde en çok araştırılan konulardan biri haline gelmiştir. Bunun başlıca nedeni, bu kavramın iş performansı, iş gücü devri, örgütsel vatandaşlık davranışı, devamsızlık ve iş tatmini gibi örgütsel açıdan kritik faktörleri etkileyebilmesidir. Örgütsel bağlılık konusu üzerine araştırmalar yapan araştırmacılar örgütsel bağlılığın birden fazla boyuttan oluştuğunu belirtmişlerdir. Örgütsel bağlılık, Allen ve Meyer tarafından duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve norm bağlılığı olarak sınıflandırılmıştır (Gürbüz, 2006, s.60). İş görenler duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve norm bağlılığı boyutlarını aynı anda ve farklı derecelerde yaşayabileceklerinden dolayı bu boyutlar birlikte değerlendirilebilmelidir (Meyer, Allen ve Smith, 1993, s.539).



Şekil 1. Üç bileşenli örgütsel bağlılık modeli

(Kaynak: Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002, Aktaran, Örücü ve Sezen Kışlalıoğlu, 2014, s.48).

2.3.1. Duygusal Bağlılık

Genellikle yaşanan örgüt deneyimlerinin bir sonucu olarak örgüt üyeliğini sürdürme isteğini yansıtan duygusal bağlılık gelişmektedir (Meyer ve Allen, 1991, s.82). Tutumsal kökenli duygusal bağlılık, literatürde en sık karşılaşılan ve ilgi gören bağlılık türüdür. Bu bağlılık, iş görenlerin örgütün amaçlarını, hedeflerini, stratejilerini, ilkelerini, politikalarını, kurallarını, norm ve değerlerini benimsemesiyle oluşmaktadır. İş görenler, örgütle özdeşleşir, örgütün faaliyetlerini ve süreçlerini desteklemekte ve bu bağlamda bir kimlik bütünlüğü kurmaktadır (Eren, 2012, s.556). Duygusal bağlılık, iş görenlerin gönüllülük temelinde ortaya çıkmaktadır ve iş görenin örgütle özdeşleşmesini ve bütünleşmesini kapsamaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007, s.39). Duygusal bağlılık, iş görenin bağlı olduğu örgüte duygusal bir bağ hissetmesi ve bu nedenle ekstra çaba göstermeye istekli olmasıdır. Bu tür durumlarda, iş görenin örgütte kalma arzusu, örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşmesinden kaynaklanmaktadır. Örgütlerine duygusal olarak bağlı olan iş görenler, kendi istekleri ile örgütte kalmayı sürdürmektedir (Karacaoğlu ve

Güney, 2010, s.142). Duygusal bağlılık, iş görenlerin kendi tercihlerine dayanarak örgütte kalma arzusunu ifade etmektedir. Örgütte kalmayı isteyen duygusal bağlılığı olan iş görenler, bu bağlılıkla devam etmektedir (Köse ve Gönüllüoğlu, 2010, s.85-94). Kökeninde arzu ve isteğe yer veren duygusal bağlılık, iş görenlerin gönüllülük temeline oturur ve bireysel değerler ile örgütsel değerlerin uyumu ile ortaya çıkar. Bu bağlılık iş görenlerin örgüt üyesi olmanın sağladığı tatmini ve hedeflerinin gönüllü olarak desteklenmesini ifade etmektedir (Wiener, 1982, s.423-424). Duygusal bağlılık, iş görenlerin belirli bir örgütle ve bu örgütün hedefleri, değerleri ve amaçlarıyla kendi değerlerini ve amaçlarını örtüştürerek, örgüt üyeliğini sürdürme arzusunu ifade etmektedir. Bu tür bir bağlılık, iş görenlerin manevi ödüller ve menfaatler karşılığında kendilerini örgüte bağlı kıldıkları bir ilişki olarak değerlendirilir (Mowday, Steers, Porter, 1979, s.225). Duygusal bağlılık, örgüt ortamında yaşanan duygusal tepkilerle doğrudan bağlantılıdır ve genellikle iş görenin işine, meslektaşlarına, mesleğe ve örgüte karşı duyduğu tatmin ve bağlılık ile oluşur (Mathieu, Zajac, 1990, s.172-177).

2.3.2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, iş alternatiflerinin bulunmaması ve olumsuz yan etkilerden kaynaklanan iki temel faktörü içerir. Buradaki olumsuz yan etkiler, çaba, para ve zaman gibi örgütün yaptığı yatırımlar nedeniyle oluşan vazgeçme maliyetlerini artıran unsurlardır. Devam bağlılığı, iş görenin örgütte kalma ihtiyacını ifade eder ve genellikle pozitif örgütsel ya da bireysel sonuçlarla ilgili değildir (Wasti, 2002, s.526). Devam bağlılığı ekonomik mantığa dayandırılmakta olup iş görenlerin örgütten ayrıldıklarında sahip olunan yatırımlar ile yan faydaların kaybedileceğine inanmaları ve örgüt alternatiflerinin sınırlı olmasını göz önünde bulundurarak, zorunluluk nedeni ile örgütte kalmaya devam etmelerini ifade etmektedir (Meyer, Allen ve Smith, 1993, s.539). Bu bağlılık, esasen iş görenin kişisel yatırımları nedeni ile örgütte kalma isteğini yansıtmaktadır. Örgüt içinde geçirilen süre boyunca kazanılan uzmanlık, örgüt arkadaşları ile kurulan sosyal ilişkiler, kıdem, kariyer fırsatları ve emeklilik hakları, iş görenin bireysel yatırımları olarak değerlendirilebilmektedir (Obeng ve Ugboro, 2003, s.84). Aynı zamanda devam bağlılığı, örgütten ayrılmanın algılanan maliyeti ile ilişkilendirilmektedir. İş görenler, örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olduğunu düşündüklerinde, üyeliklerini sürdürme eğilimindedirler (Köse ve Gönüllüoğlu, 2010, s. 85-94). Buna göre, bir iş görenin örgüte

yaptığı yatırım arttıkça ve alternatif örgüt olanakları azaldıkça, devam bağlılığı da artış gösterecektir (Meyer ve Allen, 1991, s.72).

2.3.3. Norm Bağlılığı (Normatif Bağlılık)

Norm bağlılığı, normatif bağlılık veya zorunlu bağlılık olarak da adlandırılmaktadır. Norm bağlılığı, iş görenin örgüte karşı bir sorumluluk hissetmesi ve bu sorumluluk doğrultusunda yerine getirmesi gereken görevlerin farkında olarak bunu benimsemesi ile oluşan bir bağlılık türüdür. Bu bağlılık, iş görenin örgüt üyeliğini sürdürme konusunda bir zorunluluk hissetmesini ifade eder (Sevinç ve Şahin, 2012, s.267). Norm bağlılığı, iş görenlerin örgütün kendilerine yıllar içinde sağladığı statü veya doyumdan bağımsız olarak, örgütte kalmanın ahlaki açıdan doğru olduğunu düşünmeleri sonucunda ortaya çıkar (Meyer ve Allen, 1991, s.66). Norm bağlılığı, iş görenlerin örgüte bağlı kalmayı bir görev olarak görmesi ve bu bağlılığın doğru bir davranış olduğuna inanması sonucunda oluşur. Bu nedenle, norm bağlılığı, diğer iki bağlılık türünden farklı bir boyutu temsil eder. Norm bağlılığı, iş görenlerin örgütte kalma konusunda hissettikleri yükümlülük duygularını yansıtmaktadır (Şekerli, 2017, s.63). Norm bağlılığı, örgütte kalmanın bir mecburiyet olarak algılanması, iş görenlerin örgüte karşı yükümlülük ve sorumluluk hissetmeleriyle ilgilidir. Bu durumda, iş görenler örgütte kalmayı kendilerine bir zorunluluk olarak kabul eder ve bu nedenle üyeliklerini sürdürürler (Köse ve Gönüllüoğlu, 2010, s.85-94). Norm bağlılığı, iş görenlerin örgütte kalma ile ilgili hissettiği sorumluluk duygularını içerir ve bir zorunluluk unsuru barındırmaktadır. Ancak bu zorunluluk, devamlılık bağlılığından farklı olup bireysel maliyet hesabına değil, ahlaki duygulara dayanmaktadır. İş görenler, bağlılık duygusunu bireysel yarar yerine, yapılan şeyin doğru ve ahlaki olduğuna duydukları inançtan kaynaklanmaktadır. Aynı zamanda psikolojik bir sözleşme olarak değerlendirilmektedir (Meyer ve Herscovitch, 2001, s.316). Norm bağlılığı, en genel tanımı ile iş görenlerin örgüt üyeliğini sürdürme konusunda hissettikleri yükümlülük duygusudur (Meyer ve Smith, 2000, s.320).

2.4. Örgütsel Bağlılığın İş Görenlere ve İşverenlere Etkisi

Örgütsel bağlılık, iş görenin işletmeye duyduğu sevgi, saygı, sadakat ve koruma gibi çok güçlü duygusal bağlarla ilintili bir durumdur. Başarılı bir örgüt yönetimi, örgütsel bağlılığın oluşması ile çalışanlarını daha iyi tanır, değerlendirir ve iş görenleri teşvik eder (Kaya ve Ören, 2023, s.117). İş görenin örgütte kalma ve başarılı olma konusundaki

isteğiyle birlikte, örgütün misyonunu ve değerlerini benimseme ve bu doğrultuda çaba gösterme isteğiyle ilişkilidir. Bu bağlamda, örgütsel bağlılık iş görenin örgütüne olan sadakatini, katılımını ve performansını etkileyen kritik bir faktördür (Yalçın ve İplik, 2005, s.396- 397). Günümüzde, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin hızlı bir artış göstermesi ile işletmelerin en uygun ve ucuz üretimi gerçekleştirmesi için büyük bir planlama gerekmektedir. Örgütsel bağlılık, işletmenin arzu ettiği hedeflere ulaşmasında ve rekabet ortamında etkin olmasında önemli bir rol üstlenmektedir. (Kaya ve Ören, 2023, s.117).

İş görenlerin örgütsel bağlılığı, bir örgütün başarısına ulaşmada genellikle kritik bir unsur olarak kabul edilir. Tüm örgütler, iş görenlerinin örgütsel bağlılığını artırmayı hedefler. Çünkü bu, örgütsel bağlılık iş görenlerin sadece sorun üretmekle kalmayıp aynı zamanda sorunları çözen bireyler haline gelmelerini sağlar. Örgütler, refahlarını sürdürmek veya varlıklarını devam ettirmek istiyorlarsa, iş görenlerinin bağlılıklarını güçlendirmelidirler (İnce ve Gül, 2005, s.13-14).

İş görenlerin örgütsel bağlılığı, işletmenin amaç ve hedeflerine daha etkin bir biçimde ulaşmasına yardımcı olmaktadır. Fakat, iş görenlerin örgütsel sadakati sağlanamazsa, işletmenin pazarda tutunması ve kâr elde etmesi zor bir hal alabilmektedir (Kaya ve Ören, 2023, s.117).

Örgütsel bağlılık hem iş görenler hem işverenler hem de örgütler için hayati bir önem taşımaktadır. Bu durum, işe devamlılık, verimlilik, performans, iş memnuniyeti ve istifler gibi kritik faktörler üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Örgüt içindeki iş görenler, örgüte karşı bağlılık hissetmedikleri durumlarda, belirtilen tüm bu unsurlar olumsuz bir şekilde etkilenebilir ve örgüte zarar verebilmektedir. Ancak bağlılık hissedildiğinde, bu unsurların tümü örgütün çıkarlarına hizmet etmektedir (Sığrı, 2007, s.264).

Örgütsel bağlılık etkisinin artmasının iş görene birçok olumlu etkisi bulunmaktadır. Buna göre, örgütsel bağlılık genellikle iş görenin örgüte duyduğu psikolojik bağlılığı ifade etmekte ve işe katılım, örgüt değerlerine olan inanç ve sadakat gibi unsurları içermektedir. Bu kavram, iş görenlerin örgüte olan duygusal angajmanlarını ve bağlılıklarını yansıtmaktadır (Çetin, 2004, s.90).

Örgütsel bağlılığın oluşması ile artan iş tatmini düzeyi sonucunda iş görenlerin örgütlerine olan bağlılığı, sadakati ve özverisi de doğru orantıda artacaktır. Bu gelişmeler

ile meslektaşlar arasındaki iletişimde seviyesel olarak artacak ve iş birliği sağlanmış olacaktır. Tüm bu etmenler verimlilik açısından önemli basamakları oluşturmaktadır.

Örgütsel bağlılık etkisinin artması ile iş görenlerin işten ayrılma niyetlerinde azalma görülebilir. Örgütsel bağlılık etkisinin artmasının işverene birçok olumlu etkisi bulunmaktadır. Buna göre, örgütsel bağlılığın artması da işverenler için bir dizi yarar sağlamaktadır. Örgütsel bağlılığın hem iş görenlere hem de iş verenlere etkileri aşağıdaki şekilde özetlenebilir.

Örgütsel bağlılığı sağlayan iş görenler yüksek performans ile çalışıp verimliliğe olumlu bir katkı sağlayacaktır. Motive bir iş gören müşteri memnuniyetine de oldukça önem verecektir ve örgütün göstermiş olduğu hedeflere ulaşmak için performans göstermesi beklenmektedir. Örgütsel bağlılığı kuvvetlenen iş gören, örgüte ait olan marka imajını güçlendirerek rekabet avantajını da işverene ve örgüte sağlamış olacaktır. Ancak işverenler motivasyonu tam sağlayamamış iş görenler için ekstra çaba göstermeleri gerekebilmektedir. İş görenlerin ihtiyaçlarını tespit etmek, motivasyon sağlayıcı kaynaklar geliştirmek, başarıları takdir edip başarısızlıklarla sonuçlanan olaylarda yermeden durumun düzeltilmesi için motivasyon konuşmaları ile destek vermek, çeşitli ödüllendirmeler ile prim kaynağı sunmak gibi birtakım güzellemeler iş görenin iş motivasyonunu sağlayacak ve örgüte olan bağlılığının artmasına sebep olacaktır. Örgütsel bağlılık etkisinin azaldığı durumlarda, işverene olumsuz etkileri bulunmaktadır. Buna göre, örgütsel bağlılığı düşük seyreden iş görenler sebebi ile işten ayrılma oranları artacak ve diğer iş görenler açısından da motivasyonlarının kaybolmasına yol açacaktır. Bu durum işverenler için maliyetin yükselmesi, zamanın ve emeğin boşa harcanması demek olacaktır. Çünkü işten ayrılan iş gören yerine alınacak olan personel hem maliyeti artırmış olacak hem de iş öğrenme ve adaptasyon süreci de uzamış olacaktır. Bu durum her açıdan örgüt için bir kayıp meydana getirmektedir.

3. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Bu çalışmada işten ayrılma niyetinin tanımı ve önemi, işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler, işten ayrılma niyetinin iş görenlere ve işverenlere etkisi incelenmektedir.

3.1. İşten Ayrılma Niyetinin Tanımı ve Önemi

İş görenlerin işlerinden ayrılma niyetlerini belirlemek ve bu niyeti etkileyen faktörleri anlamak, örgütlerin personel yönetimi ve iş stratejileri açısından öneme sahiptir.

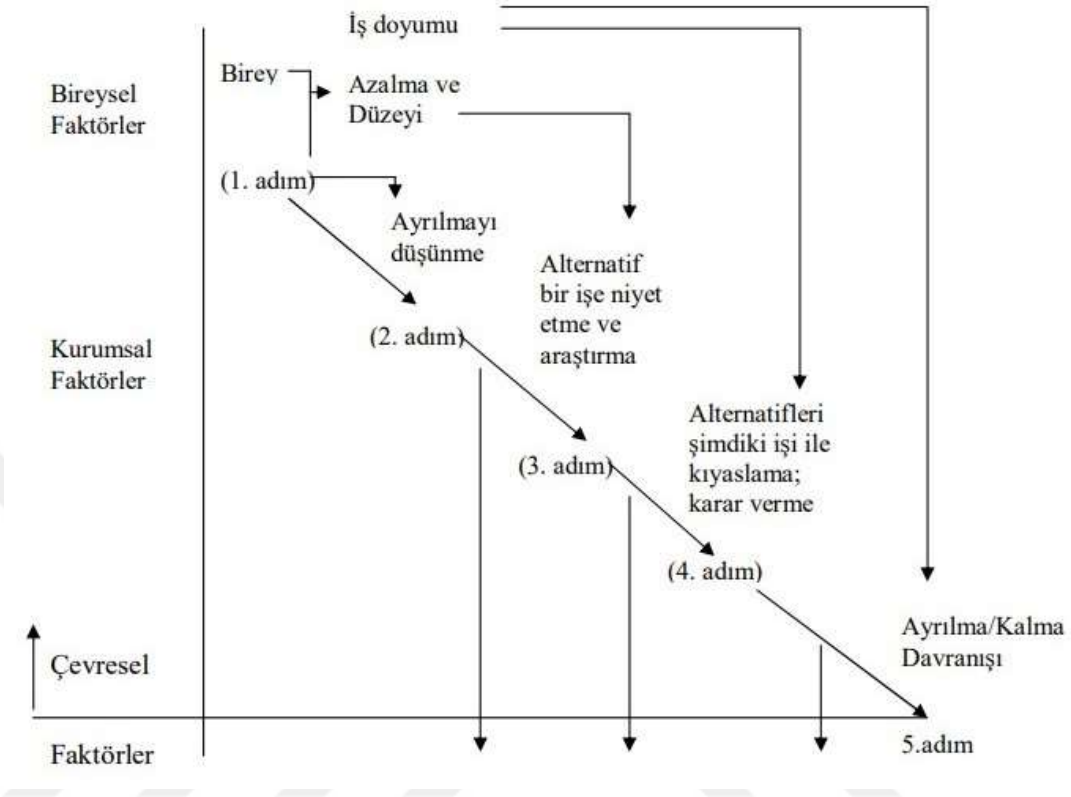
İş görenler, bir örgüte katılmadan önce beklentilerini belirler. Ancak, işverenin sunduğu imkanlar zamanla bu beklentilere uygun olmayabilir. Bu durumda, iş görenlerle işverenler arasındaki ilişkiler bozulur, gerginlikler ve çatışmalar ortaya çıkar. Bu, iş görenin örgüte uyum sağlayamadığını gösterir. İş görenlerin başarı beklentileri karşılanmadığında veya yeterli bulunmadığında, iş görenlerin verimlilikleri azalır, örgütsel bağlılıkları düşer ve yeni iş fırsatları arayışına girerler (Şahin, 2011, s.278). Bir iş görenin işinden veya çalıştığı örgütten ayrılmasının ilk adımı, genellikle işten ayrılma niyeti olarak adlandırılmaktadır. Bu süreç, iş görenlerin çeşitli sebeplerle işlerini veya örgütlerini terk etmeyi düşündüklerini ve bu konuda plan yaptıklarını ifade etmektedir. (Belete, 2018, s.1). İşten ayrılma niyeti, istinasız her sektörde ve her örgütte deneyimlenen ve genellikle istenmeyen bir durumdur. Söz konusu bu durum, örgütler için potansiyel zararlarıyla bilinir ve genellikle örgütün etkinliğini ve verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Örgütlerin kontrolü altında olabileceği gibi, bazen de örgüt kontrolü dışında gerçekleşebilmektedir. (Torun, 2016, s.220). Yüksek performansa sahip ve kritik bir rolü olan bir iş görenin istifası yani işten ayrılması, örgüt için önemli bir maliyet unsuru olarak kabul edilebilmektedir. Bu durum, örgüt kaynaklarını yeniden yapılandırma ve yeni iş gören bulma sürecini gerektirerek operasyonel etkinlikleri olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Teoman, 2007, s.34). Ancak işten ayrılma niyeti genellikle açıkça belli olmadığından, bu niyetin altında yatan etkenleri belirlemek zor olabilmektedir. Dolayısıyla iş görenin işini ve örgütünü terk etme nedenlerini anlamak oldukça zor bir süreçtir (Belete, 2018, s.1). İşten ayrılma niyeti, örgütler için kritik bir öneme sahiptir. İşverenler, iş görenlerin mutlu hissetmelerini ve örgütlerine katkıda bulunmalarını arzu etmektedirler. Sürekli personel (iş gören) değişimi, örgütlerin ilerlemesini yavaşlatabilmektedir. Bu nedenle, hiçbir işveren personelin sık sık değişmesini istemez; çünkü bu durum iş verimini ve performansını olumsuz yönde

etkilemektedir (Açık, 2024, s.34). İşten ayrılma süreci ve örgütsel faaliyetlerin akışı üzerindeki etkisi göz önünde bulundurularak, işten ayrılmaya neden olan faktörlerin belirlenmesi işletmeler için kritik bir öneme sahiptir (Torun, 2016, s.220). Bu sebeple, işverenler genellikle iş görenlerini elde tutma çabası içindedirler ve çeşitli yöntemlerle bunu başarmaya çalışmaktadırlar. İşverenler, İş görenin işten ayrılma niyetini azaltmak için maaş artışı, prim, uygun çalışma saatleri, sosyal imkanlar gibi farklı faktörleri kullanabilmektedirler (Açık, 2024, s.34). Bir iş gören, motive olmadığı bir ortamda daha fazla çalışmak istememekte ve mutsuz olduğu bir yerde kalmak istememektedir. Bu durum, iş görenin performansında düşüklüğe ve örgüte bağlılığın azalmasına yol açan en önemli faktördür (Açık, 2024, s.34). İşten ayrılma niyeti sonuç olarak örgütteki çalışmanın fiziksel olarak sona ermesine yol açabilir (Mobley, 1982, s.111).

3.2. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin çeşitliliği, örgütlerin personel yönetimi stratejilerinde dikkate alınması gereken kritik bir konu olmaktadır. Çünkü işten ayrılma niyeti, iş görenlerin iş ortamlarında karşılaştıkları çeşitli etkenlerden kaynaklanabilmekte ve bu etkenler her bir iş gören için farklılık gösterebilmektedir. Bu nedenle, işletmelerin işten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri dikkatle inceleyerek, uygun stratejiler geliştirmesi önemli bir husus olmaktadır. Söz konusu bu stratejiler, iş gören bağlılığını artırmak, iş memnuniyetini yükseltmek ve işten ayrılma niyetlerini azaltmak için kritik bir öneme sahip olabilmektedir. Dolayısıyla, işletmelerin personel yönetimi stratejilerini belirlerken işten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri göz önünde bulundurmaları, uzun vadeli başarılarını güvence altına almak adına hayati öneme sahip olabilir. İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin birçok farklı boyutuna rastlanmaktadır.

Şekil 1 ‘de beş adımdan oluşan işten ayrılma niyeti süreci yer almaktadır. Şekil 1’e göre bireysel, kurumsal ve çevresel faktörler bulunmaktadır. 1. adımda motivasyonun azalması, 2. adımda örgütten ayrılma düşüncesi, 3. adımda alternatif bir iş fikri ve araştırmaya başlama evresi, 4. adımda alternatifte bulunan işler ile mevcut işin kıyas edilmesi karar aşaması ve 5. adımda ise örgütten ayrılma veya kalma davranışının kesin kararı verilmesi yer almaktadır.



Şekil 2. İşten ayrılma niyeti süreci

(Kaynak: Abelson, 1986, aktaran, Yaprak, 2009, s.6)

Çalışmada işten ayrılma niyetini etkileyen üç temel faktör ve alt başlıkları detaylandırılmaktadır. Bunlar; çevresel (dış faktörler), örgütsel (iç faktörler) ve kişisel faktörlerdir (Cotton ve Tuttle, 1986, s.55-70).

3.2.1. Dış Faktörler

Örgüt dışındaki çevresel faktörler; işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olan etmenler arasında bulunmaktadır. Dış faktörler; işsizlik oranı, istihdam, tedarik oranı ve sendikaların varlığı olup çalışma kapsamında işsizlik oranı, istihdam ve sendikaların varlığı aşağıda detaylandırılmaktadır.

3.2.1.1. İşsizlik oranı

İşsizliğin birden fazla tanımı olmakta birlikte, yaygın olarak kabul gören tanıma göre; çalışma arzusu, isteği ve gücünde olup karşılıklı anlaşmaya dayalı bir ücret karşılığı, yasa veya ananelere göre belirlenmiş saatler içerisinde iş aradığı halde iş bulamaması

durumudur (Tokol, 2000, s.95). Başka bir tanımda ise; bir ülke nüfusunun çalışma isteği ve gücünde olanları tanımlayan işgücü seviyesi ile işgücünün işte çalışan iş görenler kısmını ifade eden istihdam seviyesi arasındaki farkı işsizlik olarak tanımlamaktadır (Zaim, 1997, s.169). İşsizlik oranı, çalışmayan nüfusun iş gücü içerisindeki oranı ifade etmektedir (Gündoğan, 2022 s.16). İşsizlik oranı, bir ekonominin sağlığı ve istikrarı hakkında değerli bilgiler sunan kritik bir göstergedir. Bu oran genellikle bir ülkedeki işsiz bireylerin, o ülkedeki işgücüne oranı olarak hesaplanır. İşsizlik oranı, ekonomik büyüme potansiyeli, istihdam piyasası dinamikleri ve sosyo-ekonomik politikaların etkinliği gibi faktörlerin değerlendirilmesinde önemli bir rol oynar. Ekonomi yöneticileri, bu veriyi kullanarak işgücü piyasasının sağlığını değerlendirir ve istihdam politikalarıyla ilgili kararlar alır (Pusula Plus, 2011).

3.2.1.2. İstihdam

İstihdam kavramını TDK, bir işte bir görevde kullanma şeklinde tanımlamaktadır (TDK, 2022). İstihdam, üretim faaliyetlerine katılmaya elverişli işgücünün üretim sürecine dahil edilmesidir (Doğan, 1997, s.229). İstihdam, insanların ihtiyaç duyduğu ve fiyatlarına razı gelebilecekleri mal ve hizmet üreten teşebbüsler mevcut olduğunda doğmaktadır. Bir iş başarıya ulaştığı taktirde, sadece o işte çalışan iş görenlere değil aynı zaman da o işin kurulmasında ve idare edilmesinde katkı sağlamış olan herkese gelir ve istihdam sağlanmış olacaktır (Erdoğan, 1990, s.17). İstihdamın artması ancak ekonomik büyüme ile gerçekleşebilmektedir (Koç ve Şahin, 2020, s.1295). Uluslararası iş gücüyle çalışan sektörler için yüksek kaliteli iş gücü istihdamı artarken, yerel iş gücüyle çalışan sektörler için düşük kaliteli iş gücü istihdamı ön plana çıkmaktadır (Selamoğlu, 2012, s.34).

3.2.1.3. Sendikaların varlığı

Sendika en kısa ve öz tanımı ile iş görenler birliğidir. Sendika, benzer temelleri paylaşan ancak farklı açılardan anlatılabilen kuram olarak adlandırılmaktadır (Şişli, 2000, s.1). Sendikalar, iş görenlerin sosyal ve ekonomik durumlarını sürekli olarak geliştirmeyi amaçlayan ve yasal olarak tanınan önemli kuruluşlardır. İş görenlerin haklarını korumak ve işverenlerle iş koşullarını düzenlemek amacı ile toplu iş sözleşmelerini müzakere etme yetkisine sahiptir. Toplu iş sözleşmeleri genellikle sendikalar aracılığıyla yapılır ve bu, iş görenlerin kolektif olarak haklarını korumalarını sağlar. İşverenler açısından ise, bir işveren sendikası üyesi olduğunda, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi genellikle işveren

sendikasına aittir (Öztürk, 2013, s.283). Sendika varlığı ile işsizlik oranı arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır (Cotton ve Tuttle, 1986, s.55-70). Dünyada ilk işçi sendikası İngiltere'de ortaya çıkmıştır. İngiltere, Sanayi Devrimi'nin doğduğu ve aynı zamanda sendikal hareketin önemli bir gelişim gösterdiği ülkedir. 1700'lerin başından itibaren yaklaşık bir yüzyıl boyunca çeşitli işçi örgütlenmeleri deneyimleri yaşandı. Sendikalar 1824 yılında devlet tarafından resmi olarak tanındı. İngiltere, sendikaların yerel düzeyden ulusal düzeye çıkarak örgütlenmesinde öncü bir rol oynadı. 1831 yılında kurulan Emeğin Korunması İçin Ulusal Dernek, bu yönde atılan ilk örgütlenme adımlarından biridir. Ayrıca 1834 yılında Robert Owen, Büyük Ulusal Sendikalar Birliği'ni kurarak sendikal hareketin güçlenmesine katkı sağladı (Marksist, 2020). Türkiye'de 1923 yılında İzmir İktisat Kongresi'nde Sendikalar Kanunu çıkarılması yönünde karar alınmasına rağmen, kanunun yürürlüğe girmesi ancak 1947 yılında gerçekleşmiştir. Bu gecikmede, o dönemdeki siyasi koşulların yanı sıra güçlü bir işçi hareketinin oluşmaması da önemli rol oynamıştır (Sezgin, 2006, s.20).

3.2.2. İç Faktörler

İşten ayrılma niyetini etkileyen iç faktörler arasında ücret, performans, görev tanımı, iş tatmini, iş bölümünden tatmin olma durumu, çalışma ortamından ve iş arkadaşlıklarından duyulan memnuniyet, terfi ve kariyer olanaklarının sağlanması yer almaktadır (Cotton ve Tuttle, 1986, s.55-70). Çalışma kapsamında ücret, performans, görev tanımı, iş tatmini, iş bölümünden tatmin olma, terfi ve kariyer incelenmektedir.

3.2.2.1. Ücret

Ücret kelime anlamı olarak, bir hizmet veya çalışmanın karşılığında düzenli aralıklarla iş görene ödenen sabit para miktarıdır (Halsey, 1988, s.877). Ücret ve nasıl uygulandığı, iş görenlerin örgüte olan bağlılıklarını etkileyen temel faktörlerden biridir. (Ataay, 2000, s.253-255). Günümüzde iş görenlerden çok azı ücretinden memnuniyet duymaktadır. Kısmi olarak çok az sayıda iş gören ücretinden memnun olarak motive bir şekilde işlerine devam etmektedirler (Erdoğan, 1999, s.239). İş görenler verdikleri emeğin karşılığında belirli bir ücret alırlar. Ancak, bu ücret ve emek arasındaki denge bazen bozulabilmekte ve iş görenlerin farklı arayışlara girmesine neden olabilmektedir. Bu nedenle, işverenlerin ücret politikalarını ve uygulamalarını dikkatli bir şekilde yönetmeleri önemlidir (Ataay, 2000, s.253-255). Ücret düzeyleri ülke genelinde erkek iş görenler için kadın iş

görenlerden, mavi yakalı iş görenler için beyaz yakalı iş görenlerden, evli iş görenler için bekar iş görenlerden daha önemli bir değişken olarak görülmektedir (Erdoğan, 1999, s.239). Ücret ile işten ayrılma niyeti arasında bir ilişki olduğu ve yüksek performans sergileyen iş görenlerin yeterince ödüllendirilmediklerinde işten ayrılma eğiliminde oldukları gözlemlenmektedir. İşverenlerin maddi ödüller konusunda yeterli düzeyde destek sağladığı örgütlerde ise iş görenlerin işten ayrılma niyetleri azalmaktadır (Ongori, 2007, s.51). Araştırmalar, işten ayrılma niyeti oluşumunda ücretin önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

3.2.2.2. Performans

Örgütler, hedeflerine ulaşmak, üstün hizmet sunmak ve rekabet avantajı elde etmek için yüksek performans gösteren çalışanlara büyük önem verirler. İş görenler için performans sadece gurur, memnuniyet ve keyif kaynağı olmakla kalmaz, aynı zamanda daha iyi kariyer fırsatları ve kolay terfi gibi maddi ve manevi avantajlarla da ödüllendirilir (Raghep, El-Samadıcy ve Farıd, 2013, s.54). Performans, örgüt içinde iş görenlerin yaptıkları başarılı çalışmaların adil bir şekilde değerlendirilmesiyle, örgütlerine daha fazla bağlılık göstermelerini ve iş memnuniyetlerinin artmasını sağlar (Bal, 2020, s.17). Örgütlerin, performans yönetimi süreçlerini iyileştirmesi ve iş görenlerin performanslarına ilişkin algılarını güçlendirmesi; işten ayrılma niyetinin azaltılmasına etki edebilir.

3.2.2.3. Görev tanımı

Görev tanımı, bir örgüt içinde her seviyedeki personelin, kime rapor verdiğini, görevlerini, sorumluluklarını ve yetkilerini tanımlayan belgedir. Bu belge, üst düzey yöneticilerden en alt düzey çalışana kadar tüm personelin işlevsel rollerini ve organizasyon içindeki yerlerini açıklar (HMKÜ, 2012, s.1). İşten ayrılma niyetini etkileyen temel faktörlerden biri, örgütlerin görev tanımı politikalarındaki uygulamalardır. İnsan kaynakları departmanları ilgili pozisyonlar için belirli şartları net bir şekilde ortaya koyar ve bu şartlara uygun olarak iş gören seçimi yapılırsa, örgüt içinde olası olumsuzlukların önüne geçilmesi daha mümkün olacaktır (Bal, 2020, s.13). Görev belirsizliği, işveren veya örgütten kaynaklı olabileceği gibi iş görenin kendisinden de kaynaklanabilmektedir (Basım, Erkenekli ve Şeşen, 2010, s.151). Görev belirsizliği, iş görenlerin görevlerini yerine getirirken net olarak ne yapmaları gerektiğini

anlayamadıkları veya beklenenlerle ilgili kafa karışıklığı yaşadıkları durumlar olarak tanımlanabilir (Bernardin, 2010, s.499). Görev belirsizliği, iş tanımlarının eksik olduğu durumlarda ortaya çıkar. İş verenlerin net olmayan beklentileri, emirleri veya istekleri ile iş görenlerin karmaşık davranışları ve iletişimsizlikleri görev belirsizliğine neden olabilir (Griffin, 2008, s.534).

Görev tanımı, bir iş görenin iş yerindeki rollerini, sorumluluklarını ve beklentilerini belirleyen önemli bir faktördür ve bu, işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Görev belirsizliği, iş görenlerin işlerini etkili bir şekilde yapmalarını engellemekte ve bu da işten ayrılma niyetlerini artırmaktadır. Ayrıca, iş görenler görev tanımlarının beklentileriyle uyumsuz olduğunu düşündüklerinde de işten ayrılma niyetlerinde artış yaşanmaktadır. İyi tanımlanmış ve uygun görev tanımları, genellikle iş görenlerin işlerinden daha memnun olmalarına ve dolayısıyla işten ayrılma niyetlerinin azalmasına neden olmaktadır.

3.2.2.4. İş tatmini

"Tatmin" terimi, birinin isteklerinin veya ihtiyaçlarının karşılanmasıyla gelişen memnuniyet durumunu ifade eder. Bu durum, bireyin gönül doygunluğuna ulaşmasıyla gerçekleşir (Halsey, 1988, s.884). İş tatmini, bir iş görenin çalışma yaşamı veya örgütün koşullarla uyumunun bir sonucu olarak ortaya çıkan memnuniyet duygusu ve örgüte karşı olumlu bir tutumu ifade eder (Ugboro ve Obeng, 2000, s.254). İş tatmini, iş doyumuyla sınırlı kalmayıp işe yönelik heyecan ve enerjiyi de içeren bir kavramı ifade etmektedir (Erdoğan, 2023, s.1317). Toplumun yapılan işi değerli bulması, iş göreni memnun eder ve iş görenin işine olan bağlılığını artırır (Bal, 2020, s.13). İş tatmini, iş görenin, işin niteliği, yönetim tarzı gibi iş şartlarına veya maaş, iş güvenliği gibi iş sonuçlarına yönelik kişisel bir değerlendirme sürecidir. Bu süreç, iş görenin kendi normları, değerleri ve beklentileri çerçevesinde iş ve iş koşullarını nasıl algıladığına ve bu algılamalara karşı nasıl içsel tepkiler geliştirdiğine dayanır (Çekmecelioğlu, 2005, s.28). Her iş görenin kariyer hayatı boyunca işleriyle, örgütleriyle ve çalışma ortamlarıyla ilgili çeşitli deneyimler kazandığı bilinmektedir. Bu süreçte iş yaşamında deneyimlenen sevinçler ve üzüntüler önemli rol oynar. İş tatmini, bu deneyimlerin genel değerlendirmesi ve iş görenin iş hayatına yönelik tutumunun bir yansımasıdır (Erdoğan,1999, s.231). İş tatmini ve tatminsizliği, bir iş görenin işinden beklentileri ile çevresinin sunduğu imkanlar ve

fırsatlar arasındaki uyumsuzluk derecesi tarafından şekillendirildiği öne sürülmektedir (Kaynak, 1995, s.129).

3.2.2.5. İş bölümünden tatmin olma

İş bölümü, insanlık tarihinin kökenleri kadar eskidir. İnsanların varlığıyla birlikte nüfus ve verimlilik artışları sonucunda, dayanışma ve iş bölümü doğal olarak ortaya çıkmıştır (Genç, 1991, s.49). İş bölümü, bütünsel toplumlarda yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda sosyal açıdan ve hatta strüktürel (yapısal) tiplerin belirlenmesinde de merkezi bir düzenleme prensibidir (Konig, 2012, s.173). İş bölümü, yapılması gereken işin bir dizi işleme bölünerek herkesin mümkün olduğunca basitleştirilmiş bir görevi yerine getirmesini sağlayacak şekilde dağıtılması olarak tanımlanabilir (Genç, 1991, s.49). Tatmin olma, iş arkadaşları arasındaki ilişkilerden gelir. Aynı örgüt içerisinde faaliyet gösteren iş görenlerin birbirlerine gösterdiği saygı, sevgi, yardımlaşma ve iş birliği, bu memnuniyeti oluşturur. Bu pozitif ilişkiler, iş görenlerin işlerinden keyif almalarını sağlar (Bal, 2020, s.17). İş bölümü belirsizliği ve rol çatışmasının azaltılması için örgütlerin işveren ve iş görenler arasında etkili iletişim sağlaması ve performans değerlendirme sistemlerini iyileştirmesi gereklidir. Örgütlerin çalışma ortamlarını ve koşullarını geliştirmesi, iş görenlerin bağlılığı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Erdoğan, 1999, s.231). İş görenlerin iş bölümünden tatmin olma algılarını değerlendirmesi ve iyileştirmesine iş verenlerin önem vermesi gerektiği düşünülmektedir.

3.2.2.6. Terfi ve kariyer olanakları

Terfi, kelime anlamı olarak; statü, itibar, rütbe ve pozisyondaki yükselişi ifade etmektedir (Halsey, 1988, s.801). Bir iş görenin mevcut görevinden daha yüksek ücretli, daha fazla sorumluluk gerektiren, daha geniş yetkilere ve ayrıcalıklara sahip, ayrıca daha az denetime tabi olan bir üst pozisyona yükseltilmesi durumu "terfi" olarak tanımlanmaktadır (Bingöl, 2010, s.471). Terfiler, bireylere gelişme ve sorumluluk kazanma fırsatları sunmanın yanı sıra sosyal statülerini artırmalarına da olanak tanımaktadır (Robbins, 2001, s.82). Terfi sistemlerinde adil bir yapı sağlanması, iş görenler arasında eğitim seviyesi veya performans başarılarına göre ayrım yapılmasını gerektirir. Bu ayrımın yapılmadığı durumlarda, iş görenlerin performanslarında düşüşler gözlemlenebilir ve zamanla örgütsel hedeflere ulaşmada zorluklar yaşanabilir (Taşkıran, 2011, s.101). Yükselme fırsatları, iş görenlerin örgüt içinde daha yüksek yetki,

sorumluluk ve maaş kazanabileceği terfi ve kariyer olanaklarıdır. Bu olanaklar, iş görenlerin mutluluğunu artırır ve örgütlerine karşı memnuniyet duygusu oluşturur (Bal, 2020, s.17). Terfi ve kariyer planlaması, iş görenlerin örgüte olan bağlılığını önemli ölçüde etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Araştırmalar, terfi eden ve kariyer hedefleri belirlenmiş iş görenlerin, örgütlerine olan bağlılıklarının arttığını göstermektedir. Bu iş görenler, kariyerlerindeki ilerlemeyi gördüklerinde ve belirlenmiş hedeflere doğru adımlar attıklarında, işlerine daha bağlı olma eğilimindedirler (Demirel, 2009, s.119). Örgütlerin, terfi olasılığını artırmak için uygun politika ve uygulamaları hayata geçirmeleri önemli bir konudur. Bu şekilde, iş görenlerin motivasyonunu artırabilir, iş memnuniyetini güçlendirebilir ve işten ayrılma niyetini azaltılabilir. Bu nedenle örgütlerin iç faktörleri dikkatle değerlendirmesi ve uygun stratejiler geliştirmesi hassas bir konu olmaktadır.

3.2.3. Kişisel Faktörler

İşten ayrılma niyetine etki eden faktörler arasında, iş görenlerin kişisel faktörleri ve karakteristik özellikleri önemli bir yere sahiptir. Cotton ve Tuttle (1986) 'a göre işten ayrılma niyetini etkileyen kişisel faktörler arasında, yaş, cinsiyet, biyografi, medeni hal, bakmak ile yükümlü olduğu kişi/kişilerin sayısı, eğitim, kıdem, zekâ gibi birtakım özellikler sayılmaktadır (Cotton ve Tuttle, 1986, s.60). İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerden bir başkası ise bir iş görenin yakın çevresine karşı olan sorumluluğudur. İş gören bir ebeveyn ise çocukların yaşı ve sayısı, bakmakla yükümlü olduğu kişi veya kişilerin sayısı ve medeni hali gibi değişkenler, işten ayrılma niyetine etki etmektedir (Etyemez, 2013, s.53). Çalışma kapsamında yaş, cinsiyet, eğitim ve kıdem incelenmektedir.

3.2.3.1. Yaş

Yaş demografik özellikler arasında özellikle dikkat çeken bir faktördür (Demir, 2005, s.127). Yaşça daha genç olan iş görenlerin yaşça daha yaşlı olan iş görenlere oranla daha düşük motivasyona sahip oldukları bilinmektedir (Lee ve Wilbur, 1985, s.782). Yaş konusunda yapılan araştırmalar, ileri yaş gruplarındaki çalışanların gençlere kıyasla işten ayrılma niyetinin daha düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun temel nedeni, genç çalışanların meslek seçimlerini ve eğilimlerini henüz tamamlamamış olmaları ve dolayısıyla işe uyum sağlama sürecinde zorluk yaşamaları olarak düşünülmektedir (Eren,

2012, s.268). Yetenek ve diğer özellikler her ne kadar aynı olsa bile, örgüt içinde genç iş görenler genellikle yaşça daha büyük iş görenlere kıyasla daha fazla işyeri değiştirme eğiliminde olabilmektedirler (March ve Simon, 1959, s.101). Bunun nedeni olarak ileri yaşlardaki iş görenlerin genç yaştaki iş görenlere göre üst düzey idari görevlere gelme olasılıkları daha yüksek olabilmekte ve bu durum, yaşlı iş görenlerde iş tatmini ve kurumsal memnuniyetin artmasına yardımcı olabilmektedir. Dolayısıyla işten ayrılma niyetini azalma görülebilmektedir (Joseph, Kok-Ye, Chrisine ve Soon, 2007, s.553).

3.2.3.2. Cinsiyet

Cinsiyet kavramı, günlük dildeki yaygın kullanımıyla hem bireyin biyolojik cinsiyetini (dişi veya er olma durumu), hem de toplumun birey üzerinde yüklediği sosyal roller ve kimlikleri (kadın veya erkek olma durumu) ifade eden iki temel terimdir. Bu terimler, bireylerin biyolojik cinsiyet özelliklerinin yanı sıra toplumsal cinsiyet rollerini de içermekte ve toplumsal cinsiyetin kültürel ve sosyal bağlamlarda nasıl şekillendiğini anlatmaktadır (Vatandaş, 2011, s.30). İşten ayrılma niyeti cinsiyete göre kıstasa tabi tutulduğu zaman, kadınların erkeklere oranla işten ayrılma niyetlerinin çok daha yüksek olduğu araştırmalar sonucu ortaya konmuştur (Cotton ve Tuttle, 1986, s60). Yapılan araştırmalara göre erkeklerin kadınlara kıyasla işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu tespiti yapılmıştır. Erkeklerin işten ayrılma niyetlerinin yüksek olması nedeni ise işten duyulan memnuniyetsizlik olarak tespit edilmiştir (Kılıç, 2004, s.91). Yapılan bir başka araştırmaya göre ise kadın ve erkeklerin işten ayrılma niyetlerinin eşit olduğu belirlenmiştir (Şahin, 2011, s.280).

3.2.3.3. Eğitim

İş görenlerin eğitim düzeyi hem kadınlar hem de erkekler için iş hayatına yönelik bakış açılarını ve iş yaşamından beklentilerini önemli ölçüde etkileyen bir faktördür. Eğitim düzeyi arttıkça, işin anlamı ve değeri de artar ve iş görenlerin iş yaşamından beklentileri çeşitlenir (Anaç, 2021, s.27). Yüksek eğitim almış iş görenler, beklentilerine uygun işlerde çalıştıklarında genellikle örgütlerinden memnun olurken, beklentileri karşılanmayan durumlarda iş memnuniyetsizliği hissi ortaya çıkmaktadır (Demir, 2005, s.130). Düşük eğitim seviyesine sahip iş görenler, genellikle yüksek eğitimli bireylerden daha fazla örgüte bağlılık göstermektedirler (Bal, 2020, s.29). Eğitim seviyesi, genellikle iş değerlerini etkiler ve dolayısıyla işten ayrılma niyetini etkileyebilmektedir.

3.2.3.4. Kıdem

Kıdem, bir görevde uzunca bir süre çalışma, rütbece eski olma şeklinde ifade edilir (TDK, 2022). Kıdem, bir iş görenin bir örgütte geçirdiği sürenin değerlendirilmesidir (Ergun ve Polatoğlu, 1992, s. 294). Kıdem, bir örgütte veya bir görevde geçirilen süre veya bir pozisyonda edinilen tecrübe olarak tanımlanır (Anaç, 2021, s.44). Erigüç'ün yapmış olduğu analize göre; uzun yıllar boyunca aynı işi yapan ve bu işten yüksek doyum sağlayan iş görenlerin, yüksek bir tecrübe düzeyine ulaşmaları beklendiği gözlemlenmektedir. Bu durum, iş görenlerin örgütleriyle güçlü bir bağ kurmaları ve dolayısıyla işten ayrılma niyetlerinin azalması ile sonuçlanabilmektedir (Erigüç, 1994, s.106).

Kıdem süresi, işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler arasında dikkate alınması gereken bir değişkendir. İş görenler, örgütte geçirdikleri süre boyunca iş arkadaşları ile ilişkileri ve örgütün misyonunu, kültürünü daha iyi anlarlar ve bu da örgütlerine olan bağlılıklarını artırmaktadır. Bununla birlikte, uzun kıdem süresi bazen iş görenlerin yenilik ve değişim isteğini azaltabilir ve işten ayrılma niyetini artırabilmektedir.

Bu faktörler her iş gören birey için farklılıklar gösterebilmektedir. İşten ayrılma niyetini etkileyen kişisel faktörlerin incelenmesi, örgütlerin personel yönetimi stratejilerini geliştirirken dikkate almaları gereken önemli bir husus olmaktadır. İş görenlerin kişisel değerleri, motivasyonları, ihtiyaçları ve kariyer hedefleri gibi faktörlerin yönetilmesi, işten ayrılma niyetini azaltabilir ve işletmelerin verimliliğini artırabilmektedir. Bu nedenler ile işletmelerin iş görenlerin kişisel özelliklerini dikkatle değerlendirmesi ve bu durumlara uygun stratejiler geliştirmesi önemli bir konu olmaktadır.

3.3. İşten Ayrılma Niyetinin İş Görenlere ve İşverenlere Etkisi

İşten ayrılmalar, sadece işletmeleri veya örgütleri değil, genel anlamda ekonomiyi de etkileyebilen kritik bir faktördür. Yüksek işten ayrılma oranları, insan kaynakları sermayesine yapılan yatırımların kaybına yol açmaktadır. Bu yatırımlar, eğitim, oryantasyon ve yeniden işe alım gibi alanlarda yapılan harcamaları içerir ve bu harcamaların kaybı, örgütler için önemli bir miktarda maliyet unsurunu oluşturmaktadır. Bu nedenler ile işten ayrılma niyeti ve işten ayrılma oranları, örgütler tarafından dikkatle izlenmeli ve uygun stratejiler geliştirilmelidir. Bu stratejiler, çalışanların memnuniyetini

artırmak, bağlılıklarını güçlendirmek ve işten ayrılma oranlarını azaltmak için önemlidir (Torun, 2016, s.3-4).

İşten ayrılma niyeti, bir iş görenin örgütte kalmama ya da başka bir deyiş ile örgütten ayrılma düşüncesini ifade eder ve bu niyet, genellikle işten ayrılma davranışının önemli bir öncüsüdür. Bu durum, iş görenlerin örgüte potansiyel katkılarını ve performanslarını da etkilemektedir. Çünkü bir iş görenin işten ayrılması veya ayrılma niyeti, verimlilik, üretkenlik ve kişisel ya da kurumsal başarıyı olumsuz yönde etkilemektedir.

Ayrıca, işten ayrılma niyetinin gerçekleşmesi, örgütler için ciddi maliyetlere yol açmaktadır. İşverenler ve örgütler açısından, iş görenlerin kendi istekleriyle ayrılması istenmeyen bir durumdur. Özellikle, yetenekli, nitelikli, çalışkan, azimli, disiplinli, sorumluluk bilincine sahip ve eğitimli iş görenlere olan talep artarken, bu tür iş görenlerin örgütten ayrılması ve kaybedilmesi daha da maliyete yol açacaktır. Ayrıca, bir iş görenin örgütten ayrılması ile örgütten ayrılan birikmiş bilgi ve deneyim kaybolurken, kalan iş görenlerin moral ve motivasyonu da olumsuz etkilenmektedir.

İşten ayrılma niyeti hem işverenler hem de iş görenler açısından önemli sonuçlar doğurmaktadır. Söz konusu bu etkiler, iş görenlerin duygusal ve psikolojik sağlığını, kariyer gelişimini ve iş performansını etkilerken, işverenlerin iş gücü yönetimi, maliyetler, örgütsel imaj ve rekabet gücü gibi alanlarda zorluklar yaşamasına neden olmaktadır. Dolayısıyla, işten ayrılma niyetini azaltmaya yönelik stratejiler geliştirmek ve iş görenlerin iş memnuniyetini artırmak hem işverenlerin hem de iş görenlerin çıkarlarına hizmet etmekte ve örgütün sürdürülebilirliğini sağlamaktadır.

Bu çerçevede bakıldığında örgütlerin iş görenlerini anlamak ve onların gereksinimlerini karşılamak için düzenli geri bildirimler toplaması ve bu geri bildirimlere dayalı olarak stratejilerini güncellemesi oldukça önem arz etmektedir. Ayrıca, örgütlerin iş görenlerin kariyer hedeflerini desteklemesi, iş ortamının iyileştirilmesi ve adil bir çalışma kültürünün oluşturulması gibi önlemler de işten ayrılma niyetini azaltmaya etki edeceği planlanmaktadır. Bu şekilde, işverenler iş görenlerini elde tutabilir, verimliliklerini artırabilir ve rekabet avantajı sağlayabilirler.

3.4. Örgütsel Bağlılık ve İşten ayrılma Niyeti ile ilişkili Lisansüstü Tezler

YÖKTEZ incelendiğinde "örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti" kavramlarını içeren 38 lisansüstü çalışmaya rastlanmıştır. Belirlenen lisanüstü tezler içerisinde 6 adet doktora

tezi ve 32 adet yüksek lisans tezi yayınlandığı görülmüştür. 2012-2020 yıllarında olmak üzere üç adet işletme anabilim dalında, birer adet ise ÇEKO, Hemşirelikte yönetim ve turizm işletmeciliği anabilim dallarında toplam 6 doktora tezi yayınlandığı belirlenmiştir. 2009-2023 yılları arasında 22 adet işletme anabilim dalında yüksek lisans tezi yayınlanmıştır. 1 adet işletme yönetimi anabilim dalında, 1 adet örgüt psikolojisi anabilim dalında, 3 adet Sağlık kurumları yönetimi anabilim dalında ve 3 adet Turizm işletmeciliği anabilim dalında yüksek lisans tezi yayınlandığı belirlenmiştir (YÖKTEZ, 2024). Doktora tezlerine ve yüksek lisans tezlerine ilişkin veriler Ek 2'de yer almaktadır.

4. OPTİSYENLİK MESLEĞİ VE OPTİK SEKTÖRÜ

Bu çalışmada optisyenlik mesleği tanımı, optisyenlik mesleği gelişimi, optisyenlik ile ilişkili lisansüstü tezler incelenmektedir.

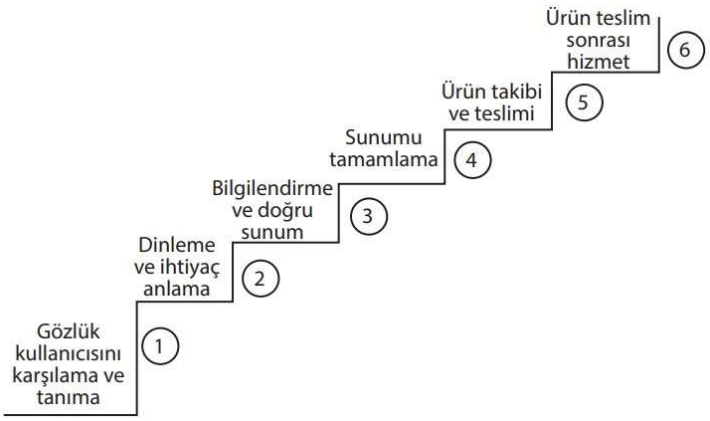
4.1. Optisyenlik Mesleği Tanımı

Optisyenlik, göz bozukluklarını tedavi etmek ve düzeltmek için özel optik ekipmanları sağlayan ve bunların hastalara uygulanmasını sağlayacak şekilde eğitim almış yüksekokul mezunlarının çalışma alanı olarak tanımlanmaktadır. Optisyenler, göz doktorunun teşhisiyle belirlenen hastalara, gözlük, kontak lens gibi optik cihazları hazırlayıp uygulayan kişilere verilen mesleki unvandır. (Özdemir ve Kabak, 2018, s.155). Gözlük, görme kusurlarını düzeltmek ve gözleri dış etkenlere karşı korumak amacı ile kullanılan optik bir cihazdır (Bulut, 2004, s.5).

Optisyenler veya gözlükçülerin görev tanımlarına baktığımızda, oftalmologların yazmış olduğu reçeteleri okuyarak ve reçeteye uygun çerçeve ile merceği bir araya getirerek montajlarını gerçekleştirmektedirler. Ayrıca, uygun kontak lens seçimi yaparlar ve gözlüklerin veya merceklerin ayarlamalarını, tamirini ve kontrolünü yapabilmektedirler. Bu süreçte, etkili iletişim becerilerini kullanarak hastalarla ve çalışanlarla güvenli bir iletişim kurmaktadırlar. Ayrıca, mevzuata, etik değerlere ve pazarlama ilkelerine uygun olarak satış yapma yetkilerine sahiptirler, bu süreçte hem hasta memnuniyetini hem de güvenliğini ön planda tutmaktadırlar (Özdemir ve Çakar, 2018, s.149).

Bir optisyen, gözlük kullanıcılarıyla nasıl iletişim kuracağını da iyi bilmelidir. İyi bir iletişimci olmak, bu noktada çok önemlidir. İyi bir hizmet sunumu, sağlıklı alışveriş ve müşteri memnuniyeti demektir. (Özdemir ve Yarar, 2017, s.169). Optisyenlik bölümünden mezun olanlar, optisyen unvanıyla kendi optik mağazalarını açabilirler veya optik kuruluşlarda sorumlu müdür veya başka bir tabir ile mesul müdür olarak çalışabilirler. Optisyenler genellikle gözlük satan veya üreten işletmelerde görev almaktadırlar (Özdemir ve Kabak, 2018, s.167).

Optisyenlik mesleği hizmet sunumu aşamaları Şekil 2'de gösterilmiştir. Buna göre; gözlük kullanıcısını karşılama ve tanıma, dinleme ve ihtiyaç anlama, bilgilendirme ve doğru sunum, sunumu tamamlama, ürün takibi ve teslimi ile ürün teslim sonrası hizmetten oluşan toplam altı aşama bulunmaktadır.



Şekil 3. Optisyenlik mesleği hizmet sunumu aşamaları

(Kaynak: Özdemir ve Yarar, 2017, s.169)

Türkiye'de göz ve görme sağlığı alanında sadece oftalmologlar, optisyenler ve gözlükçüler hizmet vermektedirler. Optisyenlik, göz sağlığıyla ilgili önemli bir meslek dalıdır. Göz ve görme sağlığının tedavisinde ve korunmasında önemli bir rol oynamaktadır. Optisyenler, göz sağlığını değerlendirmek, görme bozukluklarını teşhis ve tetkik etmek ve bu bulgulara binaen uygun tedavi yöntemlerini önermek için eğitim almış bu konuda profesyonelleşmiş uzman kişilerdir. Bu meslek, gözlüklerin ve kontakt lenslerin doğru şekilde uyarlanması, montajı ve temini gibi alanları kapsamaktadır.

Optisyenlik mesleği, göz ve görme sağlığının önemini vurgulayan birçok faktörden etkilenmektedir. Özellikle, modern yaşam tarzının beraberinde getirdiği dijital cihazların yaygın kullanımı göz sağlığı sorunlarını ciddi oranda artırmıştır. Ayrıca, yaşlanan nüfus ve kronik rahatsızlıkların artışı gibi demografik değişiklikler de optik sağlık hizmetlerine olan talebi artırmaktadır. Optisyenlik mesleği, teknolojik gelişmelerin etkisiyle de sürekli olarak evrilmekte ve inovasyona ihtiyaç duyan bir meslek dalı haline gelmektedir. Gelişmiş görüntüleme teknolojileri, daha hassas göz ölçüm cihazları ve yenilikçi tedavi yöntemleri, optisyenlerin, başvuran hastalara daha iyi hizmet sunmasını sağlamaktadır. Tüm bunlarla birlikte, optisyenlik mesleği etik ve yasal sorumluluklarla da ilişkili bir sağlık meslek dalıdır. Optisyenler, başta KVKK kanunu gereğince hasta mahremiyetini korumak, mesleki standartlara uymak ve tüm hastalara adil ve eşit hizmet sunmak gibi yükümlülüklere de sahiptir (Özdemir ve Kabak, 2018, s.148-158).

Sonuç olarak, optisyenlik mesleği göz ve görme sağlığının korunması ve tedavisinde kritik bir rolü oynamaktadır. Optisyenler, geniş bir yelpazedeki görme bozukluklarına en uygun tedavi yöntemlerini önererek ve görsel yardımcı cihazları sağlayarak insanların yaşam kalitesini artırmaya yardımcı olmaktadırlar. Bu meslek, teknolojik ve demografik değişikliklere adapte olurken, göz ve görme sağlığına dair farkındalığı artırmak ve herkes tarafından kolaylıkla erişilebilir sağlık hizmetleri sunmak için önemli bir konumdadırlar.

4.2. Optisyenlik Mesleği Gelişimi

Türkiye'de optik sektörü Osmanlı döneminden bu yana icra edilen bir meslek olmuştur. Osmanlı döneminde gözlükçülük mesleğine dair hiçbir kanun olmadığı için gözlük satışı günümüzdeki gibi sadece optik gereçler satan optiklerde değil eczanelerde, saatçilerde veya kuyumcularda yapılmıştır. Cumhuriyet döneminde "Fenni Gözlükçülük Hakkında Kanun" çıkana kadar optisyenlik mesleği bu şekilde devam etmiştir (Özdemir ve Kabak, 2018, s.71).

Mesleğin yasal bir düzenlemeye tabii olmaması, gözlükçülüğün sanatsal bir meslek mi yoksa sağlık mesleği mi olarak tarif edilmesini güçleştirmiştir (Yıldırım, 2022, s.85). Türkiye'de gözlükçülük sektörü uzun yıllar usta – çırak ilişkisi altında yürütülmüştür. Bu durum sektörü olumsuz etkilemiş olup personelin kurumsal gelişim göstermesini engellemiştir. 30.12.1940 yılında 3958 sayılı "Fenni Gözlükçülük Hakkında Kanun" ile en az dört yıl bu sektörde ara vermeden çalıştığını belgeleyen personel, sağlık bakanlığı tarafından uygulanacak olan sınavdan geçer not almak şartı ile gözlükçü açabilme yetkisine sahip olabilmişlerdir (Özdemir ve Kabak, 2018, s.149).

Gözlükçülük hakkında çıkan kanun neticesinde sektörde büyük bir gözlükçü ruhsatı açığı ortaya çıkmıştır. Bu açığı kapatmak adına gözlükçülük kursları açılmış, altı ay gibi çok kısa bir süre eğitim alan kişiler gözlükçülük ruhsatnamesi almaya hak kazanmışlardır.

1951 yılına bakıldığında ise "Tüm Gözlükçüler Cemiyeti" 'nin kurulmuş olduğu tespit edilmiştir. Daha sonra bu cemiyet "Türkiye Optik ve Optimetrik Meslekler Derneği" adını ile anılmaya başlanmıştır. Bu derneğin kurucu üyesi ve derneğin ilk başkanı Rahmi Emgen'in olduğu bilinmektedir. 1955 yılında ise "Tüm Gözlükçüler Cemiyeti" merkezi Londra olan "Uluslararası Optik ve Optometri Birliği" (IOOL)'ne üye olmuştur. Türkiye'de gerçekleşen 1960 ihtilali sonrasında ise tüm dernekler kapatılmıştır.

Derneklerin kapatılması ile büyük adımlar atılan optik sektörünün ilerlemesinin önüne geçilmiştir (Özdemir ve Kabak, 2018, s.74).

1980 tarihinden sonra Türkiye'de liberal politika uygulamaya başlanmış ve bu politika ile optik sektörü de hareketlilik kazanmıştır. Dünyaca ünlü çerçeve ve cam markaları optisyenlik müesseselerinin vitrinini süsleme başlamış ve bu yenilikler neticesinde müessese içinde de köklü değişim yapılmıştır. Vitrin süslemeleri, montaj makineleri, işyeri dekorasyonları modernize edilmiştir (Özdemir ve Kabak, 2018, s.75).

Sektörün gelişimi bu şekilde devam ederken akademik olarak birtakım gelişmeler de yaşanmıştır. Yüksek Öğrenim Kurulu (YÖK) 1989 yılında üniversitelerin ön lisans programlarında "Optisyenlik" bölümlerinin açılmasının kararını almıştır. İlk kez 1992 yılında "Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Meslek Yüksek Okulu" bünyesinde "optisyenlik bölümü" eğitimine başlanmıştır (Akgün, 2009, s.13). Üniversitelerin optisyenlik bölümündeki sayılarında gözlenen hızlı artış optisyenlik mesleğine olan ilgiyi de aynı oranda artırmıştır. Buna bağlı olarak optik sektöründe de ciddi bir hareketlilik başlamış ve birçok yeni optik müessesesi açılmaya başlamıştır (Kara, 2020, s.17).

Türkiye'de 2007 yılından itibaren yabancı sermayeli firmalar da yurtiçinde müesseseler açmaya başlamış ve hem yerli hem yabancı firmalar zincir mağaza anlayışına yavaş yavaş geçmeye başlamışlardır (Özdemir ve Kabak, 2018, s.75).

24.05.2019 tarihli ve 30783 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan ve yürürlüğe giren; mezkûr geçici 4. maddenin 4. fıkrası hükmü gereğince "Türk Optisyen – Gözlükçüler Birliği" (TOGB), birlik merkez yönetim kurulu tarafından alınan 30-31.05.2019 tarihli ve 2019/3 sayılı karar ile Türkiye'de faaliyet gösterecek gözlükçüler odaları kurulmuş ve odaların organları oluşturulmuştur (AOGO, 2021). Optisyenler odasının faaliyetleri arasında mesleki eğitimlerin düzenlenmesi, meslektaşlar arasındaki iletişimin arttırılması, optisyenlik mesleğinin tanıtımını yapmak, meslektaşlar arasında dayanışmayı sağlama gibi faaliyetler de bulunmaktadır.

Türkiye'de 2019 yılı itibari ile toplamda 22 adet Optisyenler Odası kurulmuştur. Bu odalar "Türk Optisyen-Gözlükçüler Birliği" altında toplanmıştır. Adana, Ankara, Antalya, Aydın, Balıkesir, Bursa, Denizli, Doğu, Gaziantep, Güneydoğu, Hatay, İstanbul, İzmir, Kayseri, Kocaeli, Konya, Kuzeydoğu, Manisa, Mersin, Muğla, Sakarya, Samsun

bölgeleridir. Türkiye'de her optiğin mesul müdürü bu odalara kayıtlı olmak zorundadır. 2021 yılı verilerine göre Türkiye'de 7 bin civarında optik mağaza bulunmaktadır. Bunların %85 oranında faaliyet gösteren kısmı bireysel optikçiler, %15'i ise zincir mağazalardan oluşmaktadır (Anadolu Ajansı, 2021). 2022 yılı verilerine göre ise bu sayı 7740 olarak belirlenmiştir (BOGO, 2022).

Sadece Türkiye'de değil dünya genelinde de optik sektörü açısından gelişmeler yaşanmaktadır. Dünya genelinde bilinen ilk optik müessesesi 1799 yılında John McAllister tarafında Philadelphia'da açılmıştır (Kurt, 2019, s.43). 1820 – 1830 yılları arasında Amerika Birleşik Devletleri'nde 300'ün üzerinde optisyenlik müessesesi açılmıştır (Kurt. 2019, s.46). 1912 yılında Lena Üniversitesi optik medikal kürsüsü oluşturmuştur. Kürsünün başına Alman optik bilimci Von Rohr'u getirmişlerdir. 1917 yılında ise yine Lena Üniversitesinde Zeiss müessesi gözlükçülük okulunu açmışlardır (Optisyenin Sesi, 2016).

Optisyenlik mesleği, günümüze kadar uzanan süreçte önemli gelişmeler göstermiştir. Bu gelişmeler sonucunda çeşitli faktörlerin etkisi ile de evrilmiştir. Bu evrim haline optisyenlik mesleğinin gelişimi, tıp biliminin ilerlemesi, teknolojik yenilikler, toplumsal değişimler ve demografik faktörler gibi çeşitli etmenler etkili olmuştur.

Optik sektörü sağlık mesleği olması dışında, moda sektörünün de en önemli pazar payına sahip bir sektördür (Özdemir ve Kabak, 2018, s.90). Başlangıçta sadece uzak veya yakın görüş netliği sağlamak için kullanılan gözlükler, zamanla estetik kaygıların yanı sıra marka ve moda trendlerinin de etkisiyle evrim geçirmiştir. Günümüzde, sağlık gereci olmasının yanı sıra estetik bir niteliğe sahip olduğu için aksesuar olarak da tercih edilmektedir (Bulut, 2004, s.5). Dünyaca ünlü markalar ve tasarımcılar özel kreasyonlarla her sene yaz ve kış sezonlarına optik sektörü ile giriş yapmaktadırlar.

Geçmişten günümüze optisyenlik mesleği önemli bir evrim geçirmiş olup göz ve görme sağlığıyla ilgili hizmetlerde kalitesini artırmış bir meslek olmuştur. Bu meslek, gelecekte de teknolojik ve toplumsal değişimlere uyum sağlayarak insanların göz ve görme sağlığını korumak ve iyileştirmek için önemli bir rol oynamaya devam edecektir.

4.3. Optisyenlik ile İlişkili Lisansüstü Tezler

Literatürde, Türkiye'de optisyenlik ile ilişkili lisansüstü tezler incelenmiş olup YÖKTEZ'de yayınlanmış olan beş çalışmaya rastlanmıştır. Yayınlanan tezler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Optisyenlik alanında yapılan lisansüstü tezler

Yazar ad-soyad	Yıl	Anabilim dalı	Yüksek lisans / Doktora tezi	Başlık
Kuru Mutlu, H.	2017	Fizik	Doktora	Optik Gözlüklerin Reçeteye Göre Olası Kusurlarının Belirlenmesi, Fizik ve Optisyenlik Açısından Değerlendirilmesi
Timuçin, I.	2019	Sağlık Yönetimi	Yüksek Lisans	Optisyenlik Müesseselerinin Sağlıkta Pazarlama Faaliyetleri Açısından Değerlendirilmesi
Başkan, N.E.	2021	Sağlık Yönetimi	Yüksek Lisans	Türkiye'deki Kurumsal Optisyenlik Müesseselerinin Rekabet Stratejilerinin Porter 'in Temel Stratejileri Bağlamında İncelenmesi
Zeytünlü Demirbaş, E.	2022	Sağlık Yönetimi	Yüksek Lisans	Optisyenlik Müessesesi Çalışanlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Bir Araştırma
Köşe, S.	2022	ÇEKO	Yüksek Lisans	Türkiye'de Optisyenlik Mesleği ve Optisyenlik Müesseselerinin Yaşadıkları Sorunlar: Sivas İlinde Bir Alan Araştırması

(Kaynak: YÖKTEZ)

Hülya Kuru Mutlu ise Fizik Ana Bilim Dalında yazmış olduğu doktora tezinde 150 gözlük kullanıcısının reçete verileri ve montajı yapılan gözlüklerin verileri ele alınarak araştırma yapılmıştır. Gözlük camları ölçümleri nidek marka dijital fokometre ile ölçülmüş olup iki pupilla arası mesafe ise fotoğraflı ve dijital pupillametreler ile ölçümü sağlanmıştır. Gözlük kullanıcılarının reçetelerinde yer alan sph, cyl ve ax dereceleri ile montajı tamamlanan gözlük camları karşılaştırıldığında aralarında negatif yönde bir sonuç gözlenmemiştir ve reçetede yer alan sph, cyl ve ax değerleri ile montaj sonrası sph, cyl ve ax değerleri birbirleri ile örtüştüğü gözlenmiştir. Olası hata payı olarak 0.5Δ değer absorbe edilebilir pay olarak görülmektedir. Camların tanecik yapıları incelenmiş olup 15 nm'nin altında bir değerde olduğu tespit edilmiştir. Bu sebeple cam yüzeylerinin pürüzsüz olduğu görülmüş ve soğurma spektrumları ~ %0,05 altında olduğu tespit edilmiştir. Geçirgenlik olarak %95,0 üzerinde bir değere sahip olduğu saptanmış olup iyi bir antrefle özelliğe sahip olduğu gözlenmiştir (Kuru Mutlu, 2017).

Işık Timuçin, Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalında yazmış olduğu yüksek lisans tezi sonucunda, optisyenlik mesleğinde reklam kısıtlaması varlığı nedeni ile pazarlama konusunda yaşanan bu açıklık, müşteri memnuniyeti ve satış sonrası hizmetlerde

sağlanabilecek olan etki düzeyleri ürün, ücret, dağıtım ve tutundurma olarak belirlenmiştir. Gözlük kullanıcılarının yaşları ve gelir düzeylerinin optik müesseselerindeki pazarlama faaliyetinde, müşteri memnuniyeti düzeyinde bir farklılık oluşturmadığı gözlenmiştir (Timuçin, 2019).

Naz Esin Başkan, Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalında yazmış olduğu yüksek lisans tezinde Türkiye genelinde %15'i kapsayan hem yurt içi yatırımcıları hem de yurt dışı yatırımcıları ele alan kurumsal kuruluşların rekabet stratejilerini tetkik etmektedir. Ekonomi ve işletme alanlarındaki çalışmaları ile tanınan Porter'in temel strateji modeli esas alınarak bir taslak oluşturulmuştur. Türkiye'de faaliyet gösteren 8 kurumsal firma üzerinde yapılan bu araştırmada farklılaşma, odaklanma stratejileri ve maliyet liderliği ile ilgili sınıflandırmalar yapılmaktadır. Bu araştırma sonucunda ise incelenen tüm firmaların tedbir ile hareket ettiği tespit edilmiş olup üç stratejinin de birbirine yakın oranda kullanıldığı gözlemlenmiştir (Başkan, 2021).

Evrim Zeytünlü Demirbaş yüksek lisans tezi sonucunda, örgütsel bağlılık, devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve norm bağlılığının ortalama bir değerde olduğu saptanmış, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Zeytünlü Demirbaş, 2022).

Serap Köşe, yüksek lisans tezini Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı'nda inceleyerek optisyenlik mesleğinin tarihsel sürecinden bahsetmiş olup, göz hekimleri ve optisyenler arasında olması gereken iletişimin etkilerine değinmektedir. Bu araştırmada nitel yöntem tercih edilmiştir ve konular detaylara inilerek derinlemesine açıklanmıştır. Araştırma sonucunda ise dünya üzerinde göz sağlığı ve görmeye yönelik eğitimlerin ve meslek tanımlarının birbirinden farklı tarif edildiği bulgulara rastlanmıştır. Göz, görme ve görme gereçleri konusunda yöreler arasında farklı eğitim düzeylerinin olduğu tespit edilmiştir (Köşe, 2022).

5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLİŞKİSİ: OPTİSYENLİK MESLEĞİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Araştırmanın son kısmı olan beşinci bölümünde; optisyenlik mesleğinde örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetini incelemek amacıyla yapılan alan araştırmasına dair veriler, analizler ve sonuçlar sunulmaktadır. Bu bölümde ayrıca araştırmanın evreni ve örneklemi, kapsamı ve sınırlılıkları, veri toplama yöntemleri ve ölçüm araçları ile elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

5.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı

Örgütsel Bağlılık ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinin optisyenlik mesleğine sahip bireyler ele alınarak incelenmesi hedeflenmektedir. Bu hedef doğrultusunda; özellikle zincir optik mağaza iş görenleri başta olmak üzere tek şubeli optiklerde faaliyet gösteren optisyenlere anket uygulanacaktır. Uygulanacak olan anket ile iş görenlerin işten ayrılma niyetlerinin ve örgütsel bağlılıklarının ölçülmesi amaçlanmaktadır. Anket kapsamında optik iş görenlerinin örgütsel bağlılıkları; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve norm bağlılığı ile ölçülecektir. Türkiye geneli zincir mağazaların ve tek şubeli optiklerde çalışan bireylerin demografik özellikleri dikkate alınacaktır.

Optisyenlik mesleğinde, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin belirlenmesi araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır. Hedeflenen bu amaç doğrultusunda optisyenlik mesleğini icra eden optisyenler ve optik iş görenlerine gönüllü katılım şartı esas alınarak anket çalışması yapılmıştır. Elde edilen veriler aracılığıyla örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir. Örgütsel bağlılık, örgütler için kritik bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, araştırma ile örgütsel bağlılık konusundaki kavramsal çerçevenin oluşturulması ve işten ayrılma niyeti algısının belirlenmesi, araştırmanın önemini vurgulamaktadır.

Optisyenlik sektöründeki çalışanların işten ayrılma niyetinin azaltılması için örgütsel bağlılık kapsamında nelerin etkili olduğunun belirleneceği bu çalışma, deneyim ve tecrübelerin önemli olduğu rekabetçi optik sektöründeki çalışanlara ve dolayısıyla işverenlere olumlu katkı sağlayacaktır. Meyer ve Allen Üç Boyutlu Bağlılık Modeli'ne göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve norm bağlılığı ile işten ayrılma niyeti ilişkisinin ilk kez optik sektör çalışanlarına yönelik çalışılmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın verileri çevrimiçi anket yöntemiyle toplanmıştır. Elde edilen anketler veriler SPSS ve AMOS programları ile analiz edilmiştir.

5.2. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti alanlarında yapılan araştırmalardan yola çıkarak optisyenlik mesleğini icra eden optisyen, mesul müdür ve optik çalışanlarının örgütsel bağlılığının işten ayrılma niyetine ilişkisini test etmek maksadıyla aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotezler:

H1 Duygusal bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkisi vardır.

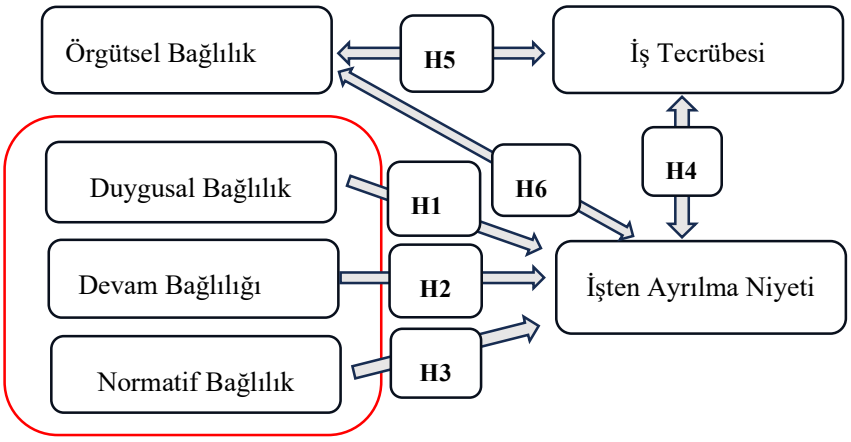
H2 Devam bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkisi vardır.

H3 Norm bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkisi vardır.

H4 İşten ayrılma niyeti ile iş tecrübesi arasında negatif ilişki vardır.

H5 Örgütsel bağlılık ile iş tecrübesi arasında pozitif bir ilişki vardır.

H6: Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki vardır.



Şekil 4. Araştırma modeli

5.3. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada nicel araştırma yönteminden yararlanılmıştır. Nicel araştırma yöntemini kısaca tanımlamak gerekirse bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki olası ilişkiyi

açıklamakta ve ön görmektedir (Creswell, 2017. s.163). Nicel araştırma yönteminde araştırmacılar literatürde yer alan bir teoriyi tespit ederler ve teorideki ön görülen değişkenler arasındaki ilişkiyi test ederler. Bu ilişki birtakım gruplar arasında tekrar tekrar teste tabi tutulur. Tekrarlanan testler sonucunda olumlu veya olumsuz bir ilişki olduğu ortaya koyulmuş olur (Creswell, 2017. s.163). Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket tekniği kullanılmıştır. Anketin seçilme nedeni ise konu hakkında daha çok kişiyle görüşme yapılarak elde edilen verilerin daha genellenebilir ve nicel veriler sunmasıdır.

Anket çalışma yöntemi; kişilerden yazılı veyahut sözlü olarak bilgi alabilmek için kullanılan yöntemdir. Kişiden talep edilen bilgiler kendisi hakkında veya çalıştığı kurum hakkında gibi değişik konularda nicel ve nitel veriler olabilir. Bu bilgiler aslen yüz yüze görüşerek, posta yolu ile yazılı bir biçimde, telefon ile görüşerek veya internet ortamında sorularak elde edilir. Bu yöntemlerden birkaçı aynı anda da uygulanabilir (Arıkan, 2018, s.98).

İş görenlerin örgüte bağlılık düzeylerini ölçmede Allen ve Meyer (1990) tarafından hazırlanan, her boyut için 6 soru içeren ve duygusal bağlılığı, devam bağlılığı ve norm bağlılığı boyutlarını ölçmek için hazırlanan toplam 18 soru yer almaktadır. Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Türkçe Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi, Wasti (2000) ile Dağlı, vd. (2018) tarafından gerçekleştirilmiştir. İşgörenlerin işten ayrılma niyetini ölçmek üzere Wayne, Shore ve Linden (1997) tarafından geliştirilmiş olan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Ölçüm aracında 5'li likert tutum ölçeği (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır.

Bu çalışmada yapılan anketler neticesinde elde edilen bulguların değerlendirilmesinden önce bir de konuya ilişkin çeşitli kavramların açıklanacağı, tarihçelerin verilip genel bilgilerin aktarılacağı teorik kısımlar da yer almaktadır. Bu kısımlardaki bilgi toplama işlemi ise literatür tarama modeliyle sağlanmıştır. Böylece sahadan elde edilen bulgular ve literatür taramasıyla ulaşılan veriler ile çalışma konusu açıklığa kavuşturulmaya ve tasvir edilmeye çalışılmıştır. Anketi yapmaya başlamadan önce katılımcılara araştırıcı kişi yazılı veya sözlü bir şekilde tanıtılmış sonra neden bu çalışmanın yapıldığını, bu çalışmanın etik şartlarını ve araştırmanın gizliliğiyle ilgili bilgiler verilmiştir. Ankete

katılım gönüllülük esasına dayalı olacak ve katılımcılara öncelikle demografik sorular yöneltilmiştir. Demografik sorulardan sonra katılımcılara konuyla ilgili hazırlanmış olan genel kapsamlı sorular anket aracılığı ile sorulmuş olup anket aracılığıyla elde edilen veriler SPSS Analiz Programı aracılığıyla incelenmektedir. İşten ayrılma niyeti ölçeği ve Üç boyutlu örgüte bağlılık ölçeğinin kullanıldığı bu çalışma sonucunda işten ayrılma niyetine yol açan nedenler tespit edilerek öneriler sunulması hedeflenmektedir. Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve norm bağlılığı ile işten ayrılma niyeti ilişkisinin optik sektör çalışanlarına yönelik çalışılmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

5.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Konya ilinde optisyenlik mesleğini icra eden iş görenler oluşturmaktadır. İş görenlerin tamamına ulaşmanın hem zamansal hem de maddi yönden mümkün olmamasından dolayı araştırma örneklemine çevrimiçi anket yöntemi ile ulaşılmıştır. Örneklem; kolay örnekleme yöntemi ile belirlenen 175 kişiden oluşmakta olup anket geçerliliği 166 kişide sağlanabilmiştir.

5.5. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Anket uygulanan araştırma grubunun tarafsız yanıtlar verdiği ve gerçekliği yansıtan yanıtlar verdiği varsayılmaktadır. Söz konusu bu araştırma bir takım sınırlılıklar taşımaktadır. Bu araştırma Konya ilinde optisyenlik mesleğini icra eden iş görenler ile sınırlandırılmıştır. Çalışmanın optik sektöründe yer alan tüm ekosistem katılımcıları ile uygulanmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda anket yöntemi ile yapılan araştırmanın yüzyüze mülakat tekniği ile yarı yapılandırılmış şekilde yapılmamamış olması da sınırlılıklardan biridir.

5.6. Araştırmanın Veri Toplama ve Ölçüm Aracı

Araştırmada anket yöntemi ile toplanan verilerin analiz edilmesi için “SPSS” programı kullanılmıştır. Elde edilen bu veriler için kayıp değerlerin ve uç değerlerin yerine serinin ortalamaları veya modu atanarak veri analize uygun hale getirilmiştir. Analize uygun hale getirilen bu veriler sırası ile güvenirlik ve geçerlilik analizi, normallik testleri ve değişkenlerin yapısal geçerliliklerini ortaya koymak için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır.

5.6.1. SPSS Veri Toplama ve Ölçüm Aracı

SPSS programı analiz edilmesi zor ve karmaşık olan birtakım verilerin, bazı teknikler kullanılarak anlaşılır ve çözümlenebilir bir hale getirilmesine olanak sağlayan bir yazılımdır. Elde edilen verilerin grafiksel gösterimi de bu yazılım programı ile mümkün hale gelmektedir (Tepret, 2022, s.59). SPSS bir nevi değişkenler arasındaki ilişkileri gösterebilen bir yazılımdır (Coşkun, 2016, s.30). SPSS veri analizi yapmak için ve istatistiksel raporlama hazırlayabilmek için kullanılan bir programdır.

5.6.2. AMOS Programı

AMOS (Analysis of Moment Structures) programı, yapısal eşitlik modelleme (SEM) için kullanılan bir istatistiksel yazılım programıdır. Bu program, araştırmacıların karmaşık ilişkileri ve yapıların analizini gerçekleştirmelerine olanak tanır. AMOS, özellikle değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri incelemek ve yapıların teorik modellerini test etmek için kullanılır. AMOS birçok alanda kullanılan güçlü bir analiz aracıdır. Araştırmacılar, bu yazılım sayesinde teorik modellerini test edebilir ve veri ile teorik ilişkileri inceleyebilirler (Mafaweb, 2024).

5.6.3. Güvenirlik ve Geçerlilik Analizleri

Güvenirlik ve geçerlilik analizi genellikle bir testin veya ölçeğin tespit etmek istediği veriyi tutarlı bir biçimde ölçmesidir. Yapılan analiz yeniden test edildiğinde tekrar aynı veya yakın sonucu vermelidir (Tepret, 2022, s.60).

5.6.4. Normallik Testi

Normallik testi, çalışmada kullanılacak olan analiz yöntemlerinin belirlenmesine yardımcı olur. Veriler normal dağılıyorsa, parametrik testler kullanarak devam edebilebilir; normal dağılım göstermiyorsa, parametrik olmayan testler tercih edilmelidir (İstatistik Türkiye, 2016).

5.6.5. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Doğrulayıcı faktör analizi önceden tespit edilen bir modelin üzerinde durulan özelliklerden faydalanarak örtük değişken ortaya çıkarmaya çalışan analiz çeşitidir (Erdoğan, 2019, s.25).

5.7. Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde ilk olarak katılımcıların profilini yansıtan sosyo-demografik özellikleri verilmiştir. Sonrasında işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık ölçeğini oluşturan ifadelerin ortalamaları, standart sapmaları, basıklık ve çarpıklık değerlerine yer verilmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerleri ifadelerin normal dağılıma uygunluğu hakkında fikir vermektedir. -2 ve 2 arasında kalan basıklık ve çarpıklık değerleri verinin normal dağılımına yönelik bir gösterge olarak yorumlanabilir. Normal dağılıma uygun veriler için faktör analizi, güvenilirlik analizi ve korelasyon ve regresyon analizi gibi parametrik analizler yapılabilir. İşten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık ölçeğinin için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Güvenilirlik içinse Cronbach-Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Daha sonra örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini tespit etmek için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 2'de katılımcı profiline yer verilmektedir.

Tablo 2. Katılımcı profili

Demografik Özellikler	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	84	50,6
Kadın	82	49,4
Eğitim Düzeyi		
İlkokul	5	3
Ortaokul	6	3,6
Lise	23	13,9
Ön lisans	83	50
Lisans	40	24,1
Lisans üstü	9	5,4
Medeni Durum		
Bekar	75	45,2
Evli	91	54,8
Yaş		
18-25	47	28,3
26-35	49	29,5
36-45	50	30,1
46 ve üzeri	20	12

Tablo 2'de görüldüğü üzere cinsiyet dağılımında erkek ve kadın katılımcı sayısı birbirine oldukça yakındır. Eğitim düzeyi incelendiğinde, en fazla katılımcının ön lisans mezunu olduğu görülmektedir. Medeni durum açısından incelendiğinde ise evli bireylerin sayısının bekar bireylerden fazla olduğu belirlenmiştir. Yaş gruplarında ise 36-45 yaş aralığındaki katılımcılar en yüksek oranı oluşturmaktadır.

Tablo 3. Sektörel Bilgiler

Sektörel bilgiler	Frekans	Yüzde (%)
Meslek Deneyimi		
1.yıl	48	28,9
2-5 yıl	41	24,7
6-10 yıl	25	15,1
11 yıl ve üzeri	52	31,3
Sektör Deneyimi		
Tüm deneyimim bu sektörde	120	72,3
Başka sektörlerde de çalıştım	46	27,7

Tablo 3'e göre katılımcıların çoğu %31,3 ile 11 yıl ve üzeri meslek deneyimine sahiptir. Bir yıllık deneyimi olan katılımcılar %28,9 ile ikinci sırada yer almaktadır. 2-5 yıl deneyimi olanlar %24,7, 6-10 yıl deneyimi olanlar ise %15,1 oranındadır. Katılımcıların %72,3'ü tüm meslek deneyimlerini mevcut sektörde edinmişken, %27,7'si başka sektörlerde de çalışma deneyimine sahiptir.

Tablo 4. Betimleyici İstatistikler

				Çarpıklık		Basıklık	
	N	Ort	SS	Çar.	SH	Bas.	SH
ian1	166	2,48	1,42	0,48	0,18	-1,06	0,37
ian2	166	2,10	1,35	1,00	0,18	-0,23	0,37
ian3	166	2,25	1,42	0,69	0,18	-0,96	0,37
ian4	166	2,23	1,44	0,75	0,18	-0,92	0,37
ian5_r	166	2,86	1,60	0,13	0,18	-1,55	0,37
duy_bag_1	166	3,55	1,44	0,51	0,18	-1,09	0,37
duy_bag_2	166	3,84	1,26	0,95	0,18	-0,09	0,37
duy_bag_3_r	166	2,51	1,47	0,50	0,18	-1,15	0,37
duy_bag_4_r	166	2,26	1,32	0,72	0,18	-0,63	0,37
duy_bag_5_r	166	2,23	1,40	0,77	0,18	-0,78	0,37
duy_bag_6	166	3,72	1,35	0,76	0,18	-0,62	0,37
dev_bag_1	166	3,86	1,21	0,93	0,18	-0,05	0,37
dev_bag_2	166	3,37	1,40	0,29	0,18	-1,18	0,37
dev_bağ_3	166	2,99	1,50	0,05	0,18	-1,40	0,37
dev_bağ_4	166	3,33	1,33	0,22	0,18	-1,09	0,37
dev_bağ_5	166	3,12	1,44	0,13	0,18	1,31	0,37
dev_bağ_6	166	2,57	1,39	0,45	0,18	1,05	0,37

Tablo 4. Betimleyici İstatistikler

				Çarpıklık		Basıklık	
	N	**Ort**	**SS**	**Çar.**	**SH**	**Bas.**	**SH**
nor_bağ_1_r	166	2,87	1,51	0,18	0,18	1,39	0,37
nor_bağ_2	166	3,14	1,46	0,11	0,18	1,34	0,37
nor_bağ_3	166	2,88	1,44	0,09	0,18	-1,33	0,37
nor_bağ_4	166	3,53	1,32	0,50	0,18	-0,91	0,37
nor_bağ_5	166	3,17	1,45	0,16	0,18	-1,32	0,37
nor_bağ_6	166	3,45	1,37	0,40	0,18	-1,11	0,37

Tablo 4'deki verilerin değerlendirilmesinde; ian: işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılığın boyutları ise duy_bağ: duygusal bağlılık, dev_bağ: devam bağlılığı, nor_bağ: norm bağlılığını temsil etmektedir. r: ters kodlanması gereken ifadeleri göstermektedir. Tablo 4'e göre ortalama değerlerinin küçükten büyüğe doğru artışı, ilgili maddelerdeki fikre yönelik katılımın arttığını göstermektedir. Bu bağlamda, Duy_bag_2 maddesi, "İş yerimin problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum" ortalama 2,10 ile en düşük ortalamaya sahiptir. Bu, katılımcıların bu maddeye diğer maddelere kıyasla daha az katıldığını gösterir. Dev_bag_1 "Şu anda burada çalışıyor olmam hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir" maddesi, ortalama 3,86 ile en yüksek ortalamaya sahiptir. Bu, katılımcıların bu maddeye diğer maddelere kıyasla daha fazla katıldığını göstermektedir. Aynı şekilde, duy_bag_6 "Bu çalışma ortamının benim için çok özel bir yeri vardır" maddesi de ortalama 3,72 ile yüksek katılım gösteren maddelerden biridir.

Çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerlerinin -2 ve 2 aralığında olması, verinin normal dağılım gösterdiğine işaret etmektedir. Verilen tablodaki çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde, tüm maddelerin bu aralıkta olduğu görülmektedir. Bu bulgulara dayanarak, verinin normal dağılıma yakın olduğunu ve analizler için uygun olduğunu söylenebilir. Verinin normal dağılım göstermesi faktör analizi, t testi, varyans analizi, korelasyon ve regresyon analizleri gibi parametrik testlerin yapılmasına imkân tanımaktadır.

Çalışmaya katılan 166 kişinin söz konusu ifadelerde belirtilen fikirlere katılma veya katılmama durumları daha detaylı olarak görülebilmektedir. İşten ayrılma niyeti ölçeğini

oluşturan ifadelerin frekans dağılımı Tablo 5, Tablo 6, Tablo 7 ve Tablo 8'de yer almaktadır.

Tablo 5. İan_1 ifadesinin frekans dağılımları

Daha iyi bir iş bulur bulmaz şu an görev yaptığım iş yerimden ayrılacağım.	Sayı	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	60	36,1 %	36,1 %
Katılmıyorum	29	17,5 %	53,6 %
Ne katılıyorum ne katılmıyorum	36	21,7 %	75,3 %
Katılıyorum	19	11,4 %	86,7 %
Kesinlikle katılıyorum	22	13,3 %	100,0 %

Çalışanların %36,1'i daha iyi bir iş bulmaları durumunda şu anki işlerinden ayrılmayı kesinlikle düşünmemektedir. Bu sonuç çalışanların önemli bir kısmının mevcut işlerinden memnun olduğunu ve bağlılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Çalışanların %17,5'i de mevcut işlerinden ayrılmayı düşünmemektedir. Bu iki kategori birleştirildiğinde, toplamda %53,6'lık bir kesimin işlerinden memnun olduğu veya bağlılık hissettiği söylenebilmektedir. Çalışanların %21,7'si ise kararsızdır. Çalışanların bu kesiminin işten ayrılma konusunda net bir fikre sahip olmadığını veya duruma göre karar verebileceklerini göstermektedir. Çalışanların %11,4'ü daha iyi bir iş bulduklarında mevcut işlerinden ayrılmayı düşünmektedir. Çalışanların %13,3'ü ise daha iyi bir iş bulur bulmaz işlerinden kesinlikle ayrılacaklarını belirtmektedir. Mevcut işlerinden memnun olmayan veya daha iyi fırsatlar arayan bir grup olduğunu göstermektedir.

Tablo 6. İan_2 ifadesinin frekans dağılımları

Görev yaptığım iş yerimden farklı bir işi aktif olarak arıyorum.	Sayı	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	80	48,2 %	48,2 %
Katılmıyorum	34	20,5 %	68,7 %
Ne katılıyorum ne katılmıyorum	24	14,5 %	83,1 %
Katılıyorum	11	6,6 %	89,8 %
Kesinlikle katılıyorum	17	10,2 %	100,0 %

Çalışanların %48,2'si şu anki iş yerlerinden farklı bir işi aktif olarak aramadıklarını belirtmektedir. Bu sonuç çalışanların neredeyse yarısının mevcut işlerinden memnun olduğunu veya iş değiştirme düşüncesinde olmadığını gösterir. Çalışanların %20,5'i de aktif olarak iş aramadıklarını belirtmektedir. Bu iki kategori birleştiğinde, çalışanların %68,7'sinin aktif olarak iş aramadığı görülmektedir. Çalışanların %14,5'i ise kararsızdır. Bu sonuç çalışanların bu kesiminin iş arama konusunda net bir karar vermediğini veya duruma göre hareket edebileceğini gösterebilmektedir. Çalışanların %6,6'sı aktif olarak iş aradıklarını belirtmektedir. Daha iyi bir iş bulma veya iş memnuniyetsizliği sebebiyle iş değiştirme arayışında olduklarını göstermektedir. Çalışanların %10,2'si aktif olarak iş aradıklarını belirtmektedir. İş arama konusunda daha kararlı ve aktif olan bir grup olduğunu gösterebilmektedir.

Tablo 7. İan_3 ifadesinin frekans dağılımları

Görev yaptığım iş yerimi bırakmayı ciddi olarak düşünüyorum.	Sayı	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	78	47 %	47 %
Katılmıyorum	26	15,7 %	62,7 %
Ne katılıyorum ne katılmıyorum	21	12,7 %	75,3 %
Katılıyorum	25	15,1 %	90,4 %
Kesinlikle katılıyorum	16	9,6 %	100,0 %

Çalışanların %47'si iş yerlerini bırakmayı ciddi olarak düşünmemektedir. Çalışanların neredeyse yarısının mevcut işlerinden memnun olduğunu ve bağlılık hissettiğini göstermektedir. Çalışanların %15,7'si de iş yerlerini bırakmayı ciddi olarak düşünmemektedir. Bu iki kategori birlikte değerlendirildiğinde, çalışanların %62,7'sinin işlerinden memnun olduğu veya iş değiştirme düşüncesinde olmadığı söylenebilir. Çalışanların %12,7'si ise kararsızdır. İş yerinden ayrılma konusunda net bir fikre sahip olmadıklarını veya duruma göre karar verebileceklerini göstermektedir. Çalışanların %15,1'i iş yerlerini bırakmayı düşünmektedir. Çalışanların %9,6'sı ise iş yerlerini bırakmayı ciddi olarak düşündüklerini belirtmektedir.

Tablo 8. İan_5 ifadesinin frekans dağılımları

Bundan beş yıl sonra hala şu an görev yaptığım iş yerimde çalışıyor olacağımı düşünüyorum.	Sayı	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	42	25,3 %	25,3 %
Katılmıyorum	22	13,3 %	38,6 %
Ne katılıyorum ne katılmıyorum	26	15,7 %	54,2 %
Katılıyorum	22	13,3 %	67,5 %
Kesinlikle katılıyorum	54	32,5 %	100,0 %

Çalışanların %25,3'ü beş yıl sonra hala şu anki iş yerlerinde çalışacaklarını düşünmüyor. Çalışanların önemli bir kısmının iş değiştirmeyi düşündüğünü veya uzun vadede mevcut işlerinde kalmayı planlamadığını gösteriyor. Çalışanların %13,3'ü de beş yıl sonra şu anki iş yerlerinde çalışacaklarını düşünmüyor. Bu iki kategori birleştirildiğinde, toplamda %38,6'lık bir kesimin uzun vadede iş değiştirme eğiliminde olduğunu görüyoruz. Çalışanların bu kesiminin beş yıl sonra aynı iş yerinde çalışıp çalışmayacakları konusunda net bir fikir sahibi olmadığını gösteriyor. Çalışanların %13,3'ü beş yıl sonra hala şu anki iş yerlerinde çalışacaklarını düşünüyor. Çalışanların bu kesiminin mevcut iş yerlerine yönelik bir bağlılık hissettiğini veya uzun vadeli planlar yaptığını gösterir. Çalışanların %32,5'i beş yıl sonra hala şu anki iş yerlerinde çalışacaklarını kesin olarak düşünüyor. Çalışanların önemli bir kısmının iş yerlerine olan bağlılıklarını ve uzun vadeli planlarını gösterir.

Örgütsel bağlılık ölçeğini oluşturan ifadelerin frekans dağılımına yer verilmektedir. Çalışmaya katılan 166 kişinin söz konusu ifadelerde belirtilen fikirlere katılma veya katılmama durumları daha detaylı olarak görülebilmektedir. Örgütsel bağlılığın üç boyutuna ilişkin ifadelerin frekans dağılımları Tablo 9 - Tablo 26 arasında incelenmektedir.

Tablo 9. duy_bag_1. İfadesinin frekans dağılımları

Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu işte geçirmek beni çok mutlu eder.	Sayı	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	22	13,3 %	13,3 %
Katılmıyorum	21	12,7 %	25,9 %
Ne katılıyorum ne katılmıyorum	30	18,1 %	44,0 %

Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu işte geçirmek beni çok mutlu eder.	Sayı	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Katılıyorum	30	18,1 %	62,0 %
Kesinlikle katılıyorum	63	38,0 %	100,0 %

Çalışanların %13,3'ü meslek hayatlarının geri kalanını bu işte geçirmenin kendilerini mutlu etmeyeceğini belirtiyor. işlerinden memnun olmayan veya farklı kariyer hedefleri olan bir grup olduğunu gösterir. Çalışanların %12,7'si de aynı şekilde, bu işte kalmanın onları mutlu etmeyeceğini düşünüyor. Bu iki kategori birleştirildiğinde, %25,9'luk bir kesimin mevcut işlerinden memnun olmadığını veya farklı kariyer hedefleri olduğunu görüyoruz. Çalışanların %18,1'i kararsızdır. Meslek hayatlarının geri kalanını bu işte geçirmenin onları mutlu edip etmeyeceği konusunda net bir fikir sahibi olmadıklarını gösterir. Çalışanların %18,1'i meslek hayatlarının geri kalanını bu işte geçirmenin onları mutlu edeceğini belirtiyor. İşlerinden memnun olan ve mevcut işlerinde uzun vadeli planlar yapan bir grup olduğunu gösterir. Çalışanların %38,0'i meslek hayatlarının geri kalanını bu işte geçirmenin onları mutlu edeceğini kesin olarak belirtiyor. İşlerinden çok memnun olan ve mevcut işlerinde uzun vadeli kalmayı planlayan önemli bir grup olduğunu gösterir.

Tablo 10. duy_bağ_2 ifadesinin frekans dağılımları

İş yerimin problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.	Sayı	Yüzde	Toplam
Kesinlikle katılmıyorum	14	8,4 %	8,4 %
Katılmıyorum	12	7,2 %	15,7 %
Ne katılıyorum ne katılmıyorum	26	15,7 %	31,3 %
Katılıyorum	48	28,9 %	60,2 %
Kesinlikle katılıyorum	66	39,8 %	100,0 %

Çalışanların %8,4'ü iş yerinin problemlerini kendi problemleri gibi görmediklerini belirtiyor. İş yerine olan bağlılıklarının düşük olduğunu gösterir. Çalışanların %7,2'si de iş yerinin problemlerini kendi problemleri gibi görmüyor. Bu iki kategori birleştirildiğinde, toplamda %15,7'lik bir kesimin iş yerlerine olan bağlılıklarının düşük olduğu anlaşılır. Çalışanların %15,7'si kararsızdır. İş yerinin problemlerine karşı nötr bir tutum sergilediklerini ve bağlılıklarının net olmadığını gösterir. Çalışanların %28,9'u iş

yerinin problemlerini kendi problemleri gibi gördüğünü belirtiyor. İş yerine karşı güçlü bir bağlılık hisseden bir grup olduğunu gösterir. Çalışanların %39,8'i iş yerinin problemlerini kendi problemleri gibi gördüğünü kesin olarak belirtiyor. İş yerlerine karşı çok güçlü bir bağlılık ve sorumluluk hisseden önemli bir grup olduğunu gösterir.

Tablo 11. duy_bağ_3 ifadesinin frekans dağılımları

İş yerime karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.	Sayı	Yüzde	Toplam
Kesinlikle katılmıyorum	26	15,7 %	15,7 %
Katılmıyorum	20	12,0 %	27,7 %
Ne katılıyorum ne katılmıyorum	26	15,7 %	43,4 %
Katılıyorum	34	20,5 %	63,9 %
Kesinlikle katılıyorum	60	36,1 %	100,0 %

Çalışanların %15,7'si iş yerlerine karşı güçlü bir aidiyet hissetmediklerini kesinlikle reddediyor. İş yerlerine yüksek derecede bağlılık hissettiklerini gösterir. Çalışanların %12,0'si de iş yerlerine karşı güçlü bir aidiyet hissetmediklerini reddediyor. Bu iki kategori birleştirildiğinde, %27,7'lik bir kesimin iş yerlerine bağlılık hissettiği anlaşılır. Çalışanların %15,7'si kararsızdır. İş yerlerine karşı güçlü bir aidiyet hissedip hissetmedikleri konusunda net bir fikir sahibi olmadıklarını gösterir. Çalışanların %20,5'i iş yerlerine karşı güçlü bir aidiyet hissetmediklerini belirtiyor. İş yerine karşı bağlılık duygusunun düşük olduğunu gösterir. Çalışanların %36,1'i iş yerlerine karşı güçlü bir aidiyet hissetmediklerini kesin olarak belirtiyor. İş yerlerine karşı aidiyet duygusunun çok düşük olduğu önemli bir grup olduğunu gösterir.

Tablo 12. duy_bağ_4 ifadesinin frekans dağılımları

Bu işe karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum.	Sayı	Yüzde	Toplam
Kesinlikle katılmıyorum	15	9,0 %	9,0 %
Katılmıyorum	16	9,6 %	18,7 %
Ne katılıyorum ne katılmıyorum	33	19,9 %	38,6 %
Katılıyorum	35	21,1 %	59,6 %
Kesinlikle katılıyorum	67	40,4 %	100,0 %

Çalışanların %9,0'ı bu işe karşı duygusal bağlılık hissetmediklerini kesinlikle reddediyor. İşlerine yüksek derecede duygusal bağlılık hissettiklerini gösterir. Çalışanların %9,6'sı da duygusal bağlılık hissetmediklerini reddediyor. Bu iki kategori birleştirildiğinde, %18,6'lık bir kesimin işlerine duygusal olarak bağlı olduğu anlaşılır. Çalışanların %19,9'u kararsızdır. İşlerine karşı duygusal bağlılık hissedip hissetmedikleri konusunda net bir fikir sahibi olmadıklarını gösterir. Çalışanların %21,1'i bu işe karşı duygusal bağlılık hissetmediklerini belirtiyor. İşlerine karşı duygusal bağlılığın düşük olduğunu gösterir. Çalışanların %40,4'ü bu işe karşı duygusal bağlılık hissetmediklerini kesin olarak belirtiyor. İşlerine karşı duygusal bağlılık hissetmeyen önemli bir grup olduğunu gösterir.

Tablo 13. duy_bağ_5 ifadesinin frekans dağılımları

Bu iş yerinde kendimi "ailenin bir parçası" gibi görmüyorum.	Sayı	Yüzde	Toplam
Kesinlikle katılmıyorum	17	10,2 %	10,2 %
Katılmıyorum	21	12,7 %	22,9 %
Ne katılıyorum ne katılmıyorum	20	12,0 %	34,9 %
Katılıyorum	33	19,9 %	54,8 %
Kesinlikle katılıyorum	75	45,2 %	100,0 %

Çalışanların %10,2'si bu iş yerinde kendilerini "ailenin bir parçası" gibi görmediklerini kesinlikle reddediyor. İş yerinde güçlü bir aidiyet hisseden bir grup olduğunu gösterir. Çalışanların %12,7'si de aynı şekilde, kendilerini "ailenin bir parçası" gibi görmediklerini reddediyor. Bu iki kategori birleştirildiğinde, %22,9'luk bir kesimin iş yerinde aidiyet hissettiği anlaşılır. Çalışanların %12,0'si kararsızdır. İş yerinde kendilerini "ailenin bir parçası" gibi hissedip hissetmedikleri konusunda net bir fikir sahibi olmadıklarını gösterir. Çalışanların %19,9'u kendilerini bu iş yerinde "ailenin bir parçası" gibi görmediklerini belirtiyor. İş yerinde aidiyet duygusunun düşük olduğunu gösterir. Çalışanların %45,2'si kendilerini bu iş yerinde "ailenin bir parçası" gibi görmediklerini kesin olarak belirtiyor. İş yerinde aidiyet hissi olmayan önemli bir grup olduğunu gösterir.

Tablo 14. duy_bağ_6 ifadesinin frekans dağılımları

Bu çalışma ortamının benim için çok özel bir yeri vardır.	Sayı	Yüzde	Toplam
Kesinlikle katılmıyorum	18	10,8 %	10,8 %
Katılmıyorum	15	9,0 %	19,9 %
Ne katılıyorum ne katılmıyorum	28	16,9 %	36,7 %
Katılıyorum	40	24,1 %	60,8 %
Kesinlikle katılıyorum	65	39,2 %	100,0 %

Çalışanların %10,8'i bu çalışma ortamının kendileri için çok özel bir yeri olmadığını kesinlikle belirtiyor. Çalışma ortamını özel olarak görmeyen bir kesimin varlığını gösterir. Çalışanların %9,0'ı da çalışma ortamının kendileri için özel bir yeri olmadığını belirtiyor. Bu iki kategori birleştirildiğinde, %19,9'luk bir kesimin çalışma ortamını özel olarak görmediği anlaşılır. Çalışanların %16,9'u kararsızdır. Çalışma ortamının kendileri için özel bir yer olup olmadığı konusunda net bir fikir sahibi olmadıklarını gösterir. Çalışanların %24,1'i çalışma ortamının kendileri için çok özel bir yeri olduğunu belirtiyor. Çalışma ortamını özel olarak gören ve bundan memnun olan bir grup olduğunu gösterir. Çalışanların %39,2'si çalışma ortamının kendileri için çok özel bir yeri olduğunu kesin olarak belirtiyor. Çalışma ortamına karşı güçlü bir bağlılık ve özel bir değer veren önemli bir grup olduğunu gösterir.

Tablo 15. dev_bağ_1 ifadesinin frekans dağılımları

Şu anda burada çalışıyor olmam hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir.	Sayı	Yüzde	Toplam
Kesinlikle katılmıyorum	11	6,6 %	6,6 %
Katılmıyorum	15	9,0 %	15,7 %
Ne katılıyorum ne katılmıyorum	24	14,5 %	30,1 %
Katılıyorum	53	31,9 %	62,0 %
Kesinlikle katılıyorum	63	38,0 %	100,0 %

Çalışanların %6,6'sı şu anda burada çalışıyor olmalarının kendi istekleri ve şartların gerektirmesi nedeniyle olmadığını belirtiyor. Çalışanların burada çalışmak istemediklerini veya başka şartların etkisi olmadığını düşündüklerini gösterir.

Çalışanların %9,0'ı da benzer şekilde bu görüşe katılmıyor. Bu iki kategori birleştirildiğinde, %15,7'lik bir kesim burada çalışıyor olmalarının kendi istekleri ve şartlar nedeniyle olmadığını düşünmektedir. Çalışanların %14,5'i kararsızdır. Burada çalışıyor olmalarının kendi istekleri ve şartların gerektirmesi nedeniyle olup olmadığı konusunda net bir fikir sahibi olmadıklarını gösterir. Çalışanların %31,9'u şu anda burada çalışıyor olmalarının hem kendi istekleri hem de şartların gerektirmesi nedeniyle olduğunu belirtiyor. İş yerinde bulunmalarının hem kişisel tercih hem de koşulların gerekliliği olduğunu düşünen bir grup olduğunu gösterir. Çalışanların %38,0'ı bu görüşe kesinlikle katılıyor. İş yerinde bulunmalarının hem kişisel tercih hem de koşulların gerekliliği olduğunu güçlü bir şekilde düşünen önemli bir grup olduğunu gösterir.

Tablo 16. dev_bağ_2 ifadesinin frekans dağılımları

İş yerimden ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.	Sayı	Yüzde	Toplam
Kesinlikle katılmıyorum	22	13,3 %	13,3 %
Katılmıyorum	26	15,7 %	28,9 %
Ne katılıyorum ne katılmıyorum	38	22,9 %	51,8 %
Katılıyorum	29	17,5 %	69,3 %
Kesinlikle katılıyorum	51	30,7 %	100,0 %

Çalışanların %13,3'ü iş yerlerinden ayrılmayı isteseler dahi bunun onlar için zor olmayacağını belirtiyor. İş yerinden ayrılmanın bu çalışanlar için kolay olacağını düşündüklerini gösterir. Çalışanların %15,7'si de aynı şekilde, iş yerinden ayrılmanın onlar için zor olmayacağını belirtiyor. Bu iki kategori birleştirildiğinde, %28,9'luk bir kesimin iş yerinden ayrılmanın zor olmadığını düşündüğü anlaşılır. Çalışanların %22,9'u kararsızdır. İş yerinden ayrılmanın zor olup olmadığı konusunda net bir fikir sahibi olmadıklarını gösterir. Çalışanların %17,5'i iş yerlerinden ayrılmayı isteseler dahi bunun onlar için zor olacağını belirtiyor. İş yerinden ayrılmanın bu çalışanlar için zor olacağını düşündüklerini gösterir. Çalışanların %30,7'si bu görüşe kesinlikle katılıyor. İş yerinden ayrılmanın bu çalışanlar için çok zor olacağını düşündüklerini güçlü bir şekilde ifade eden önemli bir grup olduğunu gösterir.

Tablo 17. dev_bağ_3 ifadesinin frekans dağılımları

Şu anda iş yerimden ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.	Sayı	Yüzde	Toplam
Kesinlikle katılmıyorum	38	22,9 %	22,9 %
Katılmıyorum	31	18,7 %	41,6 %
Ne katılıyorum ne katılmıyorum	33	19,9 %	61,4 %
Katılıyorum	23	13,9 %	75,3 %
Kesinlikle katılıyorum	41	24,7 %	100,0 %

Çalışanların %22,9'u iş yerlerinden ayrılacak olsalar hayatlarında birçok şeyin alt üst olmayacağını belirtiyor. İş yerlerinden ayrılmanın bu çalışanlar için ciddi bir değişiklik yaratmayacağını düşündüklerini gösterir. Çalışanların %18,7'si de aynı şekilde, iş yerlerinden ayrılmanın hayatlarında büyük bir etki yaratmayacağını belirtiyor. Bu iki kategori birleştirildiğinde, %41,6'lık bir kesimin iş yerinden ayrılmanın hayatlarında büyük bir değişiklik yaratmayacağını düşündüğü anlaşılır. Çalışanların %19,9'u kararsızdır. İş yerlerinden ayrılmanın hayatlarında büyük bir değişiklik yaratıp yaratmayacağı konusunda net bir fikir sahibi olmadıklarını gösterir. Çalışanların %13,9'u iş yerlerinden ayrılacak olsalar hayatlarında birçok şeyin alt üst olacağını belirtiyor. Bu, iş yerinden ayrılmanın bu çalışanlar için önemli bir değişiklik yaratacağını düşündüklerini gösterir. Çalışanların %24,7'si bu görüşe kesinlikle katılıyor. İş yerinden ayrılmanın hayatlarında büyük bir değişiklik yaratacağını güçlü bir şekilde ifade eden önemli bir grup olduğunu gösterir.

Tablo 18. dev_bağ_4 ifadesinin frekans dağılımları

Bu işten ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.	Sayı	Yüzde	Toplam
Kesinlikle katılmıyorum	18	10,8 %	10,8 %
Katılmıyorum	30	18,1 %	28,9 %
Ne katılıyorum ne katılmıyorum	41	24,7 %	53,6 %
Katılıyorum	34	20,5 %	74,1 %
Kesinlikle katılıyorum	43	25,9 %	100,0 %

Çalışanların %10,8'i bu işten ayrılmalarını düşündürecek seçeneklerin oldukça az olmadığını belirtiyor. İşten ayrılmayı düşünebilecekleri birçok seçenek olduğunu

düşündüklerini gösterir. Çalışanların %18,1'i de benzer şekilde, işten ayrılmalarını düşündürecek seçeneklerin oldukça az olmadığını belirtiyor. Bu iki kategori birleştirildiğinde, %28,9'luk bir kesimin işten ayrılmayı düşünebilecekleri birçok seçeneği olduğunu düşündüğü anlaşılır. Çalışanların %24,7'si kararsızdır. İşten ayrılmalarını düşündürecek seçeneklerin az olup olmadığı konusunda net bir fikir sahibi olmadıklarını gösterir. Çalışanların %20,5'i işten ayrılmalarını düşündürecek seçeneklerin oldukça az olduğunu belirtiyor. İşten ayrılmayı düşünebilecekleri az sayıda seçenek olduğunu düşündüklerini gösterir. Çalışanların %25,9'u bu görüşe kesinlikle katılıyor. İşten ayrılmalarını düşündürecek seçeneklerin oldukça az olduğunu güçlü bir şekilde ifade eden önemli bir grup olduğunu gösterir.

Tablo 19. dev_bağ_5 ifadesinin frekans dağılımları

Eğer bu iş yerine kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	Sayı	Yüzde	Toplam
Kesinlikle katılmıyorum	32	19,3 %	19,3 %
Katılmıyorum	28	16,9 %	36,1 %
Ne katılıyorum ne katılmıyorum	32	19,3 %	55,4 %
Katılıyorum	36	21,7 %	77,1 %
Kesinlikle katılıyorum	38	22,9 %	100,0 %

Çalışanların %19,3'ü, bu iş yerine kendilerinden çok şey katmamış olsalar dahi başka bir yerde çalışmayı düşünmeyeceklerini belirtiyor. İş yerlerine olan bağlılıklarının yüksek olduğunu gösterir. Çalışanların %16,9'u da benzer şekilde, başka bir yerde çalışmayı düşünmeyeceklerini belirtiyor. Bu iki kategori birleştirildiğinde, %36,1'lik bir kesim iş yerlerine olan bağlılıklarının yüksek olduğunu ifade etmektedir. Çalışanların %19,3'ü kararsızdır. İş yerine kendilerinden çok şey katmamış olsalar dahi başka bir yerde çalışmayı düşünüp düşünmeyecekleri konusunda net bir fikir sahibi olmadıklarını gösterir. Çalışanların %21,7'si bu iş yerine kendilerinden çok şey katmamış olsalar başka bir yerde çalışmayı düşünebileceklerini belirtiyor. İş yerlerine olan bağlılıklarının düşük olduğunu veya başka fırsatları değerlendirebileceklerini düşündüklerini gösterir. Çalışanların %22,9'u bu görüşe kesinlikle katılıyor. İş yerlerine olan bağlılıklarının düşük olduğunu ve başka fırsatları değerlendirebileceklerini güçlü bir şekilde ifade eden önemli bir grup olduğunu gösterir.

Tablo 20. dev_bağ_6 ifadesinin frekans dağılımları

Bu iş yerinden ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.	Sayı	Yüzde	Toplam
Kesinlikle katılmıyorum	49	29,5 %	29,5 %
Katılmıyorum	42	25,3 %	54,8 %
Ne katılıyorum ne katılmıyorum	30	18,1 %	72,9 %
Katılıyorum	22	13,3 %	86,1 %
Kesinlikle katılıyorum	23	13,9 %	100,0 %

Çalışanların %29,5'i, bu iş yerinden ayrılacak olsalar uygun alternatiflerinin az olmayacağını belirtiyor. İş yerinden ayrıldıklarında alternatif iş fırsatlarının fazla olacağını düşündüklerini gösterir. Çalışanların %25,3'ü de benzer şekilde, uygun alternatiflerinin az olmayacağını belirtiyor. Bu iki kategori birleştirildiğinde, %54,8'lik bir kesim iş yerinden ayrıldıklarında alternatif iş fırsatlarının fazla olduğunu düşündüğünü ifade etmektedir. Çalışanların %18,1'i kararsızdır. İş yerinden ayrıldıklarında uygun alternatiflerinin az olup olmayacağı konusunda net bir fikir sahibi olmadıklarını gösterir. Çalışanların %13,3'ü iş yerinden ayrılacak olsalar uygun alternatiflerinin az olacağını belirtiyor. İş yerinden ayrıldıklarında alternatif iş fırsatlarının az olduğunu düşündüklerini gösterir. Çalışanların %13,9'u bu görüşe kesinlikle katılıyor. İş yerinden ayrıldıklarında alternatif iş fırsatlarının az olduğunu güçlü bir şekilde ifade eden önemli bir grup olduğunu gösterir.

Tablo 21. Norm_bağ_1 ifadesinin frekans dağılımları

Bu iş yerinde çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum.	Sayı	Yüzde	Toplam
Kesinlikle katılmıyorum	39	23,5 %	23,5 %
Katılmıyorum	19	11,4 %	34,9 %
Ne katılıyorum ne katılmıyorum	32	19,3 %	54,2 %
Katılıyorum	33	19,9 %	74,1 %
Kesinlikle katılıyorum	43	25,9 %	100,0 %

Çalışanların %23,5'i iş yerinde çalışmaya devam etmek için yöneticilerine karşı bir minnet borcu veya sorumluluk hissetmediklerini kesinlikle reddediyor. Yöneticilere karşı

güçlü bir bağlılık ve sorumluluk hisseden bir grup olduğunu gösterir. Çalışanların %11,4'ü de yöneticilerine karşı minnet borcu veya sorumluluk hissetmediklerini reddediyor. Bu iki kategori birleştirildiğinde, %34,9'luk bir kesimin yöneticilerine karşı minnet borcu veya sorumluluk hissettiği anlaşılır. Çalışanların %19,3'ü kararsızdır. Yöneticilere karşı minnet borcu veya sorumluluk hissedip hissetmedikleri konusunda net bir fikir sahibi olmadıklarını gösterir. Çalışanların %19,9'u iş yerinde çalışmaya devam etmek için yöneticilerine karşı minnet borcu veya sorumluluk hissetmediklerini belirtiyor. Yöneticilere karşı bağlılık ve sorumluluk hissi düşük olan bir grup olduğunu gösterir. Çalışanların %25,9'u bu görüşe kesinlikle katılıyor. Yöneticilere karşı minnet borcu veya sorumluluk hissetmeyen önemli bir grup olduğunu güçlü bir şekilde ifade eder.

Tablo 22. Norm_bağ_2 ifadesinin frekans dağılımları

Eğer bu iş yerinden ayrılmak benim yararıma olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	Sayı	Yüzde	Toplam
Kesinlikle katılmıyorum	31	18,7 %	18,7 %
Katılmıyorum	30	18,1 %	36,7 %
Ne katılıyorum ne katılmıyorum	32	19,3 %	56,0 %
Katılıyorum	31	18,7 %	74,7 %
Kesinlikle katılıyorum	42	25,3 %	100,0 %

Çalışanların %18,7'si, bu iş yerinden ayrılmanın kendi yararlarına olsa bile şu anda ayrılmanın doğru olmadığını düşünmediklerini belirtiyor. Çalışanların ayrılmanın doğru bir adım olabileceğini düşündüklerini gösterir. Çalışanların %18,1'i de benzer şekilde, ayrılmanın kendi yararlarına olsa bile doğru olmadığını düşünmüyor. Bu iki kategori birleştirildiğinde, %36,7'lik bir kesim, ayrılmanın doğru bir adım olabileceğini düşündüklerini ifade etmektedir. Çalışanların %19,3'ü kararsızdır. Ayrılmanın kendi yararlarına olsa bile doğru olup olmadığı konusunda net bir fikir sahibi olmadıklarını gösterir. Çalışanların %18,7'si, ayrılmanın kendi yararlarına olsa bile şu anda ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyor. İş yerinde kalmanın daha doğru bir adım olduğunu düşündüklerini gösterir. Çalışanların %25,3'ü bu görüşe kesinlikle katılıyor. İş yerinde kalmanın daha doğru bir adım olduğunu güçlü bir şekilde ifade eden önemli bir grup olduğunu gösterir.

Tablo 23. Norm_bağ_3 ifadesinin frekans dağılımları

İşimden şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.	Sayı	Yüzde	Toplam
Kesinlikle katılmıyorum	40	24,1 %	24,1 %
Katılmıyorum	32	19,3 %	43,4 %
Ne katılıyorum ne katılmıyorum	32	19,3 %	62,7 %
Katılıyorum	32	19,3 %	81,9 %
Kesinlikle katılıyorum	30	18,1 %	100,0 %

Çalışanların %24,1'i işlerinden şu anda ayrılacak olsalar kendilerini suçlu hissetmeyeceklerini belirtiyor. İşlerinden ayrılmanın kendileri için herhangi bir suçluluk duygusu yaratmayacağını düşündüklerini gösterir. Çalışanların %19,3'ü de aynı şekilde, işlerinden ayrılmanın kendilerinde suçluluk duygusu yaratmayacağını belirtiyor. Bu iki kategori birleştirildiğinde, %43,4'lik bir kesim işlerinden ayrılmanın kendilerinde suçluluk duygusu yaratmayacağını ifade etmektedir. Çalışanların %19,3'ü kararsızdır. Bu, işlerinden ayrılmanın kendilerinde suçluluk duygusu yaratıp yaratmayacağı konusunda net bir fikir sahibi olmadıklarını gösterir. Çalışanların %19,3'ü işlerinden şu anda ayrılacak olsalar kendilerini suçlu hissedeceklerini belirtiyor. İşlerinden ayrılmanın kendilerinde suçluluk duygusu yaratacağını düşündüklerini gösterir. Çalışanların %18,1'i bu görüşe kesinlikle katılıyor. İşlerinden ayrılmanın kendilerinde suçluluk duygusu yaratacağını güçlü bir şekilde ifade eden önemli bir grup olduğunu gösterir.

Tablo 24. Norm_bağ_4 ifadesinin frekans dağılımları

Bu iş yeri benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.	Sayı	Yüzde	Toplam
Kesinlikle katılmıyorum	16	9,6 %	9,6 %
Katılmıyorum	25	15,1 %	24,7 %
Ne katılıyorum ne katılmıyorum	30	18,1 %	42,8 %
Katılıyorum	45	27,1 %	69,9 %
Kesinlikle katılıyorum	50	30,1 %	100,0 %

Çalışanların %9,6'sı bu iş yerinin sadakatlerini hak etmediğini kesinlikle belirtiyor. İş yerinden memnuniyetsizlik veya düşük bağlılık hisseden bir grup olduğunu gösterir. Çalışanların %15,1'i de benzer şekilde, iş yerinin sadakatlerini hak etmediğini düşünüyor. Bu iki kategori birleştirildiğinde, %24,7'lik bir kesimin iş yerinden memnun olmadığını

veya bağlılık hissetmediğini ifade etmektedir. Çalışanların %18,1'i kararsızdır. İş yerinin sadakatlerini hak edip etmediği konusunda net bir fikir sahibi olmadıklarını gösterir. Çalışanların %27,1'i iş yerinin sadakatlerini hak ettiğini düşünüyor. İş yerinden memnun olan ve bağlılık hisseden bir grup olduğunu gösterir. Çalışanların %30,1'i bu görüşe kesinlikle katılıyor. İş yerinin sadakatlerini hak ettiğini güçlü bir şekilde ifade eden önemli bir grup olduğunu gösterir.

Tablo 25. Norm_bağ_5 ifadesinin frekans dağılımları

Bu iş yerindeki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu işten ayrılmam.	Sayı	Yüzde	Toplam
Kesinlikle katılmıyorum	30	18,1 %	18,1 %
Katılmıyorum	29	17,5 %	35,5 %
Ne katılıyorum ne katılmıyorum	31	18,7 %	54,2 %
Katılıyorum	34	20,5 %	74,7 %
Kesinlikle katılıyorum	42	25,3 %	100,0 %

Çalışanların %18,1'i iş yerindeki insanlara karşı bir minnet borcu veya sorumluluk hissetmedikleri için şu anda işten ayrılmayacaklarını belirtiyor. İş yerindeki insanlara karşı minnet borcu veya sorumluluk hissetmediklerini gösterir. Çalışanların %17,5'i de benzer şekilde, minnet borcu veya sorumluluk hissetmedikleri için işten ayrılmayacaklarını belirtmiyor. Bu iki kategori birleştirildiğinde, %35,6'lık bir kesimin iş yerindeki insanlara karşı minnet borcu veya sorumluluk hissetmediği anlaşılır. Çalışanların %18,7'si kararsızdır. İş yerindeki insanlara karşı minnet borcu veya sorumluluk hissetmedikleri için işten ayrılmama konusunda net bir fikir sahibi olmadıklarını gösterir. Çalışanların %20,5'i iş yerindeki insanlara karşı bir minnet borcu veya sorumluluk hissettikleri için şu anda işten ayrılmayacaklarını belirtiyor. İş yerindeki insanlara karşı minnet borcu veya sorumluluk hisseden bir grup olduğunu gösterir. Çalışanların %25,3'ü bu görüşe kesinlikle katılıyor. İş yerindeki insanlara karşı minnet borcu veya sorumluluk hissettikleri için işten ayrılmayı düşünmeyen önemli bir grup olduğunu gösterir.

Tablo 26. Norm_bağ_6 ifadesinin frekans dağılımları

Bu iş ortamına çok şey borçluyum.	Sayı	Yüzde	Toplam
Kesinlikle katılmıyorum	19	11,4 %	11,4 %
Katılmıyorum	28	16,9 %	28,3 %
Ne katılıyorum ne katılmıyorum	29	17,5 %	45,8 %
Katılıyorum	40	24,1 %	69,9 %
Kesinlikle katılıyorum	50	30,1 %	100,0 %

Çalışanların %11,4'ü bu iş ortamına çok şey borçlu olmadıklarını kesinlikle belirtiyor. İş ortamına karşı minnet borcu hissetmeyen bir grup olduğunu gösterir. Çalışanların %16,9'u da benzer şekilde, iş ortamına çok şey borçlu olmadıklarını belirtiyor. Bu iki kategori birleştirildiğinde, %28,3'lük bir kesimin iş ortamına karşı minnet borcu hissetmediği anlaşılır. Çalışanların %17,5'i kararsızdır. İş ortamına çok şey borçlu olup olmadıkları konusunda net bir fikir sahibi olmadıklarını gösterir. %24,1'i iş ortamına çok şey borçlu olduklarını belirtiyor. İş ortamına karşı minnet borcu hisseden bir grup olduğunu gösterir. Çalışanların %30,1'i bu görüşe kesinlikle katılıyor. İş ortamına karşı çok güçlü bir minnet borcu hisseden önemli bir grup olduğunu gösterir.

Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliği incelenirken işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık ölçeğinin yapısal geçerliliği Doğrulayıcı Faktör Analizi yöntemiyle sınanmıştır. Söz konusu ölçeklerin geçerlilikleri ve güvenirlilikleri geliştirme ve uyarlanma safhalarında ortaya konduğu için faktör yapısını doğrulamak maksadıyla Keşfedici Faktör Analizi değil Doğrulayıcı Faktör Analizi tercih edilmiştir. Ayrıca işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlikleri de Cronbach's Alpha katsayısı ile ortaya konmuştur. Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi ile ilgili bulguları Tablo 27 ve Tablo 28'de verilmektedir.

Tablo 27. Örgütsel bağlılık ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi

Faktör	İfade	Faktör Yükü	SH	p	Std. Faktör Yükü
Duygusal bağlılık	duy_bag_1	0,874	0,115	<,001	0,610
	duy_bag_2	0,812	0,1005	<,001	0,647
	duy_bag_6	1,099	0,1055	<,001	0,815

Faktör	İfade	Faktör Yükü	SH	p	Std. Faktör Yükü
Devam bağlılığı	dev_bag_2	1,048	0,1076	<,001	0,749
	dev_bağ_3	1,020	0,1182	<,001	0,683
	dev_bağ_4	0,701	0,1104	<,001	0,530
	dev_bağ_6	0,796	0,1132	<,001	0,573
Norm bağlılığı	nor_bağ_2	0,739	0,1110	<,001	0,509
	nor_bağ_3	0,865	0,1059	<,001	0,609
	nor_bağ_4	1,165	0,0842	<,001	0,886
	nor_bağ_5	1,029	0,1017	<,001	0,713
	nor_bağ_6	1,127	0,0907	<,001	0,823

Duy_bağ_3_r, duy_bağ_4_r, duy-Bağ_5_r, norm_bağ_1_r, dev_bağ_1 ve dev_bağ_5 ifadelerin 0,5'in altında faktör yüküne sahip olduğundan modelden çıkarılmıştır. Modelin iyi uyum değerleri gösterdiği söylenebilir. (x^2 (48) = 82,5, p <0,0001, x^2/df = 1,72, CFI = 0,96, TLI = 0,94, RMSEA = 0,06, SRMR = 0,07).

Ayrıca duygusal bağlılık boyutu 0,79'luk, devam bağlılığı boyutu 0,72'lik, norm bağlılığı boyutu 0.80'lik, örgütsel bağlılık ölçeği genel olarak ise 0.81'lik bir Cronbach Alfa değerine sahip olduğundan tüm boyutların güvenilir olduğu söylenebilir (Nunnally, 1978).

Tablo 28. İşten ayrılma ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi

Faktör	İfade	Faktör Yükü	SH	p	Std. Faktör Yükü
İşten ayrılma niyeti	ian1	0,977	0,0980	<,001	0,691
	ian2	0,765	0,0984	<,001	0,570
	ian3	1,364	0,0842	<,001	0,963
	ian4	1,284	0,0896	<,001	0,892

İan 5_r ifadesi 0,5'in altında faktör yüküne sahip olduğundan modelden çıkarılmıştır. Modelin iyi uyum değerleri gösterdiği söylenebilir. (x^2 (2) = 6,65, p <0,05, x^2/df = 3,32, CFI = 0,99, TLI = 0,96, RMSEA = 0,11, SRMR = 0,03).

Ayrıca işten ayrılma ölçeği 0,86'lık bir Cronbach Alfa değerine sahip olduğundan güvenilir olduğu söylenebilir (Nunnally,1978).

Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin doğrulayıcı faktör analizi ile geçerlilik ve güvenilirlikleri sınanmış olup hipotez testlerine aşağıda yer verilmektedir.

Tablo 29. Regresyon analizi

Bağımsız Değişken	Beta	SH	t	p	Std. Beta
Sabit	4,1783	0,3298	12,670	<,001	
Duygusal bağlılık	-0,4325	0,0833	-5,190	<,001	-0,4130
Devam bağlılığı	0,0471	0,0958	0,491	0,624	0,0412
Norm bağlılığı	-0,1405	0,0979	-1,436	0,153	-0,1329

Tablo 29'da yer alan verilere göre yapılan regresyon analizi istatistiki açıdan anlamlıdır, $F(3, 192) = 16$, $p < 0,05$. Modelde çoklu bağlantı problemi bulunmamaktadır, VIF duygusal bağlılık = 1,33, VIF devam bağlılığı= 1,48, VIF norm bağlılığı = 1,80. Modelde oto-korelasyon sorunu bulunmamaktadır, Durbin-Watson = 2,15. Duygusal bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkisi vardır, $\beta = -0,43$, $p < 0,05$. Örgütsel bağlılığın diğer boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur. Böylece "H1: Duygusal bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkisi vardır" hipotezi kabul edilirken, "H2: Devam bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkisi vardır" ve "H3: Norm bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkisi vardır" hipotezleri reddedilmiştir.

Ayrıca işten ayrılma niyeti ve iş tecrübesi arasında negatif bir ilişki mevcuttur. (Sperman Rho= -0,21, $p<0,05$.) İş tecrübesi ordinal düzeyde ölçüldüğü için Spearman korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Yani iş tecrübesi arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Böylece H4 "İşten ayrılma niyeti ile iş tecrübesi arasında negatif ilişki vardır" hipotezi desteklenmiştir. Örgütsel bağlılık ve iş tecrübesi arasında pozitif bir ilişki vardır (Sperman Rho= 0,19, $p<0,05$). Yani iş tecrübesi arttıkça örgütsel bağlılık da artmaktadır. Böylece H5" Örgütsel bağlılık ile iş tecrübesi arasında pozitif bir ilişki vardır" hipotezi desteklenmiştir. Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki vardır ($r = -0.17$, $p<0.05$). Böylece H6 "Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki vardır" hipotezi desteklenmiştir.

Her ne kadar hipotezleştirilmemiş olsa da araştırmanın temel değişkenlerine yönelik tutumların demografik bazı özelliklere göre istatistiki açıdan farklılaşıp farklılaşmadığı da kayda değer bir sorudur. Tablo 30'da işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık

boyutlarının cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik yapılmış olan Bağımsız gruplar T Testinin sonucu yer almaktadır.

Tablo 30. Çalışmanın temel değişkenlerinin cinsiyet bakımından sınanması

Değişkenler		Statistic	df	p
duygusal_bağlılık	Student's t	-1,3790	164	0,170
devam_bağlılığı	Student's t	-0,0651	164	0,948
norm_bağlılığı	Student's t	-0,7785	164	0,437
işten_ayrılma_niyeti	Student's t	1,4917	164	0,138

Tablo 30'a göre söz konusu hiçbir değişken cinsiyete göre anlamlı bir farklılık sergilememektedir.

Tablo 31. Çalışmanın temel değişkenlerinin medeni durum bakımından sınanması

Değişkenler		Statistic	df	p
duygusal_bağlılık	Student's t	-1,340	164	0,182
devam_bağlılığı	Student's t	-1,989	164	0,048
norm_bağlılığı	Student's t	-1,412	164	0,160
işten_ayrılma_niyeti	Student's t	0,987	164	0,325

Tablo 31'e göre yalnızca devam bağlılığı bakımından evliler ve bekarlar arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık mevcuttur, t (164) = - 1,99., p= ,048 < 0,05. Evliler (ort= 3,27, ss= 1,07) bekarlara göre (ort= 2,89, ss= 0,98) daha fazla devam bağlılığı göstermektedir.

Tablo 32. Hipotez kabul/ret tablosu

Hipotez	Durum
H1 Duygusal bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkisi vardır	Kabul
H2 Devam bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkisi vardır	Ret
H3 Norm bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkisi vardır	Ret
H4 İşten ayrılma niyeti ile iş tecrübesi arasında negatif ilişki vardır	Kabul
H5 Örgütsel bağlılık ile iş tecrübesi arasında pozitif bir ilişki vardır	Kabul
H6: Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki vardır.	Kabul

6. SONUÇ

Örgütsel bağlılık, iş gören motivasyonunu sağlayan en önemli olgulardan biri olarak kabul edilmektedir. Her örgütün ortak hedefi ise iş görenlerin örgütsel bağlılığını artırarak bu bağlılığın örgüte sağlayabileceği katkılardan faydalanabilmektir. Örgütsel bağlılık, bir iş görenin örgütüne ve işverenenine olan sadakati temsil etmektedir. İşten ayrılma niyeti ise bir iş görenin mevcut işinden ayrılma düşüncesi veya isteği olarak tanımlanabilir. İşten ayrılma niyeti genellikle iş görenin örgüt içerisindeki memnuniyetsizliği, kariyer hedeflerindeki değişiklikler, işyeri ile uyumsuzluk, yetersiz ücret gibi birçok faktörden kaynaklanabilmektedir. İş görenlerin örgütsel bağlılığının azalması işten ayrılma niyetini etkileyebilmektedir. Çalışmada örgütler açısından örgüt performansını, iş görenler açısından ise kariyerlerinin gelişimini etkilemede önemli olan örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti kavramlarının ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Literatürde hem örgütsel bağlılık hem de işten ayrılma niyeti üzerine yapılmış bir çok farklı çalışmaya rastlanmıştır. Ancak bu kavramların optisyenlik ve optik sektörüne yönelik uygulamanın gerçekleştirildiği bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilişkili YÖKTEZ'de yayınlanan lisansüstü tezlerden son beş yılda yapılanlar incelendiğinde; termal otel, un ve unlu mamul sektörü, kamu kurumu, sağlık kurumu, vakıf üniversiteleri, havacılık sektörü, animatörler, mavi beyaz yakalı TCDD iş görenleri, grev yapmış olan iş görenler, hizmet işletmelerinde uygulamaların yapıldığı ve iş tatmini, serbestleştirilme yasası algısı, örgütsel adalet, ücret düzensizliği, duygusal emek, tükenmişlik, kişi-örgüt uyumu, stratejik insan kaynakları uygulamaları, özelleştirme süreci, yöneticilerin liderlik davranışları kavramlarına yer verildiği belirlenmiştir (Erkol; 2023, Taşdemir; 2023, Ekmekçi; 2022, Akkurt; 2021, Atalay; 2021, Karaoğlu; 2021, Yağcı; 2020, Bal; 2020, Ateş; 2020, Kaluç; 2020, Doğru Tumba; 2019, Duruş; 2019, Saygılı; 2019, Durmaz; 2019, Jafarova; 2018, Altay; 2018, Uranbey; 2018, Kaya; 2018, Bulşu; 2017, Gülerer; 2017, Aras; 2016, Yurttagül; 2016, Babayiğit; 2016, İnal; 2016, Ulukök; 2016, Aydın; 2016, Gümüş; 2016, Naktiyok; 2015, Çalık; 2015, Arslan; 2015, Arslanergül; 2015, Özenir; 2015, Genç; 2014, Süner; 2014, Kervancı; 2013, Aslan; 2013, Arslan Yürümezoğlu; 2012, Toraman; 2009).

Optisyenlik kavramı ile ilişkili YÖKTEZ'de yayınlanan lisansüstü tezler incelendiğinde; yayınlanan 5 lisansüstü teze rastlanmıştır. Fizik alanında 1 doktora tezi yayınlandığı

belirlenmiştir. Bu çalışmada optik gözlüklerin fizik ve optisyenlik açısından değerlendirmesinin içerdiği görülmektedir (Kuru Mutlu, 2017). Yayınlanan yüksek lisans tezleri incelendiğinde ise 2019 – 2022 yıllarında 4 yüksek lisans tezine rastlanmıştır. Bu çalışmaların sağlık yönetimi ve ÇEKO alanlarında hazırlandığı görülmektedir. Optisyenlik müesseseleri, pazarlama faaliyetleri, rekabet stratejileri, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve mesleki sorunların ele alındığı belirlenmiştir (Timuçin, 2019; Başkan, 2021; Zeytünlü Demirbaş, 2022 ve Köşe, 2022).

İş görenlerin örgütlerine karşı duydukları bağlılık düzeyleri ile örgütlerinden ayrılma niyetleri ilişkili olabilmektedir. Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti kavramlarının ilişkisinin belirlenmesi amacıyla anket yönteminden yararlanılmış olan çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın evrenini Konya ilinde optisyenlik mesleğini icra eden iş görenler oluşturmaktadır. Çevrimiçi anketlere 166 kişi katılım sağlamıştır. Anketlerden elde edilen veriler SPSS ve AMOS Programları ile analiz edilmiştir.

Demografik verilerin incelenmesiyle elde edilen sonuçlara göre; cinsiyet dağılımında erkek ve kadın katılımcı sayısı birbirine oldukça yakındır. Eğitim düzeyinde en fazla katılımcının ön lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumu incelendiğinde evli bireylerin sayısının bekar bireylerden fazla olduğu belirlenmiştir. Yaş gruplarında ise 36-45 yaş aralığındaki katılımcılar en yüksek oranı oluşturmaktadır.Katılımcıların çoğu %31,3 ile 11 yıl ve üzeri meslek deneyimine sahiptir. Tüm meslek deneyimlerini mevcut sektörde edinen katılımcıların oranı %72,3 iken %27,7'si başka sektörlerde de çalışma deneyimine sahiptir.

Çalışmada frekans dağılımları incelendiğinde ise katılımcılar tarafından örgüt problemlerinin benimsenmediği fakat örgüt ortamının memnuniyet seviyesinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Örgütte iş gören olmalarının ise hem kendi tercihleri hem de şartların gerekliliğine sonucuna varılmıştır. İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu ve işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Meslek hayatlarında beş yıl sonrası için yüksek oranda iş görenin örgüte bağlılıkları devam ederken yine önemli bir kısım iş görenin sektörel değişikliğe yakın olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların meslek hayatlarında memnuniyetlerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. İş görenlerin ciddi bir kesiminde aidiyet duygusunun eksik olduğu ve duygusal bağlılıklarının düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca işten ayrılma

durumunun iş görenleri çok zorlayacağı sonucuna varılmıştır. Fakat işten ayrılma niyeti oluştuğunda, katılımcıların hayatlarına çok etki etmeyeceği tespiti yapılmıştır. Sonuç olarak iş görenlerin işten ayrılma niyetlerini besleyen birçok nedenin olduğu sonucu elde edilmiştir. İşten ayrılma niyetinin oluşması durumunda alternatif iş seçeneklerinin olduğu sonucuna varılmıştır. İş görenlerin iş verenlerine minnet borcunun yüksek olduğu ancak büyük kısmın kendi yararlarını gözettikleri gerekirse işten ayrılma niyetlerini gerçekleştirebilecekleri sonucu elde edilmiştir. İşten ayrılma niyeti gerçekleştiğinde suçluluk duygusunun hissedilmeyeceği yüksek oranda kabul edilmiştir. Katılımcılar, iş görenlerinin örgütlerine karşı duyduğu sadakati hak ettiğini düşünmektedir. Ancak işten ayrılma niyeti gerçekleşmesi ihtimali durumunda iş görenlerin minnet duygusu beslemeyecekleri sonucu da elde edilmiştir.

Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin doğrulayıcı faktör analizi ile geçerlilik ve güvenilirlikleri sınanmıştır. Yapılan regresyon analizi istatistiki açıdan anlamlıdır. Modelde çoklu bağlantı problemi bulunmamaktadır. Modelde oto-korelasyon sorunu bulunmamaktadır. Yapılan hipotez testleri sonuçlarına göre; H1: "Duygusal bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkisi vardır" hipotezi kabul edilmiştir. Duygusal bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkisi bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığın diğer boyutları olan devam bağlılığı ve norm bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur. Bu nedenle; H2: Devam bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkisi vardır" ve H3: Norm bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkisi vardır" hipotezleri reddedilmiştir. Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki vardır. Böylece H6: "Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki vardır" hipotezi desteklenmiştir. İş tecrübesinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi incelendiğinde; işten ayrılma niyeti ve iş tecrübesi arasında negatif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yani iş tecrübesi arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Böylece H4 "İşten ayrılma niyeti ile iş tecrübesi arasında negatif ilişki vardır" hipotezi desteklenmiştir. Örgütsel bağlılık ve iş tecrübesi arasında ise pozitif bir ilişki olduğu belirlenmştir. Bu sonuç iş tecrübesi arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığını göstermektedir. Böylece H5" Örgütsel bağlılık ile iş tecrübesi arasında pozitif bir ilişki vardır" hipotezi desteklenmiştir. Ayrıca söz konusu hiçbir değişken cinsiyete göre anlamlı bir farklılık sergilememektedir. Medeni durum incelendiğinde ise evli bireylerin bekarlara göre daha fazla devam bağlılığı gösterdiği görülmektedir.

Analizlerin sonuçları özetlendiğinde; örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkisinin olduğu ancak örgütsel bağlılığın diğer boyutları olan devam bağlılığı ve norm bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. İş tecrübesi arttıkça örgütsel bağlılığın arttığı ve işten ayrılma niyetinin azaldığı belirlenmiştir. Bu sonuçlar literatürdeki çalışmalarla kısmen eşleşmektedir. Kaluç (2020)'un örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisini ölçmek üzere yapmış olduğu çalışmaya göre; örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır hipotezi kabul edilmiştir. Örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi negatif yönlü ve anlamlıdır sonuçları elde edilmiştir. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi negatif yönlü ve anlamlı olup duygusal bağlılık işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir. Örgütsel bağlılığın devam bağlılık alt boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi negatif yönlü ve anlamlı olup devam bağlılığı işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir. Örgütsel bağlılığın norm alt boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi negatif yönlü ve anlamlı olup norm bağlılığı işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir (Kaluç, 2020, s.59). Örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerine etkisini inceleyen Erkol (2023) örgütsel bağlılık bileşenlerinden duygusal bağlılık ile işten ayrılma niyeti etkisinin pozitif yönde olduğunu belirlemiştir. Duygusal bağlılık arttıkça işten ayrılma niyetinin de arttığı gözlemlenmiştir. Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki etki devam bağlılığı boyutunda negatif yönlüdür. Devam bağlılığı işten ayrılmanın maliyetlerini kapsadığı için devam bağlılığı arttıkça işten ayrılma niyeti azalmıştır. Norm bağlılığı bileşeninin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi gözlenmemiştir (Erkol, 2023, s.116). Buna göre örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti ile ilişkisini ölçen çalışma hem Kaluç (2020)'un hem de Erkol (2023)'ün sonuçları ile kısmen eşleşmektedir. Çalışmalarda eşleşmeyen farklılaşan sonuçların ise uygulamaların yapıldığı sektörlerden ve uygulamaya katılım sağlayan çalışanların demografik özelliklerindeki farklılıklardan kaynaklanabileceği söylenebilir.

Çalışma kapsamında elde edilen tüm bulgular, optisyenlik mesleğinde faaliyet gösteren iş görenlerin işten ayrılma niyetini azaltmaya yönelik stratejilerin belirlenmesi yönünde hareket edilmesine katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda, örgütlerin optisyenlik mesleğini icra eden iş görenlerin çalışanların örgütsel bağlılığını artırmaya yönelik çeşitli önlemler

alması önerilmektedir. İş görenlerin ise iş etiğine dikkat etme, doğru iletişimi kurabilme ve adil rekabet edebilmelerinin örgütsel bağlılıklarının artmasına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. İşverenlerin ve örgütlerin, örgütsel bağlılığı artırmak için liderlik tarzlarına, iletişim politikalarına ve çalışma ortamına odaklanmalarının fayda sağlayacağı düşünülmektedir. İş görenlere adil ücret politikası uygulama, kariyer ve yükselme olanağı sunma ve örgüt içi doğru iletişimi kurma amacıyla çalışma koşulları, ücretlendirme ve terfi alanlarında sürekli gözden geçirme, geliştirme ve iyileştirmelerin yapılması önerilmektedir.

Gelecekte yapılacak olan araştırmalarda; optik sektörü iş gören ve işverenleri yanı sıra optik ekosisteminde yer alan farklı aktörlerin araştırmalara katılım sağlaması ve yönetim alanındaki benzer ilişkilerin incelenmesine odaklanılması literatüre katkı sağlayabilecektir.

KAYNAKLAR

Abelson, M. A. (1986). Strategic management of turnover: a model for the health service administrator. *Health Care Management Review* (Cilt 11, s. 61-71).

Açık, E. (2024). *İş becerikliliğinin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi.* Yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Ada, Ş., & Küçükali, R. (2009). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi.* Ankara: Anı Yayıncılık.

Akgün, C. (2009). *Türkiye'de optometrik ürünler sektörü.* İstanbul: Sektörel Yayınlar.

Akkurt, Ö. (2021). *Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinin aracı rolü: Malatya Turgut Özal Tıp Merkezi.* Yüksek lisans tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Aktürk, K. (2024). *Sağlık çalışanlarında iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki* . Yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Alıç, M. (1995). Örgütler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 1*(1), 4.

Altay, M. (2018). *Çalışma yaşam kalitesinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde iş yükü ve lider-üye etkileşiminin rolü.* Doktora tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Anaç, A. S. (2021). *İşe bağlılığın iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal emeğin aracılık rolü.* Doktora tezi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Tokat.

Anadolu Ajansı. (2021). *Türkiye gözlükte üretim üssü olmaya aday.* Erişim adresi: https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/turkiye-gozlukte-uretim-ussu-olmaya-aday/2154123. Erişim tarihi: 5 Mayıs 2024

AOGO. (2021). *Hakkımızda*. Erişim adresi: https://www.ankaraogo.org.tr/sayfa/odamiz/hakkimizda/. Erişim tarihi: 05 Mayıs 2024

Aras, M. (2016). *İşveren markasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Katılım bankacılığı örneği.* Doktora tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Arıkan, R. (2018). Anket yöntemi üzerine bir değerlendirme. *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1*, 97-159.

Arslan Yürümezoğlu, H. (2012). *Kanıta dayalı hemşirelik yönetimi uygulamalarının hemşire iş doyumu örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi.* Doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Arslan, D. T. (2015). *Hastane idari personelinin örgütsel güven ve örgütsel bağlılık düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi.* Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Arslanergül, B. D. (2015). *Kurumsal itibar yönetiminin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Kapadokya örneği.* Yüksek lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

Aslan, B. (2013). *Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin biçimlendirici etkisi: KOBİ'lerde uygulama.* Yüksek lisans tezi, Çankaya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çankaya.

Ataay, İ. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi - işletmelerde ücret yönetimi* (2 b., Cilt 7). İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Araştırma ve Yardım Vakfı, Dönence Basım ve Yayım Hizmetleri.

Atalay, H. (2021). *COVID-19 sürecinde ücret düzensizliğinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Vakıf üniversiteleri üzerine bir araştırma.* Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Ateş, E. (2020). *Kişi-örgüt uyumu, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Kişilerarası çatışmanın düzenleyici etkisi.* Yüksek lisans tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Ayasılı, M. (2005). *Emniyet teşkilatında terfi sistemi ve yaşanan sorunlar.* Yüksek lisans tezi, Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Aydın, E. (2016). *Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki, bölgesel kalkınma ajansları örneği.* Yüksek lisans tezi, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Babayiğit, A. (2016). *İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi.* Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Bal, S. (2020). *Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinin öncülleri, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin analizi: havacılık çalışanları üzerine bir uygulama.* Yüksek lisans tezi, Gebze Teknik Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler.* Ankara: Pegem.

Basım, H., Erkenekli, M., & Şeşen, H. (2010). Birey davranışındaki kontrol odağının rol çatışması ve rol belirsizliği algısı ile ilişkisi: kamu sektöründe bir araştırma. *Amme İdaresi Dergisi, 43*(1), 145-165.

Başkan, N. E. (2021). *Türkiye'deki kurumsal optisyenlik müesseselerinin rekabet modüllerinin porter'ın temel modüllerinin incelenmesi.* Yüksek lisans tezi, Nişantaşı Üniversitesi , Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Belete, A. (2018). Turnover intention influencing factors of employees: an empirical work review. *International Journal of Research in Business Studies and Management Volume, 5*(7), 23–31.

Bernardin, H. J. (2010). *Human resource manegement: an experiential approach.* (Cilt 1). New York: The McGraw-Hill Companies Inc.

Bingöl, D. (2010). *İnsan kaynakları yönetimi* (7. b.). İstanbul: Beta Yayıncılık.

BOGO. (2022). *Ülkemizdeki göz hekimi sayıları hızla düşmektedir.* Erişim adresi: https://www.bogo.org.tr/sayfa/medya/kose-yazilari/ulkemizdeki-goz-hekimi-sayilari-hizla-dusmektedir/. Erişim tarihi: 05 Mayıs 2024

Bozkurt, Ö., Ergun, T., & Sezen, S. (1998). *Kamu yönetim sözlüğü.* Ankara: TODAİE Yayınları.

Bulşu, Ç. (2017). *Farklılıkların yönetiminin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi: İstanbul'daki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmesi çalışanlarına yönelik bir araştırma.* Yüksek lisans tezi, Batman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Batman.

Bulut, M. (2003). *Örgütsel bağlılık.* Yüksek lisans tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

Bulut, M. (2004). *Türkiye'de gözlük sektörü .* İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.

Coşkun, Ö. (2016). *Macroeconomic motivations of eco-innovation with making observations on regional differences by using SQL, SPSS and R.* Master of degree, University of Essex , Yurtdışı Enstitüsü/Business Administration, İngiltere.

Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee Turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review, 11*(1), 55–70.

Creswell, J. W. (2017). *Eğitim araştırmaları nicel ve nitel araştırmanın planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi* (Cilt 1). Edam Yayınları.

Çalık, N. (2015). *Hemşirelerde tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Ankara Dışkapı Yıldırım Beyazıt Eğitim ve Araştırma Hastanesi.* Yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Çekmecelioğlu, H. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerinedeki etkisi: bir araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6*(2), 28-155.

Çelik Keleş, H. N. (2006). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma.* Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık.* Nobel Yayın.

Demir, N. (2005). *Örgüt kültürü–iş tatmini ilişkisi: plastik sektöründe bir araştırma.* Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Demir, N. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini.* İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8*(15), 115-132.

Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 29, 37-61.

Doğan, Ü. (1997). İstihdam-verimlilik-eğitim ilişkileri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 52*(1), 229-234.

Doğru Tumba, A. (2019). *Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Özelleştirme sürecinin etkileri.* Yüksek lisans tezi, Çankaya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çankaya.

Durmaz, S. E. (2019). *Hizmet işletmelerinde yöneticilerin liderlik özelliklerinin çalışanların örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Tokat ili örneği.* Yüksek lisans tezi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

Duruş, F. (2019). *Yöneticilerin liderlik davranışlarının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde psikolojik sermaye düzeylerinin aracılık rolü.* Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ekmekçi, F.S. (2022). *TCDD'de serbestleştirilme yasası algısının, çalışanların örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi.* Yüksek lisans tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.

Erdoğan, İ. (1999). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış.* İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.

Erdoğan, K. H. (2019). *Doğrulayıcı faktör analizi ve farklı veri setlerinde uygulanması.* Yüksek lisans tezi, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Isparta.

Erdoğan, O. (2023). Okullarda lider üye etkileşimi: öğretmenlerin mesleki haz ve iş doyumlarında destek algısının rolü. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 21*(3), 1315-1337.

Erdoğan, Y. (1990). *İstihdamda beceri eğitiminin yeri.* Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Eren, E. (2012). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (Cilt 13). Beta Basım Yayım Dağıtım.

Ergun, T., & Polatoğlu, A. (1992). *Kamu yönetimine giriş* (4. b.). Ankara: TODAİE.

Erigüç, G. (1994). *Hastanelerde personelin işle ilgili tutumları, personel devri, Ankara ili örneği.* Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Erkol, A. (2023). *İş görenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin, işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Afyonkarahisar termal oteller örneği.* Yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Etyemez, S. (2013). *İşgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: hatay'daki otel işletmelerinde bir araştırma.* Yüksek lisans tezi, Nevşehir Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

Genç, A. (2014). *Psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Görgül bir araştırma.* Yüksek lisans tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Genç, T. (1991). Toplumsal işbölümü - eğitim ve bilim, 15(80).1991. *Eğitim ve Bilim, 15*(80), 48-56.

Griffin, R. W. (2008). *Management.* Boston: Houghtom Miffllin Company.

Gülerer, T. (2017). *Oryantasyon eğitiminin örgütsel bağlılık aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi.* Yüksek lisans tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Gümüş, H. (2016). *İş güvencesizliğinin iş ile ilgili davranışlarla ilişkisi: Çalışmaya tutkunluk, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti.* Yüksek lisans tezi, İstanbul Bilgi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Gündoğan, N. (2022). *İşsizlik.* Erişim adresi: https://ansiklopedi.tubitak.gov.tr/ansiklopedi/issizlik. Erişim tarihi: 19 Haziran 2024

Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.

Halsey, W. (1988). *Macmillan contemporary dictionary* (Cilt 1). İstanbul: ABC Tanıtım Basımevi.

HMKÜ. (2012). *Görev tanımları hazırlama prosedürü*. Erişim adresi: https://www.mku.edu.tr/files/1_dosya_1444820704.pdf. Erişim tarihi: 21 Haziran 2024

Holtom, B., Mitchell, T., Lee, T., & Eberly, M. (2008). *Turnover and retention research: a glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future* (Cilt 2). The Academy of Management Annals.

İnal, F. (2016). *İş–aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Nevşehir örneği.* Yüksek lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel Bağlılık.* Çizgi Kitabevi.

İstatistik Türkiye. (2016). Erişim adresi: https://istatistikturkiye.com/normallik-analizi-nedir/. Erişim tarihi: 07 Temmuz 2024

Jafarova, F. (2018). *X-Y kuşağı çalışanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinin karşılaştırılması: Beyaz yakalı çalışanlar üzerine bir uygulama.* Yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Joseph, D., Kok-Yee, N., Chrisine, K., & Soon, A. (2007). Turnover of ınformation technoloy of ınformation techology professionals: a narrative review, meta-analytic structural equation modeling and model development. *MIS Quarterly, 31*(3), s. 547-577.

Kaluç, S. (2020). *Sağlık kurumlarında stratejik insan kaynakları uygulamalarının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkileri.* Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Sakarya.

Kara, İ. (2020). Türkiye'de optik sekterü ve optisyenlik mesleğinin değerlendirilmesi. *Selçuk Sağlık Dergisi*(1).

Karaca, S. B. (2001). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve bir uygulama.* Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Karacaoğlu, K. ve Güney, Y.S. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: Nevşehir ili örneği. *Marmara Ünv. Sos. Bil. Enst. Hakemli Öneri Dergisi*, 17, 137-153.

Karaoğlu, N. (2021). *Havacılık sektöründe vardiyalı çalışma örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine bir araştırma.* Yüksek lisans tezi, Nişantaşı Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Kaya, A. (2018). *Kariyer gelişim sürecinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin yapısal eşitlik modellemesi ile test edilmesi.* Doktora tezi, Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.

Kaya, Y., & Ören, K. (2023). İşveren ve işçi paradigmasında örgütsel sadakat (bağlılık) ve önemi. *Uygulamalı Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar Dergisi SOSGÜZ, 5*(12), 116-132.

Kaynak, T. (1995). *Organizasyonel davranış* (Cilt 117). İstanbul Üniversitesi.

Kervancı, F. (2013). *Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma.* Yüksek lisans tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

Kılıç, A. (2004). *Örgüt içi stres faktörlerinin çalışanların "çatışma ve işten ayrılma eğilimleri" üzerindeki etkisi.* Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Koç, N., & Şahin, M. (2020). Türkiye'de istihdamın artırılmasına yönelik teşvik politikalarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 19*(75), 1294-1313.

Konig, R. (2012). İş Bölümü. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 28(4), 173-183.*

Köse, S. ve Gönüllüoğlu, S. (2010). Örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 27, 85-94.

Köşe, S. (2022). *Türkiye'de optisyenlik mesleği ve optisyenlik müesseselerinin yaşadıkları sorunlar: Sivas ilinde bir alan araştırması.* Yüksek lisans tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.

Kurt, P. (2019). Optisyenlik tarihi ve deontolojisi. *Bandırma On Yedi Eylül Üniveristesi Ders Notları*, 43-46.

Kuru Mutlu, H. (2017). *Optik gözlüklerin reçeteye göre olası kusurlarının belirlenmesi, fizik ve optik açısından değerlendirilmesi.* Doktora tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi , Fen Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Lee, R., & Wilbur, E. (1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristics and job satisfaction: a multivariate analysis. *Human Relations, 38*(8), 781-791.

Mafaweb, (2024). *AMOS nedir?* Erişim adresi: https://www.mafaweb.com.tr/amos-nedir/. Erişim tarihi: 26 Temmuz 2024

March, J., & Simon, H. (1959). Organizations. *Administrative Science Quarterly*.

Marksist.org. (2020). *Sendikaların tarihi*. Erişim adresi: https://marksist.org/icerik/Yazar/14101/mobileRedirect. Erişim tarihi: 07 Mart 2024

Mathıeu, J. E. ve Zajac, D. M. (1990). A Review ve Meta-Analysis of the Antecedents, Corralates and Consequences of Organizational Commitment, *Psychological Bullettin,* 108(2), 171-194.

Meyer, J. P. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model, *Human Resource Management Review*. 11, 299–326.

Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1), 61- 89.

Meyer, J. P. ve Smith, C. A. (2000). HRM Practises and Organizational Commitment: Test of a Mediation Model, *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 17(4), 319-332.

Meyer, J. P., Allen, N. J., Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization, *Journal of Applied Psyhology,* 78(4), 538-551.

Meyer. J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20–52.

Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions ın turnıver and withdrawal research . *Academy Of Management Review, 7*(1), 111.

Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment*, Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.

Naktiyok, S. (2015). *Dönüştürücü liderlik ve örgütsel desteğin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Örgütsel güven algısının aracı rolü.* Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Obeng, K. & Ugboro, I. (2003). Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study, *Journal of the Transportation Research Forum.* 57(2), 83-98.

Ongori, H. (2007). A review of the literature on employee turnover. *African Journal of Business Management, 1*(3), 49-54.

Optisyenin Sesi (2016). *Batı'da gözlükçülük tarihi*. Erişim adresi: https://optisyeninsesi.com/batida-gozlukculuk-tarihi/. Erişim tarihi: 14 Nisan 2024

Örücü, E. ve Sezen Kışlalıoğlu, R. (2014). Örgütsel bağlılık üzerine bir alan çalışması, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*,10(22), 48.

Özdemir, E. & Yarar, O. (2017). *Temel optisyenlik.* İstanbul: Güneş tıp kitapevleri.

Özdemir, E., & Çakar, T. (2018). Optik sektörü meslek eğitimi. E. Özdemir, & S. Kabak içinde, *Gözlükçülüğün Tarihsel Gelişimi ve Türkiye'de Gözlük Sektörü* (s. 149-177). İstanbul: İTO/İDA Yayınları.

Özdemir, E., & Kabak, S. (2018). *Gözlükçülüğün tarihsel gelişimi ve Türkiye'de gözlük sektörü.* İTO/İDA Yayınları.

Özenir, İ. (2015). *Örgütsel iletişim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Hatay ilinde bir inceleme.* Yüksek lisans tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.

Özkalp, E., Varoğlu, A., Varoğlu, D., Kırel, Ç., & Acar, P. (2019). *Örgütsel davranış.* Eskişehir: Anandolu Üniversitesi Yayınları.

Öztürk, Y. (2013). Sendikal demokrasinin örgütlü hareketler açısından önemi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18*(2), 269-285.

Pusula Plus. (2011). *İşsizlik oranı & işsizlik kavramı.* Erişim adresi: https://pusulaplus.com/istihdam-mucadelesinde-issizlik-kavrami/. Erişim tarihi: 23 Haziran 2024

Raghep, M. A., S., El-Samadıcy, A., & Farıd, S. (2013). Organizational commitment, job satisfaction and job performance as a mediator between role stressors and turnover intentions a study from an Egyptian cultural perspective. *The Business & Management Review, 3*(2), 51-73.

Robbins, S. (2001). *Organizational behaviour.* New Jersey: Prentice Hall, 9 Edition.

Sabuncuoğlu, Z. (1995). *Örgütsel psikoloji.* Bursa: Ezgi Kitabevi .

Saygılı, E. (2019). *Ücret düzensizliğinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Bir araştırma örneği.* Yüksek lisans tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Selamoğlu, A. (2012). Gelişmiş ülkelerde istihdam politikaları, esneklik arayışı ve etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4*(2), 33-63.

Sevinç, İ. ve Şahin, A. (2012). Kamu çalışanlarının örgütsel bağlılığı karşılaştırmalı bir çalışma. Maliye Dergisi, 162, 266-281.

Sezgin, E. (2006). *Bir sendika tarihi: Genel-İş (1962-1980).* Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Sığrı, Ü. (2007). İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu Üniveristesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 264-265.

Sivaslı, S. (2023). *İş Tatminin örgütsel bağlılığa etkisinde örgüt kültürünün aracı rolü ve buna yönelik bir araştırma.* Yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi , Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Smadov, S. (2006). *İş doyumu ve örgütsel bağlılık: özel sektörde bir uygulama.* Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Süner, Z. (2014). *İş yükümlülüklerinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi.* Yüksek lisans tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.

Şahin, F. (2011). Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi, 11*(2).

Şekerli, E. B. (2017) Duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarının işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisinin meta analiz ile araştırılması. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(2).

Şişli, Z. (2000). *Sendikaların örgütsel yapısı ve katılımcılık* . Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Taşdemir, İ. (2023). *İş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Un ve unlu mamuller sektöründe bir araştırma.* Yüksek lisans tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.

Taşkıran, E. (2011). *Liderlik ve örgütsel sessizlik arasındaki etkileşim örgütsel adaletin rolü.* İstanbul: Beta Basım Yayım.

TDK. (2022). *Güncel türkçe sözlük istihdam.* Erişim adresi: https://sozluk.gov.tr/. Erişim tarihi: 19 Haziran 2024

TDK. (2022). *Güncel türkçe sözlük kıdem.* Erişim adresi: https://sozluk.gov.tr/. Erişim tarihi: 23 Haziran 2024

Teoman, D. D. (2007). *Performans değerlendirme sürecinde oluşan adalet algısı, bu algının iç, dış ve sosyal ödüllerle olan ilişkisinin işten ayrılma niyetine olan etkisi.*

Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tepret, K. (2022). *Yenilenebilir enerji kaynaklarının AHP ile değerlendirilmesi ve SPSS çalışmasının yapılması.* Yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Timuçin, I. (2019). *Optisyenlik müesseselerinin sağlıkta pazarlama faaliyetleri açısından değerlendirilmesi.* Yüksek lisans tezi., İstanbul Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Tokol, A. (2000). *Sosyal politika.* Bursa: Vipaş Yayıncılık.

Toraman, Ö. (2009). *İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi.* Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizi.

Torun, Y. (2016). *Personel güçlendirme ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü: örgütsel sinizm ölçeği geliştirmeye yönelik bir araştırma .* Doktora tezi, Marmara Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ugboro, I., & Obeng, K. (2000). Top management leadership, employee empowerment, job satisfaction, and customer satisfaction ın TQM organizations: an empirical study. *Journal of Quality Management, 5*, 247-272.

Ulukök, E. (2016). *Psikolojik sözleşme ihlal algısının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi.* Yüksek lisans tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

Uranbey, E. (2018). *Etik liderliğin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi.* Yüksek lisans tezi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Vatandaş, D. D. (2011). Toplumsal cinsiyet ve cinsiyet rollerinin algılanışı. *Istanbul Journal of Sociological Studies, 35*, 29-56.

Wasti, A. S. (2002). Affective and continuance commitment to the organization: Test of an integrated model in the Turkish context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26, 525–550.

Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. Academy of Management Review. 7, 418–428.

Yağcı, P. (2020). *Duygusal emek, tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Animatörler üzerine bir araştırma.* Doktora tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Yalçın, A., & İplik, F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14*(1), 395-412.

Yaprak, E. (2009). *Hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini belirleyen faktörler: örgüt iklimi, sosyodemografik ve çalışma özellikleri.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Yardım, A. (2024). *Ödüllendirme sistemlerinin örgütsel bağlılık ve çalışan performansına etkisi: beyaz yaka çalışanlar üzerine bir uygulama.* Yüksek lisans tezi, Kayseri Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Kayseri.

Yıldırım, T. (2022). *Türkiye optik cam pazarında yönetim stratejileri hoya corporatıon örneği.* Doktora tezi, Haliç Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Yılmaztürk, S. (2023). *Effects of organization culture and working conditions on job satisfaction and turnover rate in shipyards.* Yüksek lisans tezi, Piri Reis Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

YÖKTEZ, (2024). *Ulusal tez merkezi / anasayfa.* Erişim adresi: https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/. Erişim tarihi: 10 Temmuz 2024

Yurttagül, Z. (2016). *İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Beyaz ve mavi yaka çalışanlarda bir uygulama.* Yüksek lisans tezi, Çankaya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çankaya.

Yücel, R. (1997). *İnsan kaynakları yönetiminde terfi ve başarı değerlendirme.* Doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Zaim, S. (1997). *Çalışma ekonomisi.* İstanbul: Filiz Kitapevi.

Zeytünlü Demirbaş, E. (2022). *Optisyenlik müessesi çalışanlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üzerine bir araştırma.* Yüksek lisans tezi, Nişantaşı Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı	: Sümeyra ÖZİNCE

EĞİTİM DURUMU

Ön Lisans Öğrenimi	: *2015, İstanbul Beykent Üniversitesi, Sağlık Bilimleri M.Y.O., Optisyenlik*
Lisans Öğrenimi	: *2020, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, A.Ö.F., İşletme*
Yüksek Lisans Öğrenimi	: *Halen, K.T.O. Karatay Üniversitesi, İ.İ.B.F. İşletme Tezli*

İŞ DENEYİMİ

Stajlar	: *2015, Stajyer Optisyen, Kent Optik*
Çalıştığı Kurumlar	: *2016, Mesul Müdür, Dünyagöz Optik*
	2022, Mesul Müdür, Aikon Optik

Tarih: 24.07.2024

EK 1. ANKET SORULARI

"İşten Ayrılma Niyeti ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Optisyenlik Mesleği Üzerine Bir Araştırma" başlıklı çalışma, optisyenlik mesleğinde örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti ilişkisi belirlenmesi amacıyla hazırlanmıştır. Bu ankette vereceğiniz bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacak olup gizli tutulacaktır. Ankete katılım tamamen gönüllük esasına dayanmaktadır. Bu anket kimlik bilgilerinizi deşifre edecek hiçbir soru içermemektedir. Tüm anket boyunca sizin için en doğru, uygun ve tutarlı olan cevapları vermeniz beklenmektedir. Bu bilimsel çalışmaya ilginiz ve katkılarınız için teşekkür ederiz

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER							
1	Yaşınız	**18-25□ 26-35□ 36- 45□ 46 ve üstü□**					
2	Cinsiyetiniz	**Kadın□ Erkek□**					
3	Eğitim düzeyiniz	**İlkokul□ Ortaokul□ Lise□ Ön Lisans□ Lisans□ Lisans Üstü□**					
4	Medeni durumunuz	**Bekar□ Evli□**					
5	Optisyenlik sektöründeki deneyim yılınız	**1. yılım□ 2-5□ 6-10□ 11 ve üzeri□**					
6	İş deneyiminizin tamamının optisyenlik sektöründe olması	**Evet□ Hayır□**					
ÇALIŞANLARIN İŞTEN AYRILMA NİYETİ							
	5-Tamamen Katılıyorum, 4–Katılıyorum, 3–Kararsızım, 2–Katılmıyorum, 1-Hiç katılmıyorum	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	
1	Daha iyi bir iş bulur bulmaz şu an görev yaptığım iş yerimden ayrılacağım						
2	Görev yaptığım iş yerimden farklı bir işi aktif olarak arıyorum						
3	Görev yaptığım iş yerimi bırakmayı ciddi olarak düşünüyorum						
4	Sık sık şu an görev yaptığım iş yerimi bırakmayı düşünüyorum.						
5	Bundan beş yıl sonra hala şu an görev yaptığım iş yerimde çalışıyor olacağımı düşünüyorum						
ÇALIŞANLARIN İŞE BAĞLILIKLARI							
		1	**2**	**3**	**4**	**5**	
1	Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu işte geçirmek beni çok mutlu eder.						
2	İş yerimin problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.						
3	İş yerime karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.						
4	Bu işe karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum.						
5	Bu iş yerinde kendimi "ailenin bir parçası" gibi görmüyorum.						
6	Bu çalışma ortamının benim için çok özel bir yeri vardır.						
7	Şu anda burada çalışıyor olmam hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir.						
8	İş yerimden ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.						
9	Şu anda iş yerimden ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.						
10	Bu işten ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.						
11	Eğer bu iş yerine kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.						
12	Bu iş yerinden ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.						
13	Bu iş yerinde çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum.						
14	Eğer bu iş yerinden ayrılmak benim yararıma olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.						
15	İşimden şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.						
16	Bu iş yeri benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.						
17	Bu iş yerindeki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu işten ayrılmam.						
18	Bu iş ortamına çok şey borçluyum.						

Ek 2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE İLİŞKİLİ YAYINLANAN LİSANS ÜSTÜ TEZLER

Yazar ad-soyad	Yıl	Anabilim dalı	Yüksek lisans/doktora	Başlık
Toraman, Ö.	2009	İşletme	Yüksek lisans	İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi
Arslan Yürümezoğlu, H.	2012	Hemşirelikte yönetim	Doktora	Kanıta dayalı hemşirelik yönetimi uygulamalarının hemşire iş doyumu örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi
Aslan, B.	2013	İşletme yönetimi	Yüksek lisans	Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin biçimlendirici etkisi: KOBİ'lerde uygulama
Kervancı, F.	2013	İşletme	Yüksek lisans	Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma
Süner, Z.	2014	İşletme	Yüksek lisans	İş yükümlülüklerinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi
Genç, A.	2014	İşletme	Yüksek lisans	Psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Görgül bir araştırma

Özenir, İ.	2015	İşletme	Yüksek lisans	Örgütsel iletişim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Hatay ilinde bir inceleme
Arslanergül, B. D.	2015	Turizm işletmeciliği	Yüksek lisans	Kurumsal itibar yönetiminin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Kapadokya örneği
Arslan, D. T.	2015	Sağlık kurumları yönetimi	Yüksek lisans	Hastane idari personelinin örgütsel güven ve örgütsel bağlılık düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi
Çalık, N.	2015	Sağlık kurumları yönetimi	Yüksek lisans	Hemşirelerde tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Ankara Dışkapı Yıldırım Beyazıt Eğitim ve Araştırma Hastanesi
Naktiyok, S.	2015	İşletme	Doktora	Dönüştürücü liderlik ve örgütsel desteğin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Örgütsel güven algısının aracı rolü
Gümüş, H.	2016	Örgüt Psikolojisi	Yüksek lisans	İş güvencesizliğinin iş ile ilgili davranışlarla ilişkisi: Çalışmaya tutkunluk, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti

Aydın, E.	2016	İşletme	Yüksek lisans	Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki, bölgesel kalkınma ajansları örneği
Ulukök, E.	2016	İşletme	Yüksek lisans	Psikolojik sözleşme ihlal algısının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi
İnal, F.	2016	Turizm işletmeciliği	Yüksek lisans	İş–aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Nevşehir örneği
Babayiğit, A.	2016	İşletme	Yüksek lisans	İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi
Yurttagül, Z.	2016	İşletme	Yüksek lisnas	İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Beyaz ve mavi yaka çalışanlarda bir uygulama
Aras, M.	2016	İşletme	Doktora	İşveren markasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Katılım bankacılığı örneği
Gülerer, T.	2017	İşletme	Yüksek lisans	Oryantasyon eğitiminin örgütsel bağlılık aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi

Bulşu, Ç.	2017	Turizm işletmeciliği	Yüksek lisans	Farklılıkların yönetiminin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi: İstanbul'daki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmesi çalışanlarına yönelik bir araştırma
Kaya, A.	2018	İşletme	Doktora	Kariyer gelişim sürecinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin yapısal eşitlik modellemesi ile test edilmesi
Uranbey, E.	2018	İşletme	Yüksek lisans	Etik liderliğin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi
Altay, M.	2018	ÇEKO	Doktora	Çalışma yaşam kalitesinin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde iş yükü ve lider-üye etkileşiminin rolü
Jafarova, F.	2018	İşletme	Yüksek lisans	X-Y kuşağı çalışanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinin karşılaştırılması: Beyaz yakalı çalışanlar üzerine bir uygulama
Doğru Tumba, A.	2019	İşletme	Yüksek lisans	Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Özelleştirme sürecinin etkileri

Duruş, F.	2019	İşletme	Yüksek lisans	Yöneticilerin liderlik davranışlarının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde psikolojik sermaye düzeylerinin aracılık rolü
Durmaz, S. E.	2019	İşletme	Yüksek lisans	Hizmet işletmelerinde yöneticilerin liderlik özelliklerinin çalışanların örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Tokat ili örneği
Saygılı, E.	2019	ÇEKO	Yüksek lisans	Ücret düzensizliğinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Bir araştırma örneği
Bal, S.	2020	İşletme	Yüksek lisans	Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinin öncülleri, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin analizi: Havacılık çalışanları üzerine bir uygulama
Ateş, E.	2020	İşletme	Yüksek lisans	Kişi-örgüt uyumu, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Kişilerarası çatışmanın düzenleyici etkisi
Kaluç, S.	2020	Sağlık kurumları yönetimi	Yüksek lisans	Sağlık kurumlarında stratejik insan kaynakları uygulamalarının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkileri

Yağcı, P.	2020	Turizm işletmeciliği	Doktora	Duygusal emek, tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Animatörler üzerine bir araştırma
Karaoğlu, N.	2021	İşletme	Yüksek lisans	Havacılık sektöründe vardiyalı çalışma örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine bir araştırma
Akkurt, Ö.	2021	İşletme	Yüksek lisans	Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinin aracı rolü: Malatya Turgut Özal Tıp Merkezi
Atalay, H.	2021	ÇEKO	Yüksek lisans	COVID-19 sürecinde ücret düzensizliğinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Vakıf üniversiteleri üzerine bir araştırma
Ekmekçi, F. S.	2022	İşletme	Yüksek lisans	TCDD'de serbestleştirilme yasası algısının, çalışanların örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi
Taşdemir, E.	2023	İşletme	Yüksek lisans	İş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Un ve unlu mamuller sektöründe bir araştırma

Erkol, A.	2023	İşletme	Yüksek lisans	İş görenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin, işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Afyonkarahisar termal oteller örneği

(Kaynak: YÖKTEZ)

Evrak Tarih ve Sayısı: 17.04.2024-E.83127

KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ

T.C.
KTO-KARATAY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

TÜRKİYE CUMHURİYETİ'NİN YÜZÜNCÜ YILI

Sayı : E-*******6-300-83127 17.04.2024
Konu : Dr. Öğr. Üyesi Hafize Ufuk Korkmaz

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Hafize Ufuk KORKMAZ
Öğretim Üyesi

Örgütsel Bağlılık ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Optisyenlik Mesleği Üzerine Bir Araştırma isimli ekte başvuru evrakları verilen araştırma projesi çalışmasının Dr. Öğr. Üyesi Hafize Ufuk KORKMAZ'ın sorumluluğunda, araştırmacı Sümeyra ÖZİNCE'nin katılımıyla yürütülmesi ile ilgili İnsan Araştırmaları Etik Kurulumuza yapmış olduğunuz başvurunuz 29.03.2024 tarihli 2024/03/11 sayılı kararımızda değerlendirilmiştir. İlgili çalışmanızda Üniversitemizin adının geçmemesi ve araştırmanın yapılacağı kurum/kuruluşlardan idari izin alınarak çalışmanız şartı ile kurulumuzca uygun bulunmuştur.

Çalışmalarınızda başarılar diler gereğini saygılarımla rica ederim.

Prof. Dr. Bilge AFŞAR
İnsan Araştırmaları Etik Kurul Başkanı

Ek:Dr. Öğr. Üyesi Hafize Ufuk KORKMAZ (12 Sayfa)