



ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, ÖRGÜTSEL SİNİZM VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN YATIRIM MODELİ ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ*

EXAMINING ORGANIZATIONAL COMMITMENT, ORGANIZATIONAL CYNICISM AND INTENTION TO LEAVE BASED ON INVESTMENT MODEL

Meryem Berrin BULUT**
İsmail Selim HOVARDAOĞLU***

Öz

Bu çalışmanın temel amacı Yatırım Modeli değişkenlerini örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti değişkenleri ile ilişkilendirerek bir kuramsal model temelinde incelemektir. Çalışmada Yatırım Modeli değişkenlerinden iş doyumunu, işe yatırım ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ile örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmaya 24'ü kadın (%8.5) ve 259'u erkek (% 91.5) olmak üzere 283 çalışan gönüllü olarak katılmıştır. Çalışmada veri toplama araçları olarak İşe Yatırım Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Örgütsel Sinizm Ölçeği, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu katılımcılara uygulanmıştır. Veriler bağımsız gruplar için t - testi, korelasyon analizi, hiyerarşik regresyon analizi ve yapısal eşitlik modeli ile çözümlenmiştir. Verilerin analizinde SPSS 23 ve AMOS 22 programları kullanılmıştır. Bu çalışmanın sonucunda, araştırmada ele alınan yaka türü değişkenine göre anlamlı farklılıklar bulunmuş; örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti ile Yatırım Modeli kapsamında oluşturulan denencelerin çoğuna destek elde edilmiştir. Yapısal eşitlik modeli kapsamında ise Yatırım Modeli varsayımlarının iş ortamında (kısmen) desteklediği tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları, konuya ilişkin daha önce yapılan yerli ve yabancı araştırma bulguları ve ilgili alanyazın çalışmaları temelinde tartışılmış ve bazı önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Yatırım Modeli, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm, İşten Ayrılma Niyeti, Mavi/Beyaz Yaka.

Abstract

The main purpose of this study is developing a theoretical model which can explain the effect of the Investment Model variables on organizational commitment, organizational cynicism, and intention to leave. In this study, the relationships between organizational commitment, organizational cynicism and intention to leave were tested based on Investment Model variables, namely job satisfaction, job investment and evaluation of alternative jobs. 24 women (8.5 %) and 259 men (91.5 %) in total of 283 employees participated voluntarily in this study. Data were collected utilizing "Job Investment Scale", "Organizational Commitment Scale", "Organizational Cynicism Scale", "Intention to Leave Scale" and personal information form. Data were analyzed by independent groups t - test, correlation analysis, hierarchical regression analysis and structural equation modeling. The findings of the study showed that there are significant differences between employee category and the variables of the study. Also, most of the hypothesis related to organizational commitment, organizational cynicism and intention to leave are supported. Investment Model is (partially) verified in industrial area. The findings of this study were discussed on the basis of the previous domestic and foreign researches done in the area and some suggestions were made.

Keywords: Investment Model, Organizational Commitment, Organizational Cynicism, Intention To Leave, Blue/White Collar.

1. GİRİŞ

Yatırım Modeli bir ilişkiye bağlılığı açıklamada ilişki doyumunu, ilişki yatırımı ve alternatif ilişkilerin niteliklerinin önemine değinmektedir. Alanyazın bulguları Rusbult tarafından geliştirilen bu modeli inceleyen çalışmalarda büyük oranda romantik ilişkilere odaklanıldığını (örn., Bolkan, Goodboy ve Bachman, 2012; Büyükaşahin ve Hovardaoğlu, 2007; Rodrigues ve Lopes, 2015), bu modeli iş ortamlarında ele alan çalışmaların da (örn., Farrell ve Rusbult, 1992; Gable ve Hunting, 2001; Kastlunger, Massimo, Kirchler ve Hofmann, 2008) çoğunlukla yurtdışında yapıldığını göstermektedir. Ülkemizde iş ortamlarında bu modelin tüm değişkenlerinin bir arada incelendiği bir çalışmanın alanyazında yer almadığı görülmektedir.

Yatırım Modeli'ni örgütlerde sınamak önemlidir, çünkü romantik ilişkilerde bir ilişkiden alınan doyum, bir ilişkiye yapılan yatırımlar ve bir ilişkinin diğer ilişkilerle karşılaştırılması benzer şekilde

* Bu çalışma ilk yazarın doktora tezinin bir kısmıdır ve Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi'nde sözel bildiri olarak sunulmuştur (31 Ocak-3 Şubat 2018, Kayseri).

** Arş. Gör. Dr., Ahi Evran Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, berrin_teke@yahoo.com

*** Prof. Dr., Ankara Üniversitesi, DTCF, Psikoloji Bölümü (Emekli)



örgütlerde de geçerlidir (Farrell ve Rusbult, 1981). Kurum ve çalışanların karşılıklı ilişkileri sonucunda ortaya çıkan örgütsel bağlılık (Angle ve Perry, 1981), bir çalışanın kurumda çalışmaya devam etme ya da etmeme kararlarında etkisi olan psikolojik bir durumdur (Meyer ve Allen, 1991). İşten ayrılma niyeti ise çalışanın kurumdan ayrılmaya bilinçli olarak karar vermesi ve kurumdan ayrılmayı istemesidir (Tett ve Meyer, 1993). Yatırım Modeli değişkenlerinin çalışanların örgütsel bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkilediği yönündeki bulgular (örn., Farrell ve Rusbult, 1981; Rusbult ve Farrell, 1983), bu modelin ülkemizde örgütlerde sınanmasını daha da önemli kılmaktadır. Örgütsel sonuçları etkileme gücü olan örgütsel sinizm ise olumsuz bir iş tutumudur (Abraham, 2000). Örgütsel sinizm kavramını örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti kavramlarından ayrı olarak düşünmek pek mümkün değildir. Çünkü daha önce yapılan pek çok çalışmada bu kavramların birbirleri ile ilişkili olduğu saptanmıştır (örn., Khan 2014; Nafei ve Kaifi, 2013; Yavuz ve Bedük, 2016). Bu çalışmanın amacı Yatırım Modeli'ni örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti kavramlarıyla ilişkilendirmek ve bir kuramsal model temelinde ele alarak incelemektir.

Yatırım Modeli'nin iş doyumunu, yatırım miktarı ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır. Rusbult ve Farrell (1983) iş doyumunu bireyin işini olumlu değerlendirme derecesi olarak tanımlamışlardır. İş doyumunu, işin getirdiği ödüllerin, bedellerden farkı olarak belirtilmektedir (Farrell ve Rusbult, 1981; Rusbult ve Farrell, 1983). Yatırım miktarı, bireyin ilişkiye katkı sağladığı ve ilişki sona erince kaybedeceği kaynakları ifade etmektedir (Impett, Beals ve Peplau, 2001). İş ortamlarında emeklilik planları, bireyin istihdam edildiği kurumdaki hizmet süresi ve iş ile ilgili kazanılan deneyimler yatırımlara örnek olarak verilebilir (Farrell ve Rusbult, 1981; Rusbult ve Farrell, 1983). Alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi, bireyin mevcut işi dışındaki diğer işlerden elde edebileceği olası ödül ve bedellere ilişkin karşılaştırmalarını içeren değerlendirmeleridir (Rusbult ve Farrell, 1983).

Bağlılık, doyum seviyesi ve yatırım miktarı ile olumlu; alternatiflerin niteliklerinin değerlendirilmesi ile ise olumsuz yönde ilişkilidir (Rusbult, 1980). Bireyin kendi ilişkisine devam etmek istemesi (yüksek doyum), devam etmeye kendini bağlı hissetmesi (iyi bir yatırım) ve devam etmekten başka bir seçeneğinin olmaması (düşük alternatifler) ölçüsünde bağlılık artmaktadır (Rusbult, 1980).

Yatırım Modeli'ni örgütlerde inceleyen çalışmaların az sayıda olması oldukça dikkat çekicidir. Bu çalışmaların (örn., Farrell ve Rusbult, 1981; 1992; Gable ve Hunting, 2001; Van Dam, 2005) çoğu yurtdışında yapılan araştırmaları içermektedir ve bu çalışmalarda modeli destekleyen bulgular elde edilmiştir.

Mavi ve beyaz yakalı çalışanların iş deneyimleri birbirinden farklıdır. Beyaz yakalıların işleri genel olarak daha karmaşık ve işlerinde çeşitlilik bulunmakta iken (Morgeson ve Humphrey, 2006) mavi yakalılar rutin işler yapmaktadırlar (Shirom, Westman ve Melamed, 1999). Mavi ve beyaz yakalı çalışanlar iş doyumunu ile ilgili kavramları farklı olarak algılamaktadırlar. Şöyle ki, beyaz yakalı çalışanların mavi yakalılara göre iş doyumunu farklı yönleriyle ve çok boyutlu olarak değerlendirdikleri görülmektedir (Hu, Kaplan ve Dalal, 2010). İş doyumunu değişkenine göre beyaz yakalı çalışanların iş doyumunu düzeylerinin mavi yakalılarınkine göre daha yüksek (örn., Frizzell, 2015; Çakıcı, Özkan ve Akyüz, 2013) olduğunun tespit edildiği çalışmaların yanı sıra iş doyumunu düzeylerine göre mavi ve beyaz yakalı çalışanlar arasında bir farklılık saptanamamış olan çalışmalar da bulunmaktadır (örn., Saracel, Taşseven ve Kaynak, 2016). Bu çalışmada, bu bulguların aksine, mavi yakalı çalışanların iş doyumunu düzeylerinin beyaz yakalılarınkine göre daha yüksek olması beklenmektedir. İstihdam edilebilirlik, bir çalışanın mevcut işinde devam edebilmesi veya istediği bir işte çalışabilmesidir (Rothwell ve Arnold, 2007). Çalışan bilgi ile becerilerini geliştirerek kendisine yatırım yapmakta ve istihdam edilebilirliğini artırmaktadır (Rothwell ve Arnold, 2007). Mavi yakalı çalışanların kariyer imkanları sınırlı (Gibson ve Papa, 2000) olduğu için işe yatırım miktarlarını artırarak mevcut işlerinde kalmak isteyecekleri düşünülmektedir. Bu nedenle, mavi yakalı çalışanların işe yatırım miktarlarının beyaz yakalılarınkine göre daha yüksek olması beklenmektedir. İstihdam edilebilirlik düzeyinin yüksek olması alternatifleri artırmakta ve iş değiştirmeyi kolaylaştırmaktadır (Fugate, Kinicki ve Ashforth, 2004). İstihdam edilebilirlikleri yüksek olan çalışanların çeşitli bilgi, beceri ve yeteneklere sahip oldukları düşünüldüğünde, bu çalışanların alternatif işleri daha çekici bulmaları daha olasıdır (Cuyper ve De Witte, 2011). Beyaz yakalı çalışanların istihdam edilebilirlikleri daha yüksek olduğu için işe yatırım miktarlarının düşük ve alternatif işlerin niteliklerini olumlu olarak değerlendirme düzeylerinin ise yüksek olması beklenmektedir.

Örgütsel bağlılık pek çok araştırmacı tarafından tanımlanmaya çalışılan bir kavramdır. Morrow'a (1983) göre örgütsel bağlılık çalışanın örgüte psikolojik olarak bağlanmasıdır. Mowday, Porter ve Steers



(1982) örgütsel bağlılığın iki boyutuna odaklanmışlardır. Bu boyutlar tutumsal ve davranışsal olarak adlandırılmaktadır. Meyer ve Allen (1991) ise hem tutumsal ve davranışsal yaklaşımları hem de bu yaklaşımların tamamlayıcı ilişkilerini birleştirerek, tutumsal ve davranışsal bağlılık arasında var olan ayrımların ötesine geçerek, psikolojik bir durum olan ve üç bileşene sahip olan örgütsel bağlılığın bileşenlerini şu şekilde sıralamaktadırlar: Duygusal bağlılık, bireyin örgüte duygusal olarak bağlılığını, kendisini örgüt ile birlikte tanımlamasını ve örgüte katılımını ifade eder (Allen ve Meyer, 1991). Birey devam bağlılığında örgütten ayrılma durumunda algılanan bedellerden dolayı örgüte karşı bağlılık geliştirmektedir. Bireyin örgütte kalmayı bir zorunluluk olarak gördüğü normatif bağlılıkta birey örgütün kendisine ne kattığına bakmaksızın örgütte kalmayı ahlaki olarak doğru bulmaktadır (Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002).

Bağlılık, en iyi şekilde ödülleri ve bedellerin, işe yatırım miktarının ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesinin bir kombinasyonu tarafından yordandığıdır. Bu, Farrell ve Rusbult (1981) tarafından şu şekilde formüle edilmektedir:

$$\text{BAĞLILIK} = [(\text{Ödül} - \text{Bedel}) + \text{İşe Yatırımlar} - \text{Alternatifler}]$$

İş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların sonucunda, iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında olumlu ilişkiler tespit edilmiştir (Fu ve Deshpande, 2014; Hsu, Wang, Lin, Shih ve Lin, 2015; Leite, De Aguiar Rodrigues ve De Albuquerque, 2014). Bu çalışmada da iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki beklenmektedir. Birey işine yatırım yaparak örgütten ayrılmanın bedellerini artırmakta ve sonuç olarak bireyin örgütsel bağlılığı artmaktadır (Rusbult ve Farrell, 1983). Bu nedenle, işe yatırım yapmak örgüte karşı olumlu tutumlara neden olmaktadır ve örgütte kalmak için güçlü bir psikolojik özendirici işlevi görmektedir (Rusbult ve ark., 1998). İşe yapılan yatırım miktarı ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki beklenmektedir. Örgütsel bağlılığın alternatif işlerin niteliklerinin düşük olması ile arttığı (Farrell ve Rusbult, 1981; Rusbult ve Farrell, 1983), alternatif işleri sınırlı olduğu için bireyin örgüte bağlandığı (Allen ve Meyer, 1990; Meyer ve Allen, 1984), alternatif işlerin niteliklerinin bedeller ile olumlu ilişki içinde olduğu (Kastlunger ve ark., 2008) ve diğer iş olanaklarını araştırmak istemeyen bireylerin, mevcut örgütte çalışmaya devam etme ihtimallerinin daha yüksek olduğu (Bollin, 1993) düşünüldüğünde, alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesinin örgütsel bağlılık ile olumsuz bir ilişki içinde olması beklenmektedir.

Daha önce de belirtildiği gibi, mavi ve beyaz yakalı çalışanların iş içerikleri birbirinden farklıdır (Puentes-Encino, 2007) bu nedenle, örgütsel bağlılık düzeylerinin de birbirinden farklı olması beklenmektedir. Düşük eğitim seviyesine sahip olan çalışanlar genellikle iş değiştirme konusunda zorlanmaktadırlar ve bu nedenle örgütlerine daha fazla bağlılık göstermektedirler (Chughtai ve Zafar, 2006). Mavi yakalı çalışanların kariyer imkanlarının sınırlı olması (Gibson ve Papa, 2000), eğitim durumu ve sosyo-ekonomik durum gibi özellikler bakımından beyaz yakalılara göre daha dezavantajlı konumda olmaları ve bu dezavantajlı konumdan dolayı alternatif iş bulmalarının daha zor olması nedeniyle örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olması beklenmektedir.

Bireyin çalıştığı örgüte karşı olumsuz bir tutumu olan sinizm (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998); umutsuzluk, hayal kırıklığı, şüphe ve hüsrana ile nitelendirilmekte ve hakaret, tiksinti ve güvensizlik ile ilişkilendirilmektedir (Abraham, 2000; Andersson ve Bateman, 1997). Düşük kalitedeki sosyal mübadele ilişkisinin bir sonucu olan (James, 2005) sinizm konusundaki yaygın inanç yönetimin kendi çıkarları için dürüstlük, adalet ve samimiyet ilkelerinden vazgeçmesidir (Abraham, 2000). Her şey hakkında alaycı olan bir insanın özelliği değil, insanların zaman içinde değişebilen bir yönü ve belirli bir hedefe yönelik bir tutum olan örgütsel sinizm üç boyutta toplanmaktadır (Dean ve ark., 1998). Örgütün bütünlükten yoksun olduğuna dair inancı içeren (Brandes, 1997) bilişsel sinizmde çalışanlar, çalıştıkları örgütte adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin eksik olduğuna inanmaktadırlar. Duygusal sinizm örgüte karşı olumsuz duyguları içerir (Dean ve ark., 1998). Sinikler örgütlerine karşı küçümseme veya öfke hissedebilirler. Aynı zamanda sıkıntı, tiksinti ve hatta utanç duygusu bile bunlar arasındadır (Brandes, 1997). Örgütsel sinizmin son boyutu olan davranışsal sinizm olumsuz ve çoğunlukla küçümseyen davranışlara yönelik eğilimlerdir. Örgüte karşı olumsuz inanç ve duygularla tutarlı olarak küçümseme ve eleştirel davranma eğilimidir (Dean ve ark., 1998). Brandes'e (1997) göre davranışsal sinizm çalışanın örgütü aşağılaması, örgüte karşı sert eleştiriler yapması ve örgütün geleceği hakkında karamsar tahminler yapmasını içermektedir.

Daha önce yapılan çalışmalarda iş doyumunu ile örgütsel sinizm arasında olumsuz ilişkiler tespit edilmiştir (Boyalı, 2011; Chiaburu, Peng, Oh, Banks ve Lomeli, 2013; Eaton, 2000). Bu çalışmada da benzer



şekilde iş doyumunu ile örgütsel sinizm arasında olumsuz bir ilişki beklenmektedir. Örgütsel sinizm düzeyleri yüksek olan çalışanlar örgüte yatırım yapmamaktadırlar (Kannan-Narasimhan ve Lawrence, 2012) çünkü olumsuz bir tutum olan örgütsel sinizm (Andersson ve Bateman, 1997) çalışanın örgüte yatırım yapmasını gerektirmemektedir (Kannan-Narasimhan ve Lawrence, 2012). Alternatif işlerin niteliklerinin birey tarafından olumlu değerlendirilmesi bireyin alternatif iş aramaya yönelmesine sebep olabilir (Mobley, 1977). Alternatif iş aramaya yönelen bir bireyin de mevcut kuruma karşı olumsuz bir tutum içinde olabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle, alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ile örgütsel sinizm arasında olumlu bir ilişki beklenmektedir.

Örgütsel sinizm sonucunda birey örgütsel bağlılığını (Reichers, Wanous ve Austin, 1997) ve iş doyumunu (Wanous, Reichers ve Austin, 2000) yitirmekte ve şikayet etmeye başlamaktadır (Reichers ve ark., 1997). Eğer örgüt çalışanlarına sağladığı imkanlardan daha fazlasını çalışanlardan beklerse, çalışanın sinizm geliştirmesi ve kuruma karşı güvenini yitirmesi bunun çok doğal bir sonucudur (Cartwright ve Holmes, 2006). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri inceleyen araştırma bulguları olumsuz ilişkilere işaret etmektedir (Idris, O'Driscoll ve Anderson, 2011; Kannan-Narasimhan ve Lawrence, 2012; Kim, Bateman, Gilbreath ve Andersson, 2009). Bu çalışmada da benzer yönde bir ilişki beklenmektedir.

Mavi yakalıların kariyer imkanları sınırlı olduğu için (Gibson ve Papa, 2000) alternatifleri de sınırlıdır. Alternatifleri sınırlı olan bu grubun örgüte karşı olumlu bir tutum geliştirmesi beklenmektedir. İstihdam edilebilirlikleri yüksek olan beyaz yakalıları için alternatif işler daha çekici gelmeye başlayacak (Cuyper ve De Witte, 2011) ve bu çalışanlar mevcut kuruma karşı olumsuz bir tutum sergilemeye başlayacaklardır. Buna karşın, mavi yakalı çalışanların alternatifleri sınırlı olduğu için (Baruch, Wordsworth, Mills ve Wright, 2016) mevcut kuruma karşı olumlu bir tutum sergilemeleri beklenmektedir.

İşten ayrılma niyeti, bir bireyin istihdam edildiği örgütten ayrılmaya bilinçli olarak karar vermesi ve örgütten ayrılmayı istemesidir (Tett ve Meyer, 1993). Bireyin işle ilgili tutumları ile işte kalma veya işten ayrılma kararları arasında zihinsel bir süreç olan (Sager, Griffith ve Hom, 1998) işten ayrılma niyeti, çalışanların işlerinden doyum olmaları durumunda gösterdikleri yıkıcı bir eğilimdir (Onay ve Kılıcı, 2011). Bu çalışmanın temellendirildiği Yatırım Modeli, bağlılığı ve işten ayrılmayı bütünleştiren bir modeldir (Farrell ve Rusbult, 1981). Yatırım Modeli'ne göre örgütsel bağlılık işten ayrılma niyetinin yordayıcısıdır. İşten ayrılma niyeti ödülleri, doyum ve işe yapılan yatırımlar ile olumsuz; bedeller ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ile olumlu ilişki içindedir (Farrell ve Rusbult, 1981). Yüksek bağlılık gösteren çalışanlar, örgütsel bağlılık tanımlarında da ifade edildiği gibi, örgütte kalmayı istemektedirler ve örgütün hedefleri doğrultusunda çalışmaktadırlar. Bu nedenle, bu çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha az olması beklenmektedir (Mowday ve ark., 1982).

Bir çalışanın örgütte kalma isteğinin iş doyumunu ile ilişkili olduğu (Lum, Kervin, Clark, Reid ve Sirola, 1998; McBey ve Karakowski, 2001) düşünüldüğünde, iş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz bir ilişki beklenmektedir. İş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar olumsuz ilişkilere işaret etmektedir (Kaya, 2010; Lu ve Gursoy, 2016). Birey, bilgi ve becerilerini geliştirerek kendisine ve işine yatırım yapmakta, bunun sonucunda istihdam edilebilirliğini artırmaktadır (Rothwell ve Arnold, 2007). Bununla bağlantılı olarak, işe yatırımı yüksek olan bireylerin örgütten ayrılma ihtimalleri daha düşüktür çünkü örgütten ayrılmaları durumunda büyük bir bedel ödeyeceklerdir (Meyer ve Allen, 1984; Rusbult ve Farrell, 1983). Bu nedenle, işe yapılan yatırım miktarı ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz bir ilişki beklenmektedir. Algılanan alternatifler işten ayrılmayı kolaylaştırmaktadır (Lee, Gerhart, Weller ve Trevor, 2008). Bu nedenle, alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ile işten ayrılma niyeti arasında olumlu bir ilişki beklenmektedir.

Örgütsel bağlılık çalışanların işten ayrılma niyetini yordamaktadır. Şöyle ki, işten ayrılma niyeti örgütsel bağlılık eksikliğinden kaynaklanmaktadır (Joo ve Park, 2009; Mathieu ve Zajac, 1990). Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri inceleyen pek çok çalışma, bu iki değişken arasında olumsuz bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (Craig, Allen, Reid, Riemenschneider ve Armstrong, 2012; Karavardar, 2015). Örgütsel bağlılık düzeyi ile işten ayrılma niyeti düzeyi arasında anlamlı bir ilişki beklenmektedir. Mobley'e (1977) göre işten ayrılma niyeti bireyin işini değerlendirmesi ile başlamaktadır. Birey işini olumsuz olarak değerlendirdiği zaman işine karşı olumsuz bir tutuma sahip olmaktadır. Örgüte karşı sinik tutumlara sahip olan çalışanlar da olumsuz tutum sergilemektedirler (Dean ve ark., 1998) ve bu olumsuz tutum onların işten ayrılma niyetine girmelerine yol açmaktadır (Abraham, 2000). Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri inceleyen pek çok çalışmada bu iki değişken arasında olumlu



ilişkiler tespit edilmiştir (Chiaburu ve ark., 2013; Dean ve ark., 1998; Erbil, 2013). Bu ilişkinin bu çalışmada da desteklenmesi beklenmektedir.

İstihdam edilebilirliklerini yüksek olarak değerlendiren çalışanların işten ayrılma niyetinde olacakları düşünülmektedir. Mavi yakalı çalışanlar hem işyerindeki statü hem de sosyo-ekonomik özellikler bakımından beyaz yakalılara göre daha dezavantajlı pozisyonda oldukları için, mavi yakalıların istihdam edilebilirliklerinin daha düşük olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle, beyaz yakalı çalışanların istihdam edilebilirlikleri daha yüksek olduğu için işten ayrılma niyetlerinin de daha yüksek olması beklenmektedir.

2. YÖNTEM

2.1. Katılımcılar: Araştırmanın katılımcıları bir iletişim firmasındaki mavi ve beyaz yakalı çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcı grubu oluşturulurken tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir (Aziz, 2014). Bu aşamada, basit tesadüfi yöntemle seçilen 300 kişiye anket uygulaması yapılmıştır. Dağıtılan anketlerden 287'si (%95.67) geri dönmüştür. Geri dönen anketlerden 283'ü analiz yapmak için uygun bulunmuştur. Katılımcıların büyük çoğunluğu erkeklerden (%91.50) ve evlilerden (%75.63) oluşmaktadır. Katılımcıların yarısı ön lisans (% 50.19) ve diğer yarısı ise lise ile lisans (%49.81) mezunudur. Katılımcıların yaklaşık yarısı mavi yakalı (%54.80) ve diğer yarısı ise beyaz yakalı (%45.20) çalışanlardan oluşmaktadır. Kurumda çalışma süresi değişkeni için 5-10 yıl arası çalışanlar en yüksek yüzdeye (%49.46) sahip iken 11-15 yıl arası çalışanlar ise en düşük yüzdeye (%2.53) sahiptir. Toplam çalışma süresinde ise 5-10 yıl arası çalışanlar en yüksek yüzdeye (%41.82); 16-20 yıl arası çalışanlar ise en düşük yüzdeye (%9.09) sahiptir. Mavi yakalı çalışanların büyük çoğunluğu (%63.23) ön lisans ve beyaz yakalıların büyük çoğunluğu (%50) ise lisans mezunudur. Katılımcıların yaş ortalamaları 34.74 yıldır (ss=6.73; yaş aralığı=23-56 yıl). Bu çalışmanın katılımcılarının büyük çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır. Bu nedenle, analizlere sadece cinsiyeti erkek olan çalışanlar dahil edilmiştir.

2.2. Veri Toplama Araçları

Çalışmada kullanılan formun ve ölçeklerin özellikleri aşağıda verilmiştir. Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin hepsi 5'li Likert tipi bir derecelendirme üzerinden değerlendirilmiştir (1=hiç katılmıyorum, 3=ne katılıyorum ne de katılmıyorum ve 5=tamamen katılıyorum).



2.2.1. Kişisel Bilgi Formu: Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, yaka türü, kurumda çalışma süresi ve toplam çalışma süresi gibi demografik soruları içeren form araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir.

2.2.2. İşe Yatırım Ölçeği: Bu ölçek ile çalışanların iş doyumunu, işe yatırım miktarı ve alternatif işlerin niteliklerini değerlendirme düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bulut (2017) tarafından geliştirilen ölçek 20 madde ile iş doyumunu (7 madde), işe yatırım (3 madde) ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi (10 madde) olmak üzere üç faktörden oluşmaktadır. Tüm ölçek için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .83 ve iki yarım güvenilirlik katsayısı .86 olarak saptanmıştır. Faktör bazında Cronbach Alfa değerleri iş doyumunu .89; işe yatırım .75 ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi .81; iki yarım güvenilirlik değerleri ise sırasıyla .84, .74 ve .88'dir.

2.2.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek "Duygusal Bağlılık", "Devam Bağlılığı" ve "Ahlaki Bağlılık" olmak üzere üç faktörden oluşmaktadır. Her bir faktör 6 madde ile ölçülmekte olup, ölçekte 18 madde bulunmaktadır. Bu çalışmada "Duygusal Bağlılık" ve "Ahlaki Bağlılık" faktörlerinin maddeleri kullanılmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışması ülkemizde Wasti (2000) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı özel sektör çalışanlarında duygusal bağlılık için .78, ahlaki bağlılık için .80 ve devam bağlılığı için .60 olarak saptanmıştır. Ölçeğin bu örnekte Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .73 ve iki yarım güvenilirlik katsayısı .78 olarak saptanmıştır.

2.2.4. Örgütsel Sinizm Ölçeği: Katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerini belirlemeyi amaçlanmaktadır. Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ölçek "Bilişsel Sinizm", "Duygusal Sinizm" ve "Davranışsal Sinizm" olmak üzere üç faktörden oluşmaktadır. Bilişsel sinizm 5; davranışsal sinizm ve duygusal sinizm 4'er olmak üzere, ölçekte 13 madde bulunmaktadır. Türkiye'de geçerlik ve güvenilirlik çalışması Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından yapılan ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .91 olarak saptanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .92 ve iki yarım güvenilirlik katsayısı .81 olarak saptanmıştır.

2.2.5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Bu ölçek ile katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Ölçek, Bulut (2017) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 7 madde ve tek faktörden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .94 ve iki yarım güvenilirlik katsayısı .90 olarak saptanmıştır.

2.3. İşlem: Ölçekler ve form bir araya getirilmiş ve işyeri ortamında katılımcılara uygulanmıştır. Yapılacak olan araştırma hakkında öncelikli olarak bilgi verilmiş ve araştırmaya gönüllü olarak katılmak istediğini belirten kişilere uygulama yapılmıştır. Ölçek uygulamaları öncesi katılımcıların soruları yanıtlanmış ve ölçeklerin daha anlaşılır hale gelmesi sağlanmıştır.

3. BULGULAR

Çalışmanın değişkenlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1. Çalışmanın Değişkenlerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişkenler	n	\bar{X}	ss
İş Doyumu	259	3.93	0.67
İşe Yatırım	259	2.79	0.95
Alternatifler	259	3.13	0.50
Örgütsel Bağlılık	259	3.26	0.51
Örgütsel Sinizm	259	2.59	0.73
İşten Ayrılma Niyeti	259	2.47	0.96

Tablo 1'de görüldüğü gibi katılımcılar Yatırım Modeli değişkenlerinden en düşük ortalamaya işe yatırım ($\bar{X}=2.79$, $ss=0.95$) ve en yüksek ortalamaya iş doyumunu ($\bar{X}=3.93$, $ss=0.67$) değişkeninde sahiptirler. İşe yatırımda alınan düşük puan katılımcının mevcut işine yapmış olduğu yatırımlarının az olduğunu belirtmektedir. İş doyumunda alınan yüksek puan katılımcının işinden aldığı doyumun yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ($\bar{X}=3.13$, $ss=0.50$) olarak



saptanmıştır. Alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesinde alınan yüksek puan katılımcının mevcut işi dışındaki diğer işleri olumlu olarak değerlendirdiğini ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm değişkenlerinin her ikisi de üç faktörden oluşmaktadır. Bu iki değişken için faktör bazında ilişkiler araştırmanın kapsamı dışında olduğu için toplam puanlarının kullanılması tercih edilmiştir. Bu çalışmada örgütsel bağlılığın iki faktörü kullanılmıştır. Devam bağlılığı kullanılmamıştır çünkü devam bağlılığının boyutları olan yatırımlar ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi (McGee ve Ford, 1987; Meyer ve Allen, 1984) Yatırım Modeli'nin değişkenleridir ve bu çalışmada bağımsız değişken olarak ele alınmışlardır. Katılımcıların örgütsel bağlılık ortalama puanları ($\bar{X}=3.26$, $ss=0.51$) olarak saptanmıştır. Örgütsel bağlılık ortalama puanının yüksek olması katılımcının mevcut örgütüne karşı bağlılık hissettiğini belirtmektedir. Katılımcıların örgütsel sinizm ortalama puanları ($\bar{X}=2.59$, $ss=0.73$) olarak tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm değişkeninde alınan düşük puan katılımcının örgüte karşı olumlu bir tutuma sahip olduğunu düşündürmektedir. Katılımcıların işten ayrılma niyeti ortalama puanları ($\bar{X}=2.47$, $ss=0.96$) olarak bulunmuştur. İşten ayrılma niyetinden alınan düşük puan katılımcının işinden ayrılma niyetinde olmadığı anlamına gelmektedir.

Tablo 2'de yaka türü değişkenine göre çalışmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki farklar verilmektedir.

Tablo 2. Yaka Türü Değişkenine göre Bağımsız Gruplar için t - testi Sonuçları

Değişkenler		n	\bar{X}	ss	t
İş Doyumu	Mavi Yaka	150	4.04	0.63	-3.40
	Beyaz Yaka	109	3.76	0.70	
İşe Yatırım	Mavi Yaka	150	2.87	1.00	-
	Beyaz Yaka	109	2.68	0.85	
Alternatifler	Mavi Yaka	150	3.08	0.53	-
	Beyaz Yaka	109	3.20	0.45	
Örgütsel Bağlılık	Mavi Yaka	150	3.35	0.49	-3.19
	Beyaz Yaka	109	3.14	0.52	
Örgütsel Sinizm	Mavi Yaka	150	2.53	0.69	-
	Beyaz Yaka	109	2.67	0.78	
İşten Ayrılma Niyeti	Mavi Yaka	150	2.37	0.92	-
	Beyaz Yaka	109	2.61	0.99	

Not: Tabloda sadece $p < .05$ olan değerler verilmiştir.

Tablo 2'de görüldüğü gibi iş doyumu ve örgütsel bağlılık değişkenlerinde yaka türü değişkenine göre ortalamalar arası anlamlı farklılıklar saptanmıştır. İş doyumu değişkeni için mavi yakalı çalışanların ortalama puanları ($\bar{X}=4.04$, $ss=0.63$) beyaz yakalılarının ($\bar{X}=3.76$, $ss=0.70$) göre anlamlı olarak daha yüksektir ($t=-3.40$, $p<.05$). Aynı şekilde, örgütsel bağlılık değişkeni için mavi yakalı çalışanların ortalama puanları ($\bar{X}=3.35$, $ss=0.49$) beyaz yakalılarının ($\bar{X}=3.14$, $ss=0.52$) göre anlamlı olarak daha yüksektir ($t=-3.19$, $p<.05$). Bu bulgulara göre mavi yakalı çalışanlar beyaz yakalılara göre hem işlerinden daha fazla doyum almakta hem de çalıştıkları kuruma karşı daha fazla bağlılık göstermektedirler.

Çalışmanın değişkenleri arasındaki ilişkiler Tablo 3'te verilmiştir.



Tablo 3. Çalışmanın Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1. İş Doyumu	1	.26	-	.56	-.39	-.44
2.İşe Yatırım		1	-.20	.33	.12	-
3.Alternatifler			1	-.28	.27	.32
4.Örgütsel Bağlılık				1	-.40	-.36
5.Örgütsel Sinizm					1	.59
6.İşten Ayrılma Niyeti						1

Not: Tabloda sadece $p < .05$ olan değerler verilmiştir.

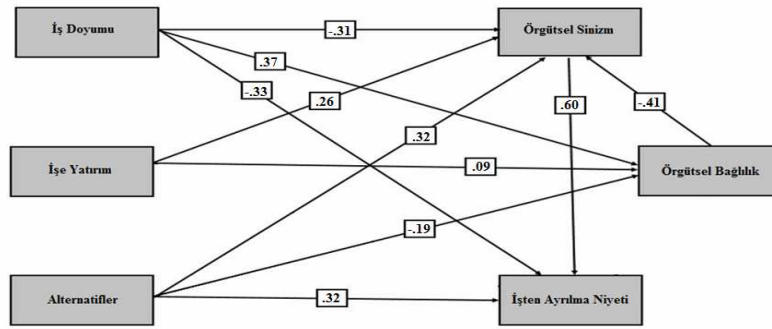
Tablo 3'te görüldüğü gibi iş doyumu değişkeni işe yatırım ve örgütsel bağlılık ile olumlu olarak ilişkili iken örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ise olumsuz olarak ilişkilidir. İşe yatırım değişkeni alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ile olumsuz; örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ile ise olumlu olarak ilişkilidir. Alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi değişkeni örgütsel bağlılık ile olumsuz; örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ise olumlu olarak ilişkilidir. Örgütsel bağlılık değişkeni örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti ile olumsuz olarak ilişkilidir. Örgütsel sinizm değişkeni işten ayrılma niyeti ile olumlu olarak ilişkilidir.

Örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin açıklanmasında demografik değişkenler ile birlikte iş doyumu, işe yatırım ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesinin etkileri hiyerarşik regresyon analizi yardımıyla incelenmiştir. Alanyazın tarandığında bazı çalışmalarda örgütsel bağlılığın demografik değişkenlerle arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı saptanırken (örn., Güzelbayram, 2013; Williams ve Hazer, 1986) diğer çalışmalarda (örn., Mathieu ve Zajac, 1990; Meyer ve Allen, 1984) anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Demografik değişkenler bu çalışmada denkleme kontrol değişkeni olarak dahil edilmişlerdir. İlk aşamada denkleme sokulan demografik değişkenlerin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir katkısının olmadığı saptanmıştır. İkinci aşamada denkleme blok halinde giren iş doyumu, işe yatırım ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi değişkenlerinin örgütsel bağlılıktaki varyansı % 41 oranında açıklama gücüne sahip oldukları görülmüştür. Örgütsel bağlılığa en fazla etkiyi iş doyumunun ($\beta = .51$), daha sonra ise alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesinin ($\beta = -.22$) yaptığı görülmüştür. İşe yatırımın ($\beta = .12$) ise en az etkiyi yapan değişken olduğu tespit edilmiştir. İş doyumu ve işe yapılan yatırım miktarının artması, alternatif işlerin niteliklerinin azalması ile örgütsel bağlılık artmaktadır.

Alanyazında örgütsel sinizm ile demografik değişkenler arasındaki ilişkileri sınavan çalışmalar incelendiğinde anlamlı ilişkileri hem saptayamayan (örn., Akman, 2013; Çetinkaya, 2014; Helvacı ve Çetin, 2012) hem de saptayan (örn., Akman, 2013; James, 2005; Naus, Van Iterson ve Roe, 2007) çalışmalar bulunmaktadır. İlk aşamada denkleme sokulan demografik değişkenlerden yaşın ($\beta = .27$) örgütsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. İkinci aşamada iş doyumu, işe yatırım ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi değişkenlerinin denkleme girmesi ile açıklanan varyans % 25 olmuştur. Yatırım Modeli değişkenlerinden örgütsel sinizme en fazla etkiyi iş doyumu ($\beta = -.39$) yapmaktadır. İşe yatırım ($\beta = .26$) ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ($\beta = .27$) değişkenlerinin etkileri ise birbirine yakındır. İş doyumunun azalması; yaşın, işe yapılan yatırım miktarının ve alternatif işlerin niteliklerinin artması ile örgütsel sinizm artmaktadır.

İşten ayrılma niyeti ile demografik değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların bazılarında anlamsız (örn., Brunetto, Teo, Shacklock ve Farr - Wharton, 2012; Matz, Minor ve Angel, 2012) diğerlerinde ise anlamlı (örn., Kula, Taşdöven ve Dönmez, 2015; Mobley, Griffeth, Hand ve Meglino, 1979; Şahin, 2011) ilişkiler saptanmıştır. İlk aşamada denkleme sokulan demografik değişkenlerin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir katkısının olmadığı saptanmıştır. İkinci aşamada iş doyumu, işe yatırım ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi değişkenleri denkleme alınmıştır. Modelin katılımcıların işten ayrılma niyetindeki varyansı % 26 oranında açıkladığı görülmektedir. İşten ayrılma niyetini en fazla iş doyumu ($\beta = -.40$) etkilemektedir. Alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesinin işten ayrılma niyeti üzerindeki katkısı ($\beta = .29$) şeklindedir. İşe yatırım değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerine anlamlı bir katkısı bulunmamaktadır. İş doyumu azaldıkça ve alternatif işlerin nitelikleri artıkça, işten ayrılma niyeti artmaktadır.

Önerilen model testine ilişkin bulgular Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Önerilen modele ilişkin analiz sonuçları ($p < .05$ için anlamlı olan değerler verilmiştir.)

Şekil 2’de görüldüğü gibi örgütsel bağlılığı iş doymumu ve işe yatırım olumlu, alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ise olumsuz olarak etkilemektedir. Örgütsel sinizmi iş doymumu olumsuz, işe yatırım ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ise olumlu olarak etkilemektedir. Bu bulgular modelin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm kapsamında desteklendiğini göstermektedir. İşten ayrılma niyetini iş doymumu olumsuz, alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ise olumlu olarak etkilemektedir. İşten ayrılma niyeti üzerinde işe yatırım değişkeninin anlamlı bir etkisi saptanamamıştır. İşten ayrılma niyeti kapsamında ise model kısmen desteklenmiştir. Son olarak, örgütsel bağlılık örgütsel sinizmi olumsuz ve örgütsel sinizm ise işten ayrılma niyetini olumlu olarak etkilemektedir. $\chi^2/sd=1.88$ değeri mükemmel bir uyuma ($2 < \chi^2/sd < 3$) işaret etmektedir. IFI=.996, CFI=.995, NFI=.990, GFI=.995 ve TLI=.965 değerleri iyi bir uyuma ($>.950$), AGFI=.950 ve RFI=.929 değerleri ise kabul edilebilir bir uyuma ($>.900$) sahiptir. Son olarak, RMSEA=.06 değeri kabul edilebilir bir uyuma ($<.08$) işaret etmektedir (Arbuckle ve Wothke, 1999; Brown, 2006; Byrne, 2010; Tabachnick ve Fidell, 2001; Thompson, 2004).

4. TARTIŞMA

Bu çalışmanın temel amacı, Yatırım Modeli değişkenleri ile örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkileri sınavan kuramsal modelin incelenmesidir. Çalışmanın değişkenlerinin yaka türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığı ve değişkenler arasındaki ilişkiler de bu çalışma kapsamında ele alınmıştır.

Bu çalışma sonucunda iş doymumu değişkeninde mavi yakalı çalışanların ortalama puanları beyaz yakalılarınkine göre daha yüksek olarak saptanmıştır. İşe yatırım ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi değişkenleri için ise mavi ve beyaz yakalılar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Mavi yakalı çalışanların beyaz yakalılara kıyasla sosyo-ekonomik bakımdan daha dezavantajlı konumda olmalarının, bu grubun işlerine sahip çıkmalarına neden olma ihtimali yüksektir. Beyaz yakalı çalışanlar iş doyumunu farklı yönleriyle değerlendirmektedirler (Hu ve ark., 2010). Bu durumlara bağlı olarak mavi yakalıların iş doymumu düzeyleri daha yüksek çıkmış olabilir. Ülkemizde yapılan çalışmaların bazılarında beyaz yakalıların iş doyumunun mavi yakalılarınkine göre daha yüksek olduğu (örn., Çakıcı ve ark., 2013) diğerlerinde ise mavi ile beyaz yakalılar arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı (örn., Saracel ve ark., 2016) tespit edilmiştir. ABD’de yapılan pek çok çalışma (örn., Frizzell, 2015; Weaver, 1977) beyaz yakalıların iş doyumunun mavi yakalılarınkine göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu çalışma ile ABD’de yapılan çalışmanın bulguları arasındaki tutarsızlık, ABD’de gerçekleştirilen çalışmaların iş ortamlarında algılanan iş güvencesinin ülkemize göre farklı olmasından kaynaklanıyor olabilir. Bu çalışmaların gerçekleştirildiği iş ortamlarında beyaz yakalılar yüksek iş güvencesi algıladıkları için bu çalışanların alternatif işleri aramaya yönelmeme ve mevcut kuruma karşı olumlu bir tutum içerisinde olma ihtimalleri yüksektir. Çalışanların iş güvencesinden memnuniyetleri ile önemli bazı sonuç değişkenlerinin (örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri gibi) ilişkili olması (Çakır, 2007), iş güvencesinin önemini ortaya koymaktadır (Dıgın, 2008). Ülkemizde 4857 sayılı İş Kanunu’na göre çalışanlar için iş güvencesi getirilmiş olmasına rağmen (Orhan, 2014), iş güvencesinden tüm çalışanlar yararlanamamaktadır (Karaca, 2013). Bu nedenle, ülkemizde yapılan bu çalışmada beyaz yakalıların iş doymumu mavi yakalılarınkine göre daha düşük olarak saptanmış olabilir. Etkili bir örgüt içi iletişim ile iş doymumu arasında olumlu ilişkilerin olduğu (Karcıoğlu, Timuroğlu ve Çınar, 2009; Miles, Patrick ve King, 1996) düşünüldüğünde, bu farklılığın bir başka nedeni de yurtdışında beyaz yakalıların mavi yakalılara göre



daha kaliteli örgüt içi iletişim algılamalarından kaynaklanıyor olabilir (Butler-Ellis, 2001). Bulgulardaki farklılıklar, konu ile ilgili çalışanlar üzerinde yeni araştırmaların yapılmasının gerekliliğine işaret etmektedir.

Mavi yakalıların kariyer imkanları sınırlı (Gibson ve Papa, 2000) olduğu için işlerine yaptıkları yatırımlarını artırarak mevcut işlerinde kalmak isteyecekleri düşünülmekte iken bu çalışmada mavi ve beyaz yakalıların yatırım miktarları arasında bir farklılık tespit edilememiştir. Beyaz yakalılar istihdam edilebilirliklerini daha yüksek olarak değerlendirdikleri (Nyberg, 2010) için alternatif işlerin niteliklerini olumlu olarak değerlendirmeye mavi yakalılara göre daha fazla eğilimli olmaları beklenmekte iken bu beklenti de desteklenememiştir. Bunun nedeni, bu çalışmaya alınan mavi yakalıların nitelikli işçi olmaları ve eğitim düzeylerinin yüksek olması olabilir.

Çalışmanın diğer bir bulgusu, örgütsel bağlılık ile iş doyumu ve işe yatırım arasında olumlu; örgütsel bağlılık ile alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi arasında ise olumsuz ilişkilerin olduğudur. Bu bulgular, Farrell ve Rusbult (1981) tarafından yapılan çalışmalar ile paralellik göstermektedir. Söz konusu bu kavramlar arasındaki anlamlı ilişkilere tutarlı bulgulara alanyazında da rastlanmaktadır (örn., Farrell ve Rusbult, 1981; Gable ve Hunting, 2001; Oliver, 1990; Van Dam, 2005). Bu bulgular, Yatırım Modeli varsayımlarının örgütlerde yurtdışı ve ülkemiz fark etmeksizin aynı şekilde işlediğini ortaya koymaktadır. Katılımcıların işlerinden aldıkları doyum arttıkça örgütsel bağlılığın artmakta olduğu bulgusu daha önce, Yatırım Modeli kapsamı dışında gerçekleştirilen pek çok çalışmada da (Buky Folami, Asare, Kwesiga ve Blin, 2014; Fu ve Deshpande, 2014; Gable ve Hunting, 2001; Hsu ve ark., 2015) ortaya konmuştur. İş doyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ile ilgili olarak farklı kültürlerde ve bağlamlarda, farklı ölçüm araçları ile yapılan çalışmalarda benzer sonuçların elde edilmesi bu iki değişken arasındaki ilişkinin kültürden bağımsız olduğunu düşündürmektedir. Bu çalışmada elde edilen işe yatırım miktarı arttıkça örgütsel bağlılığın da artmakta olduğu bulgusu daha önce yapılan çalışma sonuçları ile tutarlıdır (örn., Farrell ve Rusbult, 1981; Gable ve Hunting, 2001). Birey örgüte yatırım yaparaktan örgütten ayrılmanın bedellerini artırmakta ve bireyin örgütsel bağlılığı artmaktadır (Rusbult ve Farrell, 1983). Bu nedenle, örgüte yatırım yapmak, örgütte kalmak için güçlü bir psikolojik özendirici işlevi görmektedir (Rusbult ve ark., 1998). Alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ile örgütsel bağlılık arasında saptanan olumsuz ilişki, daha önce yapılan pek çok çalışmada da elde edilmiştir (örn., Farrell ve Rusbult, 1981; Van Dam, 2005). Örgütsel bağlılığın alternatif işlerin niteliklerinin olumsuz olarak değerlendirilmesi ile arttığı (Farrell ve Rusbult, 1981; Rusbult ve Farrell, 1983), alternatif işleri sınırlı olduğu için bireyin örgüte bağlandığı (Allen ve Meyer, 1990; Meyer ve Allen, 1984) ve diğer iş olanaklarını araştırmak istemeyen bireylerin, mevcut örgütte çalışmaya devam etme ihtimallerinin daha yüksek olduğu (Bollin, 1993) düşünüldüğünde, alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesinin örgütsel bağlılık ile olumsuz ilişki içinde olması kaçınılmazdır.

Mavi yakalıların örgütsel bağlılık düzeylerinin beyaz yakalılarınkine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun nedeni, mavi yakalıların daha düşük eğitim seviyesine sahip olmaları olabilir çünkü düşük eğitim seviyesine sahip olan çalışanlar genellikle iş değiştirme konusunda zorlanmaktadırlar ve bu yüzden örgütlerine daha fazla bağlılık göstermektedirler (Chughtai ve Zafar, 2006). Bu bulguların aksine, Bursa'da otomotiv yan sanayinde faaliyet gösteren bir işletmenin çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmaya göre örgütsel bağlılık değişkeni için mavi ve beyaz yakalılar arasında bir farklılık bulunamamıştır (Demirdağ ve Ekmekçioğlu, 2015). Yurtdışında yapılan bir çalışmada ise beyaz yakalıların örgütsel bağlılık düzeylerinin mavi yakalılarınkine göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (Moore, 2009). Bulgulardaki bu farklılıklar, bu araştırmaların kapsamına alınan çalışanların kurumda çalışma sürelerinin farklı olmasından kaynaklanıyor olabilir çünkü daha önce yapılan pek çok çalışmada (örn., Cohen, 1992; Wright ve Bonett, 2002) örgütsel bağlılık ile kurumda çalışma süresi arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca bu tez çalışması ile diğer çalışmaların uygulandıkları sektörlerin farklılıkları da (iletişim, otomotiv ve lojistik) sonuçları etkilemiş olabilir çünkü Kaya (2008) ve Sığı (2007) çalışmalarında sektörler arasında örgütsel bağlılık değişkeni açısından anlamlı farklılıklar tespit etmişlerdir. Yukarıda sıralanan çalışmaların bulgularındaki bu farklılıklar konu ile ilgili olarak çalışanlar üzerinde ülkemizde yeni araştırmaların yapılmasının gerekliliğine işaret etmektedir.

Örgütsel sinizmin iş doyumu ile olumsuz; işe yatırım ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ile ise olumlu bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur. Ülkemizde ve yurtdışında örgütsel sinizm ile iş doyumu arasındaki ilişkileri inceleyen pek çok çalışmada da (Abraham, 2000; Boyalı, 2011; Chiaburu ve ark., 2013; Eaton, 2000; Khan, 2014; Reichers ve ark., 1997; Wanous ve ark., 2000) benzer bulgular elde edilmiştir. Örgüte karşı sinizm sonucunda oluşan olumsuz duygular bireyin iş deneyimlerini olumsuz yönde değerlendirmesine neden olabilmektedir (Forgas, 1995). İşlerinden doyum alamayan



çalışanlar da örgüte karşı olumsuz bir tutum sergileyebilmektedirler (Dean ve ark., 1998). Araştırmada beklenenin aksine, işe yatırım miktarı ile örgütsel sinizm arasında olumlu bir ilişki saptanmıştır. Diğer bir deyişle, bireylerin çalıştıkları kuruma yaptıkları yatırım miktarları arttıkça, bireyler kuruma karşı bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak daha olumsuz bir tutum (Dean ve ark., 1998) içerisine girmektedirler. Örgütün ve çalışanların bir takas ilişkisi içerisinde oldukları (Angle ve Perry, 1981) düşünüldüğünde, eğer örgüt çalışanlarına sağladığı imkanlardan daha fazlasını çalışanlardan beklerse, çalışanın sinizm geliştirmesi ve kuruma karşı güvenini yitirmesi bunun çok doğal bir sonucudur (Cartwright ve Holmes, 2006). Buna göre, özellikle beyaz yakalılar örgüte yapmış oldukları yatırımların karşılığını alamayınca örgütsel sinizme sürüklenmiş olabilirler. Bunun başka bir nedeni, çalışanların kuruma yatırım yaparak kendilerinden çok fazla şey verdiklerini düşünmeleri ve bunun karşılığında verdiklerinden (bedel) daha fazla (ödül) beklenti içinde olmaları olabilir. Alternatif işlerin niteliklerini olumlu olarak değerlendiren çalışanlarda örgütsel sinizm düzeyleri daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Alternatif arayışına girmiş olan bir çalışan mevcut kurumda yaşanan olumsuz deneyimlerden dolayı mevcut kuruma karşı olumsuz bir tutum geliştirmiştir (Forgas, 1995).

Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında olumsuz bir ilişki saptanmıştır. Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında ülkemizde olduğu gibi yurtdışında yapılan araştırmalarda da (Abraham, 2000; Idris ve ark., 2011; Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Kannan-Narasimhan ve Lawrence, 2012; Kim ve ark., 2009; Wanous ve ark., 1994) benzer bulgular elde edilmiştir. Bu çalışmanın ve diğer çalışmaların bulguları göstermektedir ki, katılımcıların kültürleri, yaşadıkları coğrafi bölge, yaşları, çalıştıkları örgütün kültürü ne olursa olsun, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında olumsuz bir ilişki bulunmaktadır. Bu beklenen bir bulgudur çünkü örgütsel bağlılık, bireyin kendisini örgütün hedefleri doğrultusunda tanımlaması, örgüt üyeliğine değer vermesi ve örgütün hedeflerine ulaşmak için çaba göstermesi (Mowday ve ark., 1979) iken örgütsel sinizm bireyin çalıştığı örgütün bütünlükten yoksun olduğuna inandığı zaman ortaya çıkan (Johnson ve O'Leary-Kelley, 2003), örgütsel sonuçları etkileme gücü olan olumsuz bir iş tutumudur (Abraham, 2000).

Mavi ve beyaz yakalılar arasında örgütsel sinizm değişkenine göre anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Bu bulgularla tutarlı olan sonuçlara Ağırdan (2016) tarafından hastane çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada ulaşılmıştır. Bu çalışmanın bulgularının aksine, Mirvis ve Kanter (1991) tarafından yapılan bir araştırmada mavi yakalıların örgütsel sinizm düzeyleri beyaz yakalılarınkine göre daha yüksek saptanmıştır. Beyaz yakalıların işlerinde çeşitlilik bulunmasına (Morgeson ve Humphrey, 2006) ve mavi yakalıların rutin işler yapmalarına (Shirom, Westman ve Melamed, 1999), diğer bir deyişle mavi ve beyaz yakalıların iş içerikleri farklı olmasına (Puentes-Encino, 2007) rağmen, bu iki grup örgütsel sinizm değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Bunun farklı nedenleri olabilir. İlk olarak, bu çalışmaya dahil edilen mavi yakalıların eğitim durumlarının yüksek olması ve nitelikli işçi olmaları, beyaz yakalılardan örgütsel sinizm değişkenine göre farklılaşmamalarının bir nedeni olabilir. İkinci olarak, mavi ve beyaz yakalıların genel olarak örgütsel sinizm ortalama puanlarının düşük olduğu görülmektedir. Örgütsel sinizmde alınan düşük puan çalışanın örgüte karşı olumlu bir tutum içinde olduğunu düşündürmektedir. Bu çalışmanın katılımcılarını toplulukçu kültür üyeleri (Hofstede, 1980; Kağıtçıbaşı, 1996; Oyserman ve ark., 2002) oluşturmaktadır. Toplulukçu kültürlerde bireyler olumsuz duygularını ifade etmekten çekinmektedirler çünkü olumsuz duygular iç grup uyumunu tehdit etmektedir (Matsumoto, Yoo ve Fontaine, 2008). Bu nedenle, katılımcılar daha az olumsuz tutum sergilemiş ve birbirlerinden farklılaşmamış olabilirler. Örgütsel sinizm ülkemizde yeni yeni çalışılmaya başlanan bir kavramdır. Bu nedenle, konu ile ilgili olarak çalışanlar üzerinde ülkemizde yeni araştırmaların yapılması gerekmektedir.

İşten ayrılma niyeti ile iş doyumunu arasında olumsuz; işten ayrılma niyeti ile alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi arasında olumlu bir ilişki saptanmışken, işten ayrılma niyeti ile işe yatırım arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu bulgulara benzer şekilde, hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre, Yatırım Modeli değişkenlerinden iş doyumunu ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi işten ayrılma niyetindeki varyansı anlamlı olarak açıklamaktadır. İşten ayrılma niyetini en fazla iş doyumunu en az ise alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi etkilemektedir. İşe yatırım değişkeninin ise işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. İş doyumunu azaldıkça ve alternatif işlerin nitelikleri arttıkça, işten ayrılma niyeti artmaktadır. Bu bulgular, Van Dam tarafından 2005 yılında yapılan bir çalışma ile tutarlılık göstermektedir (Van Dam, 2005). Farklı kültürel gruplar ve örneklem grupları üzerinde yapılan pek çok çalışmada da (Brown, 2009; Farrell ve Rusbult, 1981) bu çalışmanın bulgularına benzer olarak iş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz ilişkiler tespit edilmiştir.



Bireyin işinden aldığı doyum düzeyi onun işe devamsızlığını ve işten ayrılma niyetini etkilemektedir (Maghradi, 1999). İşten ayrılma niyetinin belirleyicilerinden olan iş doyumunu, işten ayrılma niyetinde olan çalışanlarda düşüktür. Diğer bir deyişle, bu çalışanlar işlerine karşı ilgisizdirler ve örgütün amaçları doğrultusunda çalışmaya isteksizdirler (Appollis, 2010). İşten ayrılma niyeti ile alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi arasında saptanan olumlu ilişki beklentileri destekler yöndedir çünkü alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi işten ayrılma niyetinin öncüllerindedir (Steers ve Mowday, 1981). Alternatif işler bireyin istihdam edilebilirliğini değerlendirmesini yansıttığı (Nyberg, 2010) için istihdam edilebilirliklerini yüksek olarak değerlendiren çalışanlar işten ayrılma niyetinde olmaktadır. Oliver (1990) tarafından yapılan bir çalışmada bu bulgularla tutarlı olarak işten ayrılma niyeti iş doyumunu ile olumsuz; alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi ile ise olumlu olarak ilişkili bulunmuştur. İşe yatırım miktarı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu bulgunun aksine, Ceylan ve Bayram (2006) tarafından otomotiv sektöründe faaliyet gösteren dört firmanın beyaz yakalı çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada işe yatırım miktarı ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz ilişkiler tespit edilmiştir. Bu araştırmacıların çalışmalarında anlamlı bir farklılık bulmalarının sebebi katılımcı grubunun eğitim durumundaki farklılıklardan kaynaklanıyor olabilir çünkü bu çalışmada katılımcıların büyük çoğunluğu ön lisans mezunu iken Ceylan ve Bayram (2006) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın katılımcılarının büyük çoğunluğu lisans mezunudur. Daha önce yapılan pek çok araştırmada eğitim durumu ve örgütsel sonuç değişkenleri (işten ayrılma niyeti gibi) arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır (örn., Kula, Taşdöven ve Dönmez, 2015; Yıldırım, 2014).

Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulgulara paralel olarak, ülkemizde ve yurtdışında yürütülen pek çok araştırmada da (Brunetto ve ark., 2012; Craig ve ark., 2012; Karavardar, 2015) benzer ilişkilerin olduğu saptanmıştır. Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki bu bulgu, katılımcı profillerindeki ve uygulamaların yapıldığı ülkelerdeki sosyo-kültürel farklılıklara rağmen her seferinde saptanmaktadır. Bireyin örgütün hedeflerini kabul etmesi ve örgütsel üyeliği sürdürmek için belirli bir arzuya sahip olması olarak tanımlanan örgütsel bağlılık (Porter ve ark., 1974) ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz bir ilişkinin olması beklenen bir durumdur çünkü yüksek bağlılık gösteren çalışanlar, örgütsel bağlılık tanımlarında da belirtildiği gibi, örgütte kalmayı istemektedirler. Bu nedenle, bu çalışanların işten ayrılma ihtimallerinin daha az olması doğaldır (Mowday ve ark., 1982).

Bu çalışmada, iş doyumunu ile işten ayrılma niyeti ($r=-.44$) arasında, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti ($r=-.36$) arasında var olan ilişkiden daha güçlü bir ilişki saptanmıştır. Buna karşın, daha önce yapılan pek çok çalışmada (örn., Farrell ve Rusbult, 1981; Lum ve ark., 1998; Porter ve arkadaşları, 1974; Williams ve Hazer, 1986) örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında, iş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiden daha güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu çalışmada elde edilen bu bulgu ile *bağlılığın işten ayrılma niyetinin daha güçlü bir yordayıcısı olduğu* bu örneklem grubu bağlamında desteklenememiştir. Bu çalışmalarda katılımcı gruplarındaki farklılıklar (stajyer, öğrenci, endüstri işçileri, iletişim sektörü çalışanları gibi) sonuçlar üzerinde etkili olmuş olabilir. Bu farklılıklarda, çalışmaların gerçekleştirildiği ülke kültürlerinin de (bireyci-toplulukçu) bir rol oynadığı düşünülmektedir çünkü daha önce yapılan çalışmalarda örgütsel davranış değişkenleri ile kültürel boyutlar arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır (örn., Bochner ve Hesketh, 1994; Moorman ve Blakely, 1995). Tett ve Meyer (1993) tarafından belirtildiği gibi araştırmacılar tarafından kullanılan ölçüm araçlarının farklılığı da sonuçlar üzerinde etkili olmuş olabilir. Aynı zamanda, bu çalışma kapsamına örgütsel bağlılığın sadece duygusal ve ahlaki boyutlarının alınmış olması elde edilen sonuçları etkilemiş olabilir.

Örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti arasında olumlu bir ilişki saptanmıştır. Örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti kavramlarının olumsuz yönleri fazladır ve örgütler için maddi bedelleri içermektedirler (Torun, 2016). Bu çalışmanın bulgularıyla tutarlı olan sonuçlar ülkemizde ve yurtdışında pek çok araştırmacı (Chiaburu ve ark., 2013; Çağ, 2011; Erbil, 2013; Khan, 2014) tarafından saptanmıştır. Örgüte karşı sinik tutumlara sahip olan bir çalışan genel anlamda işine ve örgüte karşı olumsuz bir tutum (düşük iş doyumunu ve düşük örgütsel bağlılık) sergileyecektir. Bu da işten ayrılma niyetine yol açacaktır (Chiaburu ve ark., 2013). Diğer bir deyişle, bireyin çalıştığı kurum ile ilgili olumsuz inanç, duygu ve davranışları ile nitelendirilen örgütsel sinizmin (Dean ve ark., 1998) sonuçlarından biri işten ayrılma niyetidir (Abraham, 2000).

Mavi ve beyaz yakalı çalışanların işten ayrılma niyeti puanları arasında bir farklılık tespit edilememiştir. Daha önce de belirtildiği gibi, beyaz yakalı çalışanların mavi yakalılara göre daha iyi sosyo-



ekonomik düzeye sahip olmaları nedeniyle bu çalışanların kuruma karşı daha yüksek bir beklenti içerisine girmeleri ve bu yüksek beklenti karşılanmadığı zaman, bu durum beyaz yakalıların örgütlerine karşı olumsuz bir tutum geliştirmelerine, bu çalışanların mevcut işlerinden daha iyisini aramaya yönelmelerine ve işten ayrılma niyetine girmelerine yol açması beklenmekte iken çalışmanın bulguları bu beklentileri desteklememiştir. Aynı şekilde, beyaz yakalıların istihdam edilebilirlikleri daha yüksek olduğu için alternatif işleri daha çekici bulma ve iş değiştirme ihtimallerinin daha yüksek olması (Cuyper ve De Witte, 2011) ve beyaz yakalıların istihdam edilebilirliklerinin daha yüksek olmasının onların kurumda devam etme isteklerini azaltması beklenirken (Philippaers, De Cuyper, Forrier, Vander Elst ve De Witte, 2016) bu beklentiler de desteklenmemiştir. Tüm bunların nedeni olarak, bu çalışma kapsamına alınan mavi yakalıların eğitim düzeylerinin yüksek olması ve nitelikli işçi olmaları düşünülebilir. Bu çalışmanın bulgularının aksine, Yenihan, Öner ve Çiftiyıldız (2014) tarafından Sakarya'da otomotiv sektörü çalışanları üzerine yapılan bir araştırmada mavi yakalıların işten ayrılma niyetlerinin beyaz yakalılarınkine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, Sakarya'nın bir sanayi şehri olması nedeniyle, mavi yakalılar için alternatif işlerin fazlalığından kaynaklanıyor olabilir. Yine yurtdışında Frizzell (2015) tarafından yapılan bir çalışmada mavi yakalıların işten ayrılma niyetlerinin beyaz yakalılarınkine göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışanların işyerlerinden beklentileri ve alternatif işleri değerlendirme durumları gibi faktörlerin bu sonuçlar üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Örgüt kültürlerinin örgütsel yaşam üzerinde büyük bir etkisinin olduğu (O'Reilly ve Chatman, 1996) göz önüne alındığında, bulgulardaki farklılıkların bir başka sebebi, her kurumun kendine özgü kültürel özellikleri (Park ve Lee, 2016) ve çalışanlarının iş ve işyeri algılarındaki farklılıklar olabilir. Bu farklılık, beyaz yakalıların çeşitli beceri ve yeteneklere sahip olmaları (Cuyper ve De Witte, 2011) ve çeşitli yeteneklere sahip olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olmasından da (Coşkun, 2012) kaynaklanıyor olabilir.

Araştırma kapsamında Yatırım Modeli varsayımları dikkate alınarak, örgütsel bağlılık ile iş doyumunu ve işe yatırım arasında olumlu; örgütsel bağlılık ile alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi arasında ise olumsuz ilişkiler beklenmiştir. Araştırma sonuçları bu üç beklentinin de model kapsamında gerçekleştiğini göstermektedir. İş doyumunu, işe yatırım ve alternatif işlerin nitelikleri örgütsel bağlılığı etkileyen kavramlardır (örn., Farrell ve Rusbult, 1981; Rusbult ve Farrell, 1983). Bu bulgular, örgütsel bağlılığın iş doyumundan daha karmaşık bir yapı olduğunu destekler niteliktedir çünkü Yatırım Modeli'ne göre iş doyumunu işin iyi ve kötü özelliklerinin bir fonksiyonu iken örgütsel bağlılık iş doyumuna ek olarak işe yapılan yatırım miktarından ve alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesinden de etkilenmektedir (Farrell ve Rusbult, 1981). Yatırım Modeli kapsamında, Randall, Cropanzano, Bormann ve Birjulin (1999) tarafından imalat sanayi çalışanları; Farrell ve Rusbult (1981) tarafından sanayi alanında çalışanlar; Gable ve Hunting (2001) tarafından çocuk bakıcıları; Kastlunger ve arkadaşları (2008) tarafından banka müşterileri; Oliver (1990) tarafından üretim, dağıtım ve mağazacılık yapan bir şirketin çalışanları ve Van Dam (2005) tarafından hastane çalışanları üzerinde yapılan araştırmalarda bu çalışmanın bulgularına benzer sonuçlar elde edilmiştir. Yatırım Modeli ülkemizde iş ortamında sınıandığında, yurtdışında elde edilen sonuçlara benzer bulguların ortaya çıktığı görülmektedir. Diğer bir deyişle, Yatırım Modeli ülkemizde iş ortamında desteklenmiş olmaktadır.

Yapısal Eşitlik Modeli kurulurken örgütsel sinizm ile iş doyumunu ve işe yatırım arasında olumsuz; örgütsel sinizm ile alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi arasında ise olumlu bir ilişki beklenmiştir. Bulgulara göre, model kapsamında örgütsel sinizm ile iş doyumunu arasında olumsuz ve örgütsel sinizm ile alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi arasında ise olumlu bir ilişki bulunmuş iken beklenenin aksine, örgütsel sinizm ile işe yatırım miktarı arasında olumlu bir ilişki saptanmıştır. İşe yatırım değişkeni ile beklenenin aksi yönde bir ilişki bulunmasına rağmen, Yatırım Modeli'nin örgütsel sinizm değişkeni bağlamında desteklenmesi, alan yazın için yeni ve önemli bir bulgudur.

Örgütsel sinizm değişkenini işe yapılan yatırım miktarının olumlu yönde etkilemesi ilginç bir bulgu olarak görülebilir. Bu bulgu, çalışanın kuruma yaptığı yatırımların artması ile kurumun bütünlükten yoksun olduğuna dair inançlara sahip olduğunu, kuruma karşı olumsuz duygularının olduğunu ve kuruma karşı aşağılayıcı ve eleştirel davranma eğiliminde (Dean ve ark., 1998; James, 2005) olduğunu göstermektedir. Belki de çalışan kuruma yatırım yaparak çok fazla bedel ödemediğini ve bunun karşılığında çok az ödül aldığı düşünülüyor olabilir. İsteddiği kadar ödül alamayan çalışanın da örgüte karşı olumsuz bir tutum takınması yatırımı az olan katılımcılara göre daha kolay olabilmektedir.

Yukarıdaki bulgulara ek olarak, Yapısal Eşitlik Modeli kurulurken işten ayrılma niyeti ile iş doyumunu ve işe yatırım arasında olumsuz yönde; işten ayrılma niyeti ile alternatif işlerin niteliklerinin



değerlendirilmesi arasında ise olumlu yönde bir ilişki beklenmiştir. Analiz sonucunda model kapsamında işe yatırım değişkeni ile ilgili ilişkinin gerçekleşmediği görülürken diğer ilişkilerin desteklendiği saptanmıştır. Daha önce de belirtildiği gibi, bu bulgu ile benzer şekilde, korelasyon analizinde de işten ayrılma niyeti ile işe yapılan yatırım miktarı arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Hiyerarşik regresyon analizinde yine benzer şekilde, işe yapılan yatırım miktarı değişkeninin işten ayrılma niyetine anlamlı bir katkısının olmadığı tespit edilmiştir.

Bu çalışmada bireyin örgüte yatırım yaparaktan örgütten ayrılmanın bedellerini artıracacağı (Rusbult ve Farrell, 1983), bunun da işten ayrılma niyetini azaltacağı önermesi bu örneklem grubu kapsamında desteklenmemiştir. Bunun nedeni, ülkemizde çalışanlar tarafından algılanan iş güvencesizliği ve iş bulmanın zorluğu nedeniyle, çalışanın işe yatırım yapıp yapmamasının işten ayrılma niyetini etkilemeyeceği olabilir. Diğer bir deyişle, çalışan işe yatırım yapsa da yapmasa da işten ayrılma niyetine girmeyecektir.

Yukarıda da belirtildiği gibi işe yatırım değişkeni ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişkinin saptanamaması beklentilere zıt bir durumdur. Yatırım Modeli kapsamında daha önce yapılan pek çok çalışmada (örn., Oliver, 1990; Van Dam, 2005) işe yatırım değişkeni ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Buna karşın bu iki değişken arasında, bu çalışmanın bulgularına benzer şekilde, anlamlı ilişkiler saptayamayan çalışma sonuçları da mevcuttur (örn. Kayon, 1993). Bu iki değişken arasında tutarlı bir ilişkinin saptanamaması ileride yapılacak olan çalışmalarda bu değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesini gerektirmektedir.

İş doyumu ve alternatif işlerin nitelikleri işten ayrılma niyeti ile ilişkilidir ve söz konusu bu değişkenler işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Bu bulgulara benzer sonuçlar Randall ve arkadaşları (1999), Farrell ve Rusbult (1981), Oliver (1990) ve Van Dam (2005) tarafından saptanmıştır. İşten ayrılma niyeti değişkeni bağlamında Yatırım Modeli ülkemizde iş ortamında kısmen desteklenmiştir.

Modelin desteklenmesine ilişkin işten ayrılma niyeti ile iş doyumu arasında olumsuz bir ilişki tespit edilebilmişken örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Korelasyon analizi sonucunda örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz bir ilişki saptanırken bu ilişkinin modelde desteklenmemesi ilginç bir bulgudur. Daha önce örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetini bir model kapsamında inceleyen çalışmalarda bu bulgu desteklenmiştir (örn., Chong ve Monroe, 2015; Genç, 2014). Mevcut çalışma kapsamında modelde örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişkinin bulunamamasının pek çok nedeni olabilir. İlk olarak, modelde yer alan diğer değişkenlerle beraber analiz sonucunda bu etki ortaya çıkmamış olabilir. Diğer bir deyişle, diğer değişkenlerin etkisi bu ilişkiyi baskılamış olabilir. İkinci olarak, bu tez çalışmasında örgütsel bağlılığın duygusal ve ahlaki boyutlarının kullanılmış olmasının yanı sıra DFA'da bu iki boyutun farklılaşmamış olması örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında yapısal eşitlik modelinde anlamlı bir ilişkinin bulunamamasının bir nedeni olabilir çünkü Chang, Chi ve Miao (2007) çalışmalarında yapısal eşitlik modellemesi çerçevesinde duygusal bağlılık ve devam bağlılığı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki tespit edememişlerken ahlaki bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki saptamışlardır. İşten ayrılma niyeti ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiş iken işten ayrılma niyeti ile ahlaki bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin tespit edilmesinin nedeni, bu araştırmacıların çalışma grubunun toplulukçu kültür üyelerinden oluşması olabilir çünkü Vandenberghe'e (2003) göre ahlaki bağlılık toplulukçu kültürlerde daha çok öne çıkmaktadır. Bir diğer neden ise, bu tez çalışmasının örneklem grubunun farklı kariyer basamaklarındaki çalışanlardan oluşması olabilir. Çünkü farklı kariyer basamaklarındaki çalışanların farklı ihtiyaçları bulunmaktadır (Noe, Steffy ve Barber, 1988). Bu farklı ihtiyaçların da çalışmanın sonuç değişkenlerini etkilemiş olabileceği düşünülmektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada "Yatırım Modeli değişkenleri çalışanların örgütsel bağlılıklarını, örgütsel sinizmlerini ve işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir" şeklinde oluşturulan kuramsal model sınanmış ve (kısmen) desteklenmiştir. Kuramsal olarak ifade edilen bu ilişkilerin yapılan çalışmada da (kısmen) desteklenmesi çalışmanın geçerliği ve güvenilirliği açısından son derece önemlidir. Araştırmada elde edilen bu bulguların yurtdışında Yatırım Modeli'ni örgütlerde sınanan çalışmalarda da tutarlı olduğu saptanmıştır.

Bu araştırma ile Yatırım Modeli ülkemizde ilk defa iş ortamında incelenmiş ve yurt dışında bu modeli inceleyen araştırmalarla benzer sonuçlar elde edilmiştir. Bu durum, Yatırım Modeli'nin Türkiye'de iş ortamında yurtdışına benzer dinamiklerle işlemekte olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada Yatırım Modeli değişkenleri ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca, bu



değişkenlerin örgütsel sinizm ile de anlamlı bir ilişki içinde olması uygulayıcılar için önemli bir veridir. Örgütsel sinizm ülkemizde çalışılan yeni bir kavram olması nedeniyle bu çalışmanın bulgularının alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ülkemizde Yatırım Modeli'ni tüm değişkenleriyle birlikte iş ortamlarında ele alan çalışmaya rastlamak pek mümkün değildir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, bu çalışma Yatırım Modeli'ni tüm değişkenleriyle ülkemizde iş ortamında inceleyen ilk çalışma olarak ele alınabilir.

Daha önce çalışanlar üzerinde yapılan araştırmaların bazılarında sadece beyaz yaka, bazılarında sadece mavi yaka, diğerlerinde ise her ikisinin de örneklem grubu olarak ele alındığı görülmektedir. Bu çalışmada söz konusu iki grup hem birlikte ele alınarak analize dahil edilmiş hem de iki grup arasındaki farklar incelenmiştir. Bu yönüyle bu çalışmanın alana önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir çünkü "Örgütsel Davranış" ile "Yönetim ve Organizasyon" alanlarında yapılan akademik çalışmalarda mavi yakalı çalışanlarla ilgili sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Mavi yakalıların yeterli eğitim düzeyine sahip olmadıkları, üretimin sürekliliğini devam ettirmelerinin gerekliliği ve bu çalışanlar için yönetimden izin alınmasının zor olması gibi nedenlerden dolayı akademik çalışmalara dahil edilmemeleri görülmektedir (Bayraktaroğlu, Özdemir, Aras ve Özdemir, 2015).

Yatırım Modeli'ni iş ortamında ülkemizde ilk defa inceleyen bu çalışmanın, alanyazına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Bununla birlikte, çalışmanın sınırlılıkları da bulunmaktadır. Araştırmanın Orta Anadolu'da bir ilde yalnızca bir sektörde yürütülmüş olması, örneklem grubunun homojenliği açısından olumludur fakat farklı sektörlerin araştırma kapsamına dahil edilmemesi bu çalışmanın bir sınırlılığıdır. Aynı konuda çalışmak isteyen araştırmacılar bu çalışmayı farklı sektörlerden çalışanlar üzerinde yineleyebilirler. Bu çalışmada elde edilen sonuçların başka örneklerde ele alınması yoluyla araştırma bulgularının genellenebilirliği sağlanmış olacaktır. Diğer bir sınırlılık ise denencelerin ve modelin sınırlılığı çalışmada kadınların sayılarının az olması nedeniyle analize dahil edilmemeleridir. İleride yapılacak olan çalışmalarda hem kadın hem de erkek çalışanların analize beraber dahil edilmeleri önerilmektedir.

Örgütsel bağlılığın çalışanın işe devam edip etmeme kararı üzerinde önemli bir etkisinin olduğu, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetinin ise olumsuz yönlerinin ağır bastığı düşünüldüğünde, bu bulgulara dayalı olarak uygulayıcılar işçi-işveren ilişkilerini geliştirerek, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılması, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin azaltılması yönünde insan kaynakları politikalarını belirleyebilirler. Bu bağlamda araştırmanın bulguları ile de tutarlı olarak çalışanların iş doyumunu düzeyleri ve işe yatırım miktarları artırılırken, alternatif işlerin niteliklerinin olumsuz olarak değerlendirilmesi sağlanabilir. Araştırma kapsamında belirtildiği gibi örgütsel sinizm çalışanların örgüte karşı olumsuz tutumlarıdır. Kurumda sinik tutumlara sahip çalışanların olması örgütsel sonuçları ve çalışan verimliliğini olumsuz olarak etkilemektedir (James, 2005). Sinizmin örgüt ve çalışanlar için olumsuz etkileri, iş ortamlarında bu faktörlerin varlığı tespit edilerek ve incelenerek ortaya çıkarılabilir (Andersson, 1996). Örgüte karşı olumsuz tutumlara sahip olan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olması sebebiyle, uygulayıcıların çalışanların kuruma yönelik tutumlarını olumlu yönde etkilemeleri ve değiştirmeleri, işten ayrılmayı engellemenin bir yolu olarak önerilebilir. Bunlara ek olarak, örgüte karşı sinik tutumlara sahip olan çalışanların örgüt hakkındaki olumsuz inançlarını diğer çalışanlarla paylaşma olasılığının daha yüksek olduğu (Wilkerson, Evans ve Davis, 2008) göz önüne alındığında, bu çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini azaltmaya yönelik insan kaynakları uygulamalarına önem verilebilir.

Mavi ve beyaz yakalı çalışanların iş doyumunu, işe yatırım, alternatif işlerin niteliklerinin değerlendirilmesi, örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinde farklılaşmış farklılaşmadıklarına dair tutarsız ve sınırlı sayıda bulgu mevcuttur. İleride mavi ve beyaz yakalıların bu değişkenler açısından algılarını belirlemeye yönelik çalışmalar yapılarak alandaki bilgimize katkı sağlanabilir.

Belirli bir zaman dilimi içerisinde ölçümler alınarak gerçekleştirilen bu çalışma kesitsel bir araştırmadır (Hovardaoğlu, 2007). İleride çalışmanın değişkenleri hakkında daha detaylı bilgi sahibi olabilmek ve bu değişkenlerdeki değişimleri tespit edebilmek için farklı zaman aralıklarında ölçümler alınarak boyamsal araştırmalar (Hovardaoğlu, 2007) yapılabilir.

Bu çalışmada Yatırım Modeli değişkenleri ile örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkiler saptanmıştır. Bu alana ilgi duyan araştırmacılar bu değişkenlerle ilgisi



olabileceğini düşündükleri diğer değişkenlerle (öncül değişkenler, ilişkili olan değişkenler ve sonuç değişkenleri) Yatırım Modeli değişkenleri arasındaki ilişkileri inceleyebilirler.

Sonuç olarak, bu çalışmanın Yatırım Modeli'ni örgütlerde ülkemizde bir adım daha ileriye götürdüğü söylenebilir. Bu çalışmada örgütlerde "insan" faktörünün çok önemli olduğu bir kere daha ortaya çıkmıştır. İnsanlar psikososyal varlıklar olmalarından dolayı özellikle iş ortamlarında insanların birey olarak değer görmeleri çok önemlidir. İnsanlar makine değillerdir, sosyal varlıklardır, bu nedenle iş ortamında insanlar arasındaki ilişkilere önem verilmelidir.

KAYNAKÇA

- Abraham, Rebecca (2000). Organizational cynicism bases and consequences. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 126, 269-292.
- Ağırda, Özgün (2016). *Örgütsel sinizm: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Akman, Gülhan (2013). *Sağlık çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Allen, Natalie J. ve Meyer, John P. (1991). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Andersson, Lynne (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49, 1395-1418.
- Andersson, Lynne ve Bateman, Thomas S. (1997). Cynicism in the work place: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-470.
- Angle, Harold L. ve Perry, James L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 27, 1-14.
- Appollis, Verna P. (2010). The relationship between intention to quit, psychological capital and job satisfaction in the tourism industry in the Western Cape. *Magister Commerch*, University of Western Cape, Cape Town.
- Arbuckle, James L. ve Wothke, Werner (1999). *AMOS 4.0 user's guide*. Chicago: Smallwaters Corp.
- Aziz, Aysel (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri ve teknikleri*. Ankara: Nobel.
- Baruch, Yehuda, Wordsworth, Russell, Mills, Colleen ve Wright, Sarah (2016). Career and work attitudes of blue-collar workers, and the impact of a natural disaster chance event on the relationships between intention to quit and actual quit behaviour. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 25(3), 459-473.
- Bayraktaroğlu, Serkan, Özdemir, Yasemin, Aras, Mustafa ve Özdemir, Samet (2015). Mavi Yakalı çalışanlar: Neden akademik çalışmalar için cazip bir örneklem değil? *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(3), 141-157.
- Bochner, Stephen ve Hesketh, Beryl (1994). Power distance, individualism/collectivism, and job - related attitudes in a culturally diverse work group. *Journal of Cross - Cultural Psychology*, 25(2), 233-257.
- Bolkan, San, Goodboy, Alan K. ve Bachman, Guy F. (2012). Antecedents of consumer repatronage intentions and negative Word - of - mouth behaviors following an organizational failure: A test of investment model predictions. *Journal of Applied Communication Research*, 40(1), 107-125.
- Bollin, Gail G. (1993). An investigation of job stability and job satisfaction among family child care providers. *Early Childhood Research Quarterly*, 8, 207-220.
- Boyalı, Handan (2011). *Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Karaman'daki bankalar üzerine bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
- Brandes, Pamela M. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences*. Doctoral Dissertation, The University Cincinnati, Cincinnati.
- Brandes, Pamela, Dharwadkar, Ravi ve Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-155.
- Brown, Timothy A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford.
- Brown, Kerri A. (2009). *Educators jump ship: A study of leadership style and teachers' job satisfaction*. Doctoral Dissertation, Capella University, Minnesota.
- Brunetto, Yvonne, Teo, Stephen T. T., Shacklock, Kate ve Farr - Wharton, Rod (2012). Emotional intelligence, job satisfaction, well - being and engagement: Explaining organisational commitment and turnover intentions in policing. *Human Resource Management Journal*, 22(4), 428-441.
- Buky Folami, Lookman, Asare, Kwadwo, Kwesiga, Eileen ve Blin, Dennis (2014). The impact of job satisfaction and organizational context variables on organizational commitment. *International Journal of Business & Public Administration*, 11(2), 1-18.
- Bulut, Meryem Berrin (2017). *Erkek çalışanların örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetlerinin Yatırım Modeli çerçevesinde incelenmesi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Butler-Ellis, Jennifer (2001). *Psychological contracts: Assessing similarities and differences in perception of quality communication and work-life promises for blue-collar and white-collar employees*. Doctoral Dissertation, Michigan State University, Michigan.
- Büyüksahin, Ayda ve Hovardoğlu, Selim (2007). Yatırım modelinin bazı ilişkisel değişkenler yönünden incelenmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 22(59), 69-86.
- Byrne, Barbara (2010). *Structural equation modelling with AMOS: Basic concepts, application, and programming*. New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Cartwright, Susan ve Holmes, Nicola (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16, 199-208.
- Ceylan, Canan ve Bayram, Nuran (2006). Mesleki bağlılığın örgütsel bağlılık ve örgütten ayrılma niyeti üzerine etkilerinin düzenleyici değişkenli çoklu regresyon ile analizi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 105-120.



- Chang, Huo-Tsan, Chi, Nai-Wen ve Miao, Min-Chih (2007). Testing the relationship between three-component organizational / occupational commitment and organizational/occupational turnover intention using a non - recursive model. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 352-368.
- Chiaburu, Dan S., Peng, Ann C., Oh, In-Sue, Banks, George C. ve Lomeli, Laura C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197.
- Chong, Vincent K. ve Monroe, Gary S. (2015). The impact of the antecedents and consequences of job burnout on junior accountants' turnover intentions: A structural equation modelling approach. *Accounting and Finance*, 55, 105-132.
- Chughtai, Aamir A. ve Zafar, Sohail (2006) Antecedents and Consequences of Organizational Commitment among Pakistani University Teachers. *Applied Human Resource Management Research*, 11, 39-64.
- Cohen, Aaron (1992). Antecedents of organizational commitment across occupational groups: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 539-558.
- Coşkun, Hacer (2012). *The examination of moderating role of personality trait on the relationship between job characteristics, boredom at work and intention to leave*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Craig, Christopher A., Allen, Myria W., Reid, Margaret F., Riemenschneider, Cynthia K. ve Armstrong, Deborah J. (2012). The impact of career mentoring and psychosocial mentoring on affective organizational commitment, job involvement and turnover intention. *Administration & Society*, 45(8), 949-973.
- Cuyper, Nele D. ve De Witte, Hans D. (2011). The management paradox. Self-rated employability and organizational commitment and performance. *Personnel Review*, 40(2), 152-172.
- Çağ, Aydan (2011). *Algılanan örgütsel adaletin, örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetine etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Çakıcı, Ayşehan, Özkan, Ceren ve Akyüz, Bahadır H. (2013). İş yükü yoğunluğunun, iş ve yaşam doyumuna etkisi üzerine otomotiv işletmelerinde bir araştırma. *Çağ University Journal of Social Sciences*, 10(2), 1-27.
- Çakır, Özlem (2007). İşini kaybetme kaygısı: İş güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum*, 1, 117-140.
- Çetinkaya, Fatih F. (2014). Hizmet işletmelerinde psikolojik sözleşme ihlalleri ve örgütsel sinizm ilişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Dean, James W., Brandes, Pamela ve Dharwadkar, Ravi (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Demirdağ, Gülfiz E. ve Ekmekçioğlu, Emre B. (2015). Etik iklim ve etik liderliğin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 197-216.
- Diğın, Özerk (2008). *İnsan kaynakları yönetiminde iş güvencesi ve konuyla ilgili yapılan bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Downing, Jason A. (2016). Emotional intelligence, leadership style, and job satisfaction in contrasting workplace environments. Doctoral Dissertation, Walden University, Minnesota.
- Eaton, Judy A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. Master of Arts, York University, Toronto, Ontario.
- Erbil, Seval (2013). *Otel işletmelerinde çalışanların örgütsel sinizm algılarının işten ayrılma niyetine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Erdost, H. Ebru, Karacaoğlu, Korhan ve Reyhanoğlu, Metin (2007). *Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi*. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 541-522.
- Farrell, D. ve Rusbult, C. E. (1981). Exchange variables as predictors of job satisfaction, job commitment, and turnover: The impact of rewards, costs, alternatives, and investments. *Organizational Behavior and Human Performance*, 27, 28, 78-95.
- Farrell, Dan ve Rusbult, Caryl E. (1992). Exploring the exit, voice, loyalty, and neglect typology: The influence of job satisfaction, quality of alternatives, and investment size. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 5(3), 201-218.
- Forgas, Joseph P. (1995). Mood and judgment: The affect infusion model (AIM). *Psychological Bulletin*, 117, 39-66.
- Frizzell, Rebecca E. (2015). Manufacturing satisfaction with work - family balance: The effects of employee type, technology use, & life role salience. Doctoral Dissertation, Kansas State University, Kansas.
- Fu, Weihui ve Deshpande, Satish P. (2014). The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 339-349.
- Fugate, Mel, Kinicki, Angelo J. ve Ashforth, Blake E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
- Gable, Sara ve Hunting, Melissa (2001). Child care providers' organizational commitment: A test of the investment model. *Child & Youth Care Forum*, 30(5), 265-281.
- Genç, Alper (2014). *Psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi: Görgül bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Gibson, Melissa K. ve Papa, Michael J. (2000). The mud, the blood and the beer guys: Organizational osmosis in blue-collar work-groups. *Journal of Applied Communication Research*, 28, 68-88.
- Güzelbayram, Şebnem (2013). Vakıf üniversitelerinde çalışan okutmanların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(1), 57-64.
- Helvacı, Mehmet A. ve Çetin, Ahmet (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 7(3), 1475-1497.
- Hofstede, Geert (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills: Sage.
- Hovardaoğlu, Selim (2007). *Davaranış Bilimleri için Araştırma Teknikleri*. Ankara: Hatiboğlu Yayınları.
- Hsu, Hsiu-Chin., Wang, Pao-Yu, Lin, Li-Hui., Shih, Whei-Mei ve Lin, Mei-Hsiang (2015). Exploring the relationship between professional commitment and job satisfaction among nurses. *Workplace Health & Safety*, 63(9), 392-398.
- Hu, Xiaoxiao., Kaplan, Seth ve Dalal, Reeshad S. (2010). An examination of blue- versus White-collar workers' conceptualizations of job satisfaction facets. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 317-325.
- Idris, M. Kamel, O'Driscoll, Michael P. ve Anderson, Marc H. (2011). Longitudinal mediation effects of strain on the relationships between role stressors and employees' withdrawal responses. *Stress and Health*, 27, 403-412.
- Impett, Emily A., Beals, Kristin P. ve Peplau, Letitia A. (2001). Testing the investment model of relationship commitment and stability in a longitudinal study of married couples. *Current Psychology: Developmental, Learning, Personality, Social*, 20(4), 312-326.



- James, Matrecia S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. Doctoral Dissertation, The Florida State University, Florida.
- Johnson, Jonathan ve O'Leary - Kelly, Anne (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 627-647.
- Joo, Baek-Kyoo ve Park, Sunyoung (2009). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. *Leadership & Organizational Development Journal*, 31(6), 482-500.
- Kağıtçıbaşı, Çiğdem (1996). The autonomous-relational self: A new synthesis. *European Psychologist*, 1, 180-196.
- Kannan-Narasimhan, Rangapriya ve Lawrence, Barbara S. (2012). Behavioral integrity: How leader referents and trust matter to workplace outcomes. *Journal of Business Ethics*, 111, 165-178.
- Karaca, Nuray G. (2013). İş ilişkisinin sona ermesi ve sonuçları. İçinde *İş Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ed. Nüvit Gerek ve Fatma Kocabaş. Eskişehir: AÖF Yayınları.
- Karacaoğlu, Korhan ve İnce, Fatma (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'ın (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 77-92.
- Karavardar, Gülşah (2015). Örgütsel adaletin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Uluslararası Yönetim, İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(26), 139-150.
- Karçioğlu, Fatih, Timuroğlu, Kürşat ve Çınar, Orhan (2009). Örgütsel iletişim ve iş tatmini ilişkisi-bir uygulama-. *Yönetim*, 20(63), 59-76.
- Kastlunger, Barbara, Massimo, M., Kirchler, Erich ve Hofmann, E. (2008). Impegno, soddissfazione e fiducia del cliente bancario: un'analisi empirica a Roma e in Sardegna. *Psicologia Sociale*, 2, 257-277.
- Kaya, Harun (2008). Kamu ve özel sektör kuruluşlarının örgütsel kültürünün analizi ve kurum kültürünün çalışanların örgütsel bağlılığına etkisi: Görgül bir araştırma. *Maliye Dergisi*, 155, 119-143.
- Kaya, İlke (2010). Otel işletmelerinde işgörenlerin iş tatminini etkileyen işi bırakma eğilimi. *Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 219-236.
- Kayon, D. R. (1993). *Job commitment and turnover of school superintendents*. Doctoral Dissertation. University of Wisconsin-Madison, Wisconsin.
- Khan, Muhammad A. (2014). Organizational cynicism and employee turnover intention: Evidence from banking sector in Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(1), 30-41.
- Kim, Tae-Yeol, Bateman, Thomas S., Gilbreath, Brad ve Andersson, Lynne M. (2009). Top management credibility and employee cynicism: A comprehensive model. *Human Relations*, 62(10), 1435-1458.
- Kula, Sedat, Taşdöven, Hidayet ve Dönmez, Mustafa (2015). Eğitimin, mesleki tecrübenin ve terfi imkanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Güvenlik sektörü analizi. *International Journal of Human Sciences*, 12(1), 129-149.
- Lee, Tae H., Gerhart, Barry, Weller, Ingo ve Trevor, Charlie O. (2008). Understanding voluntary turnover: Path-specific job satisfaction effects and the importance of unsolicited job offers. *Academy of Management Journal*, 51, 651-671.
- Leite, Nildes R. P., de Aguiar Rodrigues, Ana C., de Albuquerque, Lindolfo G. (2014). Organizational commitment and job satisfaction: What are the potential relationships?. *Brazilian Administration Review*, 11(4), 476-495.
- Lu, Allan C. C. ve Gursoy, Doğan (2016). Impact of job burnout on satisfaction and turnover intention: Do generational differences matter? *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 40(2), 210-235.
- Lum, Lillie, Kervin, John, Clark, Kathleen, Reid, Frank ve Sirola, Wendy (1998). Explaining nursing turnover intent: Job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment? *Journal of Organizational Behavior*, 19, 305-320.
- Maghradi, Ahmed (1999). Assessing the effect of job satisfaction on managers. *International Journal of Value Based Management*, 12(1), 1-12.
- Mathieu, John ve Zajac, Dennis (1990). A review of meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Matsumoto, David, Yoo, Seung H. ve Fontaine, Johnny (2008). Mapping expressive differences around the world: The relationship between emotional display rules and individualism versus collectivism. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 39(1), 55-74.
- Matz, Adam K., Wells, James B., Minor, Kevin I. ve Angel, Earl (2012). Predictors of turnover intention among staff in juvenile correctional facilities: The relevance of job satisfaction and organizational commitment. *Youth Violence and Juvenile Justice*, 11(2), 115-131.
- McBey, Kenneth ve Karakowski, Leonard (2001). Examining sources of influence on employee turnover in the part - time work context. *Career Development International*, 6(1), 39-40.
- McGee, Gail W. ve Ford, Robert C. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, 72(4), 638-642.
- Meyer, John P. ve Allen, Natalie J. (1984). Testing the 'side-bet theory' of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- Meyer, John P. ve Allen, Natalie (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, John P., Stanley, David J., Herscovitch, Lynne ve Topolnytsky, Laryssa (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A Meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Miles, Edward W., Patrick, Steven L. ve King, Wesley C. (1996). Job level as a systemic variable in predicting the relationship between supervisory communication and job satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(3), 277-292.
- Mirvis, Philip H. ve Kanter, Donald L. (1991). Beyond Demography: A Psychographic Profile of The Workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68.
- Mobley, William H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240.
- Mobley, William H., Griffeth, Rodger W., Hand, Herbert H. ve Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86, 493-522.
- Moore, Catherine R. (2009). *The impact of downsizing on survivor stress and commitment: An exploratory study of white collar and blue collar layoff survivors*. Doctoral Dissertation, Capella University, Minneapolis.
- Moorman, Robert H. ve Blakely, Gerald L. (1995). Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 127-142.



- Morgeson, Frederick P. ve Humphrey, Stephen E. (2006). The work design questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1321-1339.
- Morrow, Paula (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500.
- Mowday, Richard T., Porter, Lyman W. ve Steers, Richard M. (1982). *Employee-organization linkages. The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Nafei, Wageeh A. ve Kaifi, Belal A. (2013). The impact of organizational cynicism on organizational commitment: An applied study on teaching hospitals in Egypt. *European Journal of Business and Management*, 5(12), 131-147.
- Naus, Fons, Van Itersen, d. ve Roe, Robert A. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 60(5), 683-718.
- Noe, Raymond, Steffy, Brian ve Barber, Alison (1988). An investigation of the factors influencing employee's willingness to accept mobility opportunities. *Personnel Psychology*, 41(3), 559-580.
- Nyberg, Anthony (2010). Retaining your high performers: Moderators of the performance -job satisfaction-voluntary turnover relationship. *Journal of Applied Psychology*, 95, 440-453.
- O'Reilly, Charles A. ve Chatman, Jennifer A. (1996). Culture as social control: Corporations, cults and commitment. *Research in Organizational Behavior*, 18, 157-200.
- Oliver, Nick (1990). Rewards, investments, alternatives and organizational commitment: Empirical evidence and theoretical development. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 19-31.
- Onay, Meltem ve Kılıcı, Sevde (2011). İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Garsonlar ve aşçıbaşılar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 363-372.
- Orhan, Serdar (2014). İş güvenliği uzmanlarının iş güvencesi sorunu. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(6), 70-89.
- Oyserman, Daphna, Coon, Heather M. ve Klemmner, Markus (2002). Rethinking individualism and collectivism: Evaluation of theoretical assumptions and meta-analyses. *Psychological Bulletin*, 128, 3-72.
- Park, Jeongeun ve Lee, Jeonghwa (2016). Measuring the impact of organizational culture on burnout and turnover intention among early childhood teachers. *Information*, 19(4), 1077-1082.
- Philippaers, Kristien, De Cuyper, Nele, Forrier, Anneleen, Vander Elst, Tinne ve De Witte, Hans (2016). Perceived employability in relation to job performance: A cross-lagged study accounting for a negative path via reduced commitment. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 1(1), 1-15.
- Puentes-Encino, Esteban (2007). Occupational choice, wage premiums, and technological changes in a general equilibrium model. Evidence from Chile: 1965-2004. Doctoral Dissertation, The University of Chicago, Chicago.
- Randall, Marjorie L., Cropanzano, Russell, Bormann, Carol A. ve Birjulin, Andrej (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 159-174.
- Reichers, Arnon E., Wanous, John P. ve Austin, James T. (1997). Understanding and managing cynism about organizational change. *Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Rodrigues, David ve Lopes, Diniz (2015). The role of moral commitment within the investment model. *International Journal of Psychology*, 50(2), 155-160.
- Rothwell, Andrew ve Arnold, John (2007). Self - perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23-41.
- Rusbult, Caryl E. (1980). Commitment and satisfaction in romantic associations: A test of the investment model. *Journal of Experimental Social Psychology*, 16, 172-186.
- Rusbult, Caryl E. (1983). A longitudinal test of the investment model. The development (and deterioration) of satisfaction and commitment in heterosexual involvements. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 101-117.
- Rusbult, Caryl E. ve Farrell, Dan (1983). A longitudinal test of the investment model: The impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives, and investments. *Journal of Applied Psychology*, 68(3), 429-438.
- Rusbult, Caryl E., Martz, John M. ve Agnew, Christopher R. (1998). The investment model scale: Measuring commitment level, satisfaction level, quality of alternatives, and investment size. *Personal Relationships*, 5, 357-391.
- Sager, Jeffrey K., Griffith, Rodger W. ve Hom, Peter W. (1998). A comparison of structural models representing turnover cognitions. *Journal of Vocational Behavior*, 53(2), 254-273.
- Saracel, Nüket, Taşseven, Özlem ve Kaynak, Ece (2016). Türkiye'de çalışan Y kuşağında iş tatmini-motivasyon ilişkisi. *Social Sciences Research Journal*, 5(1), 50-79.
- Shirom, Arie, Westman, Mina ve Melamed, Samuel (1999). The effects of pay systems on blue-collar employees' emotional distress: The mediating effects of objective and subjective work monotony. *Human Relations*, 52, 1077-1092.
- Sığırı, Ünsal (2007). İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 261-278.
- Şahin, Faruk (2011). Lider-Üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277-288.
- Tabachnick, Barbara G. ve Fidell, Linda S. (2001). *Using multivariate statistics*. MA: Allyn & Bacon.
- Tett, Robert P. ve Meyer, John P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: Path analyses based on meta - analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Thompson, Bruce (2004). *Exploratory and confirmatory factor analysis: Understanding concepts and applications*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Torun, Yasemin (2016). *Personel güçlendirme ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü: Örgütsel sinizm ölçeği geliştirmeye yönelik bir araştırma*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Udo, Godwin J., Guimaraes, Tor ve Igarria, Magid (1997). An investigation of the antecedents of turnover intention for manufacturing plant managers. *International Journal of Operations & Production Management*, 17(9), 912-930.
- Van Dam, Karen (2005). Employee attitudes toward job changes: An application and extension of Rusbult and Farrell's investment model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 253-272.



- Vandenberghe, Christian (2003). Application of the three-component model to China: Issues and perspectives. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 516-523.
- Wanous, John P., Reichers, Arnon E. ve Austin, James T. (1994). Organizational Cynicism: An initial study. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 269-273.
- Wanous, John P., Reichers, Arnon E. ve Austin, James T. (2000). Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedent and correlates. *Group and Organizational Management*, 25(2), 132-153.
- Wasti, S. Arzu (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 401-410.
- Weaver, Charles N. (1977). Relationships among pay, race, sex, occupational prestige, supervision, work autonomy, and job satisfaction in a national sample. *Personnel Psychology*, 30(3), 437-455.
- Wilkerson, James M., Evans, W. Randy ve Davis, Walter D. (2008). A test of coworkers' influence on organizational cynicism, badmouthing, and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38, 2273-2292.
- Williams, Lary J. ve Hazer, John T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation models. *Journal of Applied Psychology*, 71(2), 219-231.
- Wright, Thomas A. ve Bonett, Douglas G. (2002). The moderating effects of employee tenure on the relation between organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1183-1190.
- Yavuz, Ayşe ve Bedük, Aykut (2016). Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Bir kamu bankasının Konya şubelerinde örnek uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 301-313.
- Yenihan, Bora, Öner, Mert ve Çiftçiyıldız, Kemal (2014). İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Otomotiv işletmesinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 38-49.
- Yıldırım, Mehmet H. (2014). Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34-44.