

**Mesleki Bağlılığın Bireylerin Mesleklerine ve
Çalıştıkları Örgüte İlişkin Tutumlarını Nasıl
Etkilediğini Anlamaya Yönelik Bir Alan
Araştırması**

*Investigating Occupational Commitment Effects On
Employees' Attitudes Toward Their Occupation and
Organization*

Bilçin TAK

Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr.

Alis ÖZÇAKIR

Yrd. Doç.Dr./ Assist.Prof.Dr.

B. Aydem ÇİFTÇİOĞLU

Arş. Gör. Dr./ Res. Assist. Dr.

Ahmet DİVLELİ

Temmuz/July 2009, Cilt/Vol: 11, Sayı/Num: 3, Page: 89-102
ISSN: 1303-2860, DOI: 10.4026/1303-2860.2009.0120.x

Makalenin on-line kopyasına erişmek için:

<http://www.isgucdergi.org/?p=makale&id=378&cilt=11&sayi=4&yil=2009>

To reach the on-line copy of article:

<http://www.isguc.org/?p=article&id=378&vol=11&num=4&year=2009>

Makale İçin İletişim/Correspondence to:

Bilçin Tak, btak@uludag.edu.tr

© 2000- 2009

“İşGüç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi
“İşGüç” Industrial Relations and Human Resources Journal

Temmuz/July 2009, Cilt/Vol: 11, Sayı/Num: 3

ISSN: 1303-2860, DOI: 10.4026/1303-2860.2009.0120.x

Editör/Editor-in-Chief

Aşkın Keser (Kocaeli University)

Editör Yardımcıları/Co-Editors

K.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Gözde Yılmaz (Kocaeli University)

Uygulama/Design

Yusuf Budak (Kocaeli University)

Yayın Kurulu / Publishing Committee

Dr.Zerrin Fırat (Uludağ University)

Doç.Dr.Aşkın Keser (Kocaeli University)

Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)

Yrd.Doç.Dr.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Yrd.Doç.Dr.Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)

Yrd.Doç.Dr.Gözde Yılmaz (Kocaeli University)

Dr.Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof.Dr.Ronald Burke (York University-Kanada)

Assoc.Prof.Dr.Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)

Prof.Dr.Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)

Prof.Dr.Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)

Prof.Dr.Adrian Furnham (University College London-İngiltere)

Prof.Dr.Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelandiya)

Prof.Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)

Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)

Prof.Dr.George Manning (Northern Kentucky University-ABD)

Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)

Prof.Dr.Mustafa Özbilgin (University of East Anglia-UK)

Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)

Prof.Dr.İşık Urla Zeytinioğlu (McMaster University-Kanada)

Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof.Dr.Yusuf Alper (Uludağ University)

Prof.Dr.Veyssel Bozkurt (Uludağ University)

Prof.Dr.Toker Dereli (Işık University)

Prof.Dr.Nihat Erdoğmuş (Kocaeli University)

Prof.Dr.Ahmet Makal (Ankara University)

Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)

Prof.Dr.Nadir Suğur (Anadolu University)

Prof.Dr.Nursel Telman (Maltepe University)

Prof.Dr.Cavide Uyargil (İstanbul University)

Prof.Dr.Engin Yıldırım (Sakarya University)

Doç.Dr.Arzu Wasti (Sabancı University)

Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
None of the contents published can't be used without being cited.

Mesleki Bağlılığın Bireylerin Mesleklerine ve Çalıştıkları Örgüte İlişkin Tutumlarını Nasıl Etkilediğini Anlamaya Yönelik Bir Alan Araştırması

Investigating Occupational Commitment Effects On Employees' Attitudes Toward Their Occupation and Organization

Bilçin TAK

Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr.

Alis ÖZÇAKIR

Yrd. Doç.Dr./ Assist.Prof. Dr.

B. Aydem ÇİFTÇİOĞLU

Arş. Gör. Dr./ Res. Assist. Dr.

Ahmet DİVLELİ

Özet:

Bu çalışma "mesleki bağlılık bireylerin mesleklerine ve örgütlerine karşı tutumlarını nasıl etkilemektedir?" sorusundan hareketle mesleki bağlılık ile meslekten ve örgütten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelemektedir. Bu kapsamda Bursa'da faaliyet gösteren sekizi devlet ve biri üniversite hastanesi olma üzere dokuz kamu hastanesinde görev yapan 324 hekimden oluşan bir örneklemden veri toplanmıştır. Yapısal eşitlik modelleme Analizi sonuçları duygusal mesleki bağlılığın meslekten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan ama negatif bir etkiye sahip olduğunu; meslekten ayrılma niyetinin ise örgütten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan ve pozitif yönde bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırma bulguları ayrıca duygusal mesleki bağlılık ile örgütten ayrılma niyeti arasında nedensel bir ilişki olduğunu ve meslekten ayrılma niyetinin bu ilişkide aracı bir role üstlendiğini göstermektedir. Bulgulara ilişkin kısıtlar ve gelecek çalışmalar için öneriler sonuç bölümünde tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: : Mesleki bağlılık, örgütten ayrılma niyeti, meslekten ayrılma niyeti, yapısal eşitlik modelleme analizi

Abstract:

This study aims to answer the question that "How does occupational commitment effect the employees' attitudes towards their occupation and organization?". Thus the relationship among occupational commitment, occupational and organizational turnover intentions is examined by using structural equation modeling analysis. Data was collected in 324 physicians from eight public hospitals and from one university hospital located in Bursa. Results show that affective occupational commitment has direct and negative impact on occupational turnover intention. We also found that occupational turnover intention has direct and positive effect on organizational turnover intention. Furthermore, results suggest that there is a causal relationship between affective occupational commitment and organizational turnover intention that is mediated by occupational turnover intention. Implications of the findings and suggestions for future studies are also discussed.

Keywords: occupational commitment, occupational turnover intention, organizational turnover intention, Structural Equation Modelling

1. Yazın Taraması

Bu araştırma "Mesleki bağlılık bireylerin mesleklerine ve örgütlerine karşı tutumlarını nasıl etkilemektedir?" sorusundan hareketle yürütülmüştür. İlgili yazında mesleki bağlılık bireylerin meslekleri ile aralarında geliştirdikleri psikolojik ilişki ve mesleklerine yönelik duygusal tepkileri olarak tanımlanmaktadır (Lee ve diğerleri, 2000). Mesleki bağlılığın nasıl bir yapıya sahip olduğu konusunda farklı yaklaşımlar olmakla birlikte ilgili yazında Meyer ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olan üç boyutlu kavramsallaştırmanın genel kabul gördüğü izlenmektedir. Bu yaklaşıma göre mesleki bağlılık duygusal, normatif ve devamlılık boyutlarından oluşmaktadır. Bu çerçevede mesleki duygusal bağlılık bireylerin meslekte kalmayı istemeleri, normatif mesleki bağlılık meslekte kalma yükümlülüğü, mesleki devamlılık bağlılığı ise çalışanların meslekten ayrılmanın maliyetini fark etmeleri olarak tanımlanmaktadır. (Meyer ve diğ., 1993:539)

Örgütten ve meslekten ayrılma niyeti ise bireyin örgüt üyeliğini/ mesleğini devam ettirme ya da ettirmeme olasılığı; bireyin örgütten/ mesleğinden uzaklaşması, yeni iş/ meslek arayışına girmesi olarak tanımlanmaktadır (Price Muller 1981: 546, Martin, 1979:316; Mobley, 1982:112; Moore, 2000:145; Marsh/ Mannarı, 1977:58; Blau 1985, Blau 1989, Blau ve diğerleri 2001).

İlgili yazında mesleki bağlılığın çalışanların mesleklerine ilişkin tutumlarını pozitif yönde etkilediği, yani mesleklerine bağlı çalışanların mesleklerinde kalma eğilimi içinde olmaları konusunda uzlaşma sağlanmış olduğu görülmektedir. Bu kapsamda mesleğine bağlı çalışanlar yetenek ve niteliklerini arttırmak ve kariyer gelişimleri için çaba sarf eden, mesleğinde ilerlemeye çalışan ve düşük düzeyde meslekten ayrılma niyeti içinde olan bireyler olarak tanımlanmaktadır. (Meyer ve diğ. 1993:549).

Mesleki bağlılığın çalışanların örgütlerine ilişkin tutumları üzerindeki etkisi konu-

sunda ise iki farklı görüşün tartışıldığı dikkat çekmektedir. İlk gruba göre mesleki bağlılığı yüksek olan bireyler örgütlerine de bağlılık göstermekte ve örgütten ayrılma niyetleri düşmektedir (Meyer ve diğ. 1993:549; Cohen ve Freund, 2005:342; Chang ve diğ., 2007:362; Blau, 1998:267; Goulet ve Singh, 2002: 84; Blau, 2000: 340; 2007: 142; Chang ve diğ., 2006:176; Cohen, 1997: 12; Vandenberg ve Scarpello, 1994:543; Wallace, 1993:344). Yani bu araştırmalara göre mesleki bağlılığın güçlenmesi bireylerin örgütlerine ilişkin tutumlarını olumlu yönde etkilemektedir.

Bir diğer grup çalışmada ise mesleki bağlılığın bireylerin örgütlerine ilişkin tutumları üzerinde olumsuz etkiye sahip olabileceği vurgulanmaktadır (Sorensen ve Sorenson 1974: 102; Barton 1979:820; Aranya ve Feris , 1984: 11; Lee ve diğ., 2000: 801; Brierly, 1998:298). Bu görüşe göre mesleki değerler ile örgütsel değerler arasında uyumsuzluk söz konusu olduğunda mesleki bağlılık örgütsel bağlılıktan daha baskın olmakta ve bireyin çalıştığı örgüte karşı bağlılık geliştirmesini engellemektedir (Sorenson ve Sorenson 1974: 99). Çünkü mesleki bağlılık bireylerin mesleklerine ilişkin eğitim sürecinde başlamakta ve meslek hayatı boyunca da güçlenerek devam etmektedir. Dolayısıyla mesleki bağlılık, örgütsel bağlılığa göre daha güçlü bir bağlılık türüdür (Aranya ve Ferris 1984:10).

Bu konuya ilişkin bir başka açılım ise mesleki bağlılık- örgüte karşı tutum ilişkisini örgütün bireyin mesleki gelişimine katkı yapıp- yapmaması bağlamında ele alınmaktadır. Araştırmalara göre bireyler, çalıştıkları örgütün mesleki gelişimleri için kendilerine fayda sağlayacağına inanırlarsa hem mesleklerine hem de örgütlerine bağlılık göstermekte ve örgütte kalma davranışı geliştirmektedirler. Aksi durumda yani bireylerin çalıştıkları örgütlerde mesleki gelişim ve kazanım için gerekli zeminin yada fırsatın olmadığını düşündüğü durumlarda alternatif iş olanakları araştırılmakta ve örgütten ayrılma niyeti ve sonunda da örgüt-

ten ayrılma davranışı gelişmektedir (Ritzer ve Trice 1970:532; Bartol 1979: 820; Hrebiniak ve Alutto: 1972: 565-566; Aranya ve Ferris 1984: 10; Bedeian 1991: 338; Scarpello ve Vandenberg 1992: 134; Chang 1999: 1271) .

İlgili yazında söz konusu ilişkiselliği demografik özellikler bazında inceleyen çalışmalar da mevcuttur. Bu araştırmalara göre genç, bekar, mesleki eğitimi ve deneyimi yüksek olan (McCain ve diğ., 1983: 627) yada daha fazla kariyer gelişimi hedefleyen mesleki bağlılığı yüksek bireylerin başka bir iş veya kariyer fırsatlarının sınırlı olması durumunda örgütte kalma niyetleri güçlenmektedir (Ritzer ve Trice, 1969: 477; Hrebiniak ve Allutto 1972: 562; Allutto ve diğ., 1971: 145; Allutto ve diğ. 1973: 452; Shoemaker ve diğ. 1977: 602; Carson ve diğ.,1995: 303; Carson ve Carson 1997:65-67; Blau 1989:56;1999: 691; 2003:471-472).

Bazı çalışmalarda ise bu tartışma meslek grupları dikkate alınarak yürütülmekte ve özellikle bireysel yetkinliğin, mesleki eğitim ve performansın ön planda olduğu ve toplumda saygın olarak kabul edilen hekimlik, avukatlık gibi meslek gruplarında mesleki bağlılığın yüksek olmasına karşın iş hareketliliğinin de (iş mobilitesinin) fazla olması nedeniyle bireylerin örgütlerinden ayrılma eğilimlerinin arttığı vurgulanmaktadır (Ritzer ve Trice, 1969: 477;Blau 1985: 55; Aulay ve diğ., 2006: 590; Wang ve Armstrong, 2004: 381; Wallace 1993: 345; Bedeian ve diğ., 1991: 338; Bedeian ve diğ., 1991:159; Chang, 1999:1269-1271; Blau ve diğ.,2003: 80; May ve diğ., 2002:793; Irving ve diğ. 1997:449).

2. Araştırmanın Problemi

Araştırma aşağıda yer alan önermeler çerçevesinde yürütülmüştür.

Önerme 1: Bireylerin mesleklerine olan bağlılığı arttıkça meslekten ayrılma niyetleri azalacaktır.

Mesleklerine bağlı bireylerin meslekleri ile kendi arasında bir bağ kurdukları, mesleklerinin kendileri için bir anlam taşıdığı ve bunların bireyin ilgili meslek grubuna yöne-

lik olarak aldığı eğitim sürecinde oluşmaya başladığı ve bu anlamda mesleki eğitimle birlikte bireyin mesleğine bir yatırım yaptığını belirtilmektedir. Dolayısıyla meslekten ayrılmanın birey üzerinde yaratacağı maddi ve manevi kayıplar dikkate alındığında mesleklerine bağlı bireylerin meslekten ayrılma eğilimlerinin düşük olması beklenmektedir. İlgili yazın da yer alan çalışmalar da bu varsayımı desteklemektedir (Ritzer ve Trice 1969:478; Ritzer ve Trice 1970: 532; Aranya ve Ferris 1984; 1; Aranya ve Lachman 1986:236; Blau ve Lunz 1998: 260; Lee ve diğ., 2000:802-807; Blau,1985:286; 1989:55; 2000:338; 2007:143; Meyer ve diğ., 1993:544; Vandenberg ve Scarpello, 1994:536; Blau ve diğ., 2003:80; Cohen, 1997: 12; Carson ve diğ. 1995:314; Snape ve Redman, 2003:15; Chang ve diğ., 2006:176; Brierley, 1996: 266). Bu çalışmada da mesleki bağlılık ile meslekten ayrılma niyeti arasında ters yönlü bir ilişki olacağı beklenmektedir.

Önerme 2: Bireylerin mesleklerinden ayrılma niyeti arttıkça örgütten ayrılma niyetleri de artacaktır.

İlgili yazında mesleğinden ayrılan ya da ayrılmaya niyeti olan bireylerin aynı zamanda çalıştığı örgütten de ayrılma eğilimi içinde olacağı varsayılmaktadır (Meyer 1993; Lee ve diğ., 2000:802-807; Blau,1989:55; 2000:338; 2003:8; 2007: 143; Meyer ve diğ., 1993:547; Blau ve diğ. 2003:80; Chang ve diğ., 2007: 360; Brierley, 1996: 266; Hackett, ve diğ., 2001: 408). Bu görüşe karşın bazı araştırmacılar bireylerin meslekten ayrılmak isteseler bile algıladıkları diğer iş alternatiflerinin kısıtlı olması nedeniyle örgüt üyeliklerini devam ettirebileceklerini belirtmektedirler. (Carson ve diğ. 1995: 303-304, Carson ve diğ., 1996: 274-275; Carson ve Carson, 1997:63). Bu çalışmada meslekten ayrılma niyetinin örgütten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkiye sahip olması beklenmektedir.

Önerme 3: Mesleki bağlılık meslekten ayrılma niyetinin aracı etkisiyle örgütten ayrılma niyeti üzerinde etkili olacaktır.

Mesleki bağlılık ile örgütten ayrılma niyeti arasındaki ilişki yukarıda detaylı şekilde tar-

tıılmıştır. Bu kuramsal tespitlerden yola çıkarak çalışmada mesleklerine bağlı bireylerin, meslekte kalma niyeti içinde olmalarının aracı etkisi ile örgütlerinden de kalmak isteyecekleri öngörülmektedir. Bu önerme ilk iki önermenin üzerine inşa edilmiştir. Yani , "mesleklerine bağlı bireylerin mesleklerinden ayrılmak istemeyecekleri ve meslekten ayrılma niyetinin örgütten ayrılma niyeti üzerindeki pozitif yönlü etkisi ile aynı zamanda örgütlerinden de ayrılma niyeti içinde olmayacakları " sonucuna ulaşılması beklenmektedir. Dolayısıyla meslekten ayrılma niyetinin mesleki bağlılık ile örgütten ayrılma niyeti arasında aracı bir rol üstlenmesi öngörülmüştür.

Bu önermeler kapsamında kurgulanan hipotetik model Şekil 1 üzerinde görülmektedir. Model öz itibarıyla mesleklerine bağlı bireylerin mesleklerinden ayrılma niyetlerinin zayıf olacağını ve bunun etkisiyle çalıştıkları örgütten de ayrılma isteği içinde olmayacaklarını varsaymaktadır. Yani mesleki bağlılığın meslekten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan ve olumsuz bir etkiye sahip olacağı; meslekten ayrılma niyetinin örgütten ayrılma niyeti üzerinde yine doğrudan pozitif bir etkiye yol açacağı ve meslekten ayrılma niyetinin mesleki bağlılık ile örgütten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı bir rol üstleneceği öngörülmektedir.

3. Araştırmada İzlenen Yöntem:

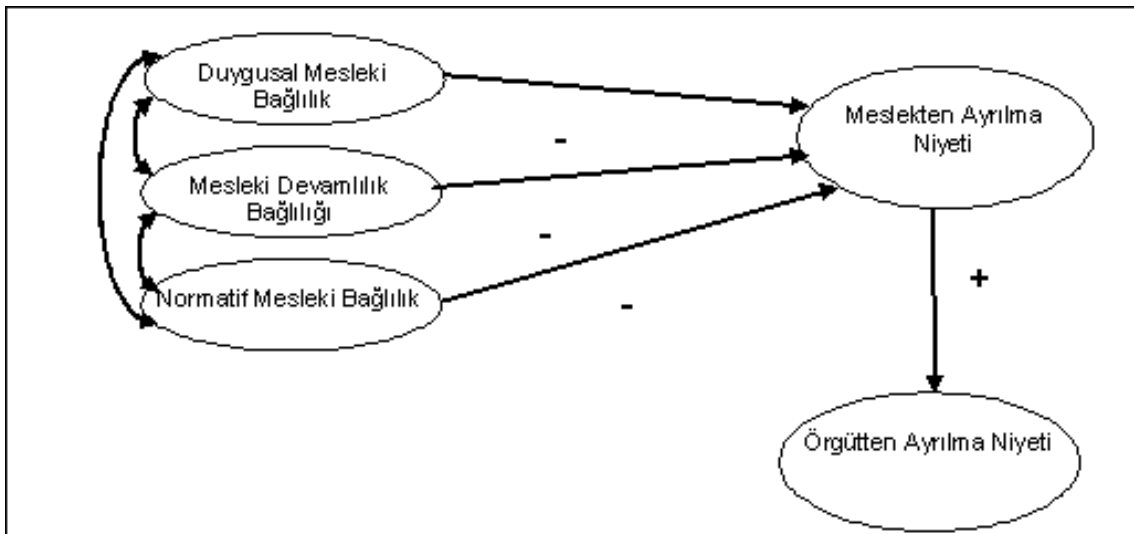
Araştırmada izlenen yöntem aşağıdaki başlıklar altında açıklanmıştır:

3.1. Araştırmanın Örneklemi:

Araştırma hekimler üzerinde yürütülmüştür. Çünkü hekimlik toplumda sosyal kabulü yüksek ve bireysel performansın ön planda olduğu, farklı örgütlerde çalışma olanağının fazlasıyla mevcut olduğuna inanılan bir meslek grubudur. Zira ilgili meslek grubu mensupları tarafından da hekimlik , "dünyanın her yerinde geçerli ve her hangi bir örgütte yapılabileceğine inanılan bir meslek" olarak tanımlanmaktadır.

Bu kapsamda araştırma Bursa'da faaliyette bulunan biri üniversite hastanesi olmak üzere 9 kamu hastanesinde çalışan 324 hekim üzerinde yürütülmüştür. Örneklemin demografik özellikleri incelendiğinde deneklerin % 67'sinin erkek ve %82'sinin evli olduğu görülmektedir. Katılımcıların % 21'nin 26-35, % 44'sinin 36-45 ve % 22'sinin 46-55 yaş aralığında olduğu; % 49'unun uzman hekim , % 13'ünün pratisyen hekim, %26.8'inin ise öğretim üyesi olarak görev yaptığı tespit edilmiştir. Hekimlerin % 21'i 16 yıl ve üzeri, % 60'ı ise 8 ile 15 yıl arası mesleki kıdeme sahiptir ve araştırmanın yürütüldüğü hastaneler %17'sinin ilk iş yerle-

Şekil 1: Hipotetik Model



ridir. Hekimlerin hastanede görev yapma süreleri incelendiğinde ise % 22'sinin 16 yıl ve üzeri, %24'ünün 8 ile 15 yıl ve % 21,7'sinin ise 4 ile 7 yıl arasında örgütsel kıdeme sahip oldukları tespit edilmiştir.

3. 2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırma aşağıda sıralanan üç ölçeği içeren bir anket çalışmasına dayanmaktadır. Söz konusu ölçeklerin tümü İngilizce'den Türkçe'ye ve daha sonra tekrar İngilizce'ye çevrilerek kullanılmıştır. Ölçeklerin tümünde beşli (1= kesinlikle katılmıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum) Likert tipi skala tercih edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler ve ölçeklerin güvenilirlik ve geçerliliğine ilişkin açıklamalar aşağıda yer almaktadır:

Mesleki Bağlılık: Hekimlerin mesleki bağlılıkları Meyer, Allen ve Smith tarafından geliştirilen duygusal mesleki bağlılık (DMB), normatif mesleki bağlılık (NMB) ve mesleki devamlılık bağlılığı (MDB) olmak üzere üç boyutlu ve 18 ifadeden oluşan ölçek kullanılarak ölçülmüştür. (Meyer ve diğ. 1993:544). Araştırmacılar özgün ölçeğin güvenilir olduğunu belirtmektedirler. (DMB $\alpha=0.82$, NMB $\alpha=0.80$, MDB $\alpha=0.76$). İlgili ölçeğin Türkçe'de güvenilirliği ve geçerliliği sınanmıştır. (Baysal Paksoy 1999) Bu çalışmanın veri seti üzerinde yürütülen güvenilirlik analizi sonuçları da genel kabul gören 0.70'in üzerinde (Cranbach's α DMB =0.83, MDB $\alpha=0.78$, NMB $\alpha=0.85$) bir iç tutarlılık düzeyini işaret etmektedir. Ölçeğin faktöriyel yapısını ortaya koymak amacıyla yürütülen temel bileşenler analizi¹, ölçeğin üç faktörlü bir yapıya sahip olduğunu (açıklanan varyans yüzdeliği= 0.60) göstermektedir. Üç boyutlu ölçekte yer alan ifadelerin faktör yükleri de 0.50 ile 0.86 arasında de-

ğişmektedir. Bilindiği üzere 0.40 ve üzerinde faktör yükü alan ifadelerin ölçekte korunması genel kabul görmektedir. Son olarak ölçeğin gizli değişkeni yani mesleki bağlılığı ölçme gücünü değerlendirmek amacıyla veri seti doğrulayıcı faktör analize tabi tutulmuştur. Analiz sonuçları ($\chi^2/df=4.2$, GFI= 0.84 AGFI= 0.80, CFI=0.86, RMSR=0.10, RMSEA=0.10)² ilgili ölçeğin üç boyutlu ve ölçüm gücü açısından makul³ bir ölçek olduğunu göstermektedir. Araştırma modeline duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığı üç ayrı değişken olarak dahil edildiği için her bir boyut doğrulayıcı faktör analizi ile sınanmıştır. Bu kapsamda duygusal mesleki bağlılık ($\chi^2/df=4.6$, GFI=0.96, AGFI= 0.91, CFI=0.95, RMSR=0.04, RMSEA=0.07), mesleki devamlılık bağlılığı ($\chi^2/df=5.9$, GFI=0.95, AGFI=0.88, CFI=0.95, RMSR=0.04, RMSEA=0.09) ve normatif mesleki bağlılık ($\chi^2/df=7.9$, GFI=0.92, AGFI=0.82, CFI=0.93, RMSR=0.06, RMSEA=0.13) değişkenlerini ölçmek amacıyla yöneltilen ifadelerin ait oldukları mesleki bağlılık türünü ölçme güçlerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Sonuç olarak mesleki bağlılık ölçeğinin üç boyutunun ayrı değişkenler olarak modele eklenmesinde bir sakınca olmadığını söylemek mümkündür.

Meslekten ayrılma niyeti: Bu çalışmada Meyer ve arkadaşları tarafından tercih edilen üç ifadeli meslekten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. (Meyer ve diğ., 1993: 542). Bu veri seti üzerinde yürütülen analizler tercüme ölçeğin güvenilir (Cronbach alfa katsayısı 0.74), tek boyutlu (Açıklanan varyans yüzdeliği=58.1) ve meslekten ayrılma niyeti değişkenini ölçme gücü açısından iyi bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir ($\chi^2/df= 5.5$, GFI =0.98, AGFI= 0.91,

¹ Veri setinin faktör analizine uygunluğu KMO örneklem uygunluk katsayısı ve Bartlett Küresellik Testi ile incelenmiştir. Sonuçlar (0.95, $p < 0.001$) veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

² GFI : Joreskog uyum iyiliği indeksi , AGFI : Joreskog düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi CFI : Bentler karşılaştırmalı uyum indeksi, RMSEA : Steiger – Linder yaklaşımın standart hatası indeksi, RMSR : Artıkların kök ortalama karesi, *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$

³ $\chi^2 / serbestlik derecesi < 3$, RMSEA < 0.08 , RMSR < 0.10 ve uyum iyiliği indekslerinin 0.80-0.90 civarında olması durumunda modelin iyi bir uyuma sahip olduğu yargısına varılmaktadır. (Klein 1998, Schumaker/Lomax 1996, Joreskog 1996; Mulaik vd 1989,)

CFI=0.98, RMSR= 0.04, RMSEA= 0.10).

Örgütten ayrılma niyeti: Örgütten ayrılma niyeti Meyer ve arkadaşlarının (1993) kullandığı 3 soruluk Örgütten Ayrılma Niyeti Ölçeği ile Moore'un (2000; 168) dört maddelik Örgütten Ayrılma Ölçeğinin 2 ifadesi kullanılarak ölçülmüştür. Söz konusu ölçeğe ilişkin iç tutarlık katsayısının 0.74 olduğu ve tek faktörlü bu yapının toplam varyansın % 53'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Doğrulamalı faktör analizi bulguları beş maddeden oluşan ölçeğin örgütten ayrılma niyeti değişkenini ölçme gücünün makul olduğunu göstermektedir. ($\chi^2/df = 7.8$, GFI = 0.95, AGFI = 0.86, CFI=0.93, RMSR= 0.04, RMSEA= 0.10,)

4. Analiz ve Bulgular

Veriler Statistica 6,0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Doğrulamalı Faktör Analizleri ve yapısal eşitlik modelleme analizi bu yazılım ile entegre olan SEPATH (James H. Steiger 1995) modülü kullanılarak kullanılan ölçüm modeli ve araştırmanın problemi incelenmiştir.

Tablo 1 araştırmanın değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikleri, güvenilirlik analizi sonuçlarını ve değişkenler arasındaki korelasyonları özetlemektedir. Korelasyon analizleri üç tür mesleki bağlılık boyutunun birbirleriyle korelasyonlu olduğunu; meslekten ayrılma niyeti ile duygusal mesleki bağlılık ($r=-0.43$, $p < 0,001$) ve normatif mesleki bağlılık ($r= - 0.23$, $p < 0,001$) arasında ise

negatif ilişki olduğunu göstermektedir. Ancak mesleki devamlılık bağlılığı ile meslekten ayrılma niyeti arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. ($r = -0.09$) Tablo 1 üzerinde de izlendiği gibi meslekten ve örgütten ayrılma niyeti arasında anlamlı pozitif yönlü ($r=0.29$, $p < 0,001$) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Ölçüm modelinde yer alan gizli değişkenlerin farklı kavramları ölçüp-ölçmediklerini sınamak amacıyla yukarıda açıklanan ölçekler kullanılarak doğrulamalı faktör analizleri yürütülmüştür. Bu kapsamda ilk olarak 36 ifade tek bir faktöre yüklenmiştir. ($\chi^2/df = 8.04$, GFI=0.54, AGFI= 0.47, CFI =0.45, RMSR= 0.12, RMSEA= 0.17, $p < 0.001$) İkinci adımda mesleki bağlılık ölçeğinin üç boyutu birden aynı faktöre, meslekten ayrılma ve örgütten ayrılma niyeti ise diğer bir faktöre yüklenerek iki faktörlü yapı test edilmiştir. ($\chi^2/df = 6.86$, GFI=0.58, AGFI= 0.51, CFI=0.54, RMSR= 0.14, RMSEA= 0.15, $p < 0.001$) Üçüncü adımda ise mesleki bağlılık bir faktör, meslekten ayrılma niyeti bir faktör ve örgütten ayrılma niyeti bir faktör olarak değerlendirilerek üç boyutlu model incelenmiştir. ($\chi^2/df = 6.12$, GFI=0.62, AGFI= 0.55, CFI=0.60, RMSR= 0.14, RMSEA= 0.14, $p < 0.001$) Son olarak 36 ifadenin her biri ait oldukları ölçekten oluşan beş ayrı faktöre yüklenerek hedeflenen beş boyutlu model test edilmiştir. ($\chi^2/df = 3.9$, GFI=0.76, AGFI= 0.73, CFI=0.78, RMSR= 0.19, RMSEA= 0.09, $p < 0.001$) Görüldüğü üzere beş faktörlü model uyum iyiliği açısından en iyi modeldir.

Tablo 1

Tanımlayıcı İstatistikler, Güvenilirlik Analizi ve Korelasyon Analizi Sonuçları

	Ort	SS	1	2	3	4	5
N:324							
1.Duygusal Mesleki Bağlılık	3.91	0.79	1 (0.88)				
2.Mesleki Devamlılık Bağlılığı	3.59	0.81	0.36***	1 (0.78)			
3.Normatif Mesleki Bağlılık	3.36	0.92	0.57***	0.46***	1 (0.85)		
4.Meslekten Ayrılma Niyeti	1.94	0.7	-0.43***	-0.09	-0.23***	1 (0.74)	
5.Örgütten Ayrılma Niyeti	2.45	0.7	-0.9	-0.13*	-0.23***	0.29***	1(0.74)

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Bu sonuçlar, aralarında nedensel ilişkiler olup-olmadığı sorgulanan beş değişkenin ayrı kavramları ölçtüğü ve ölçüm modelinin beş boyutlu olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla bu ölçüm modeli kullanılarak araştırma probleminin incelenmesi açısından bir sakınca olmadığı sonucuna varmak mümkündür.

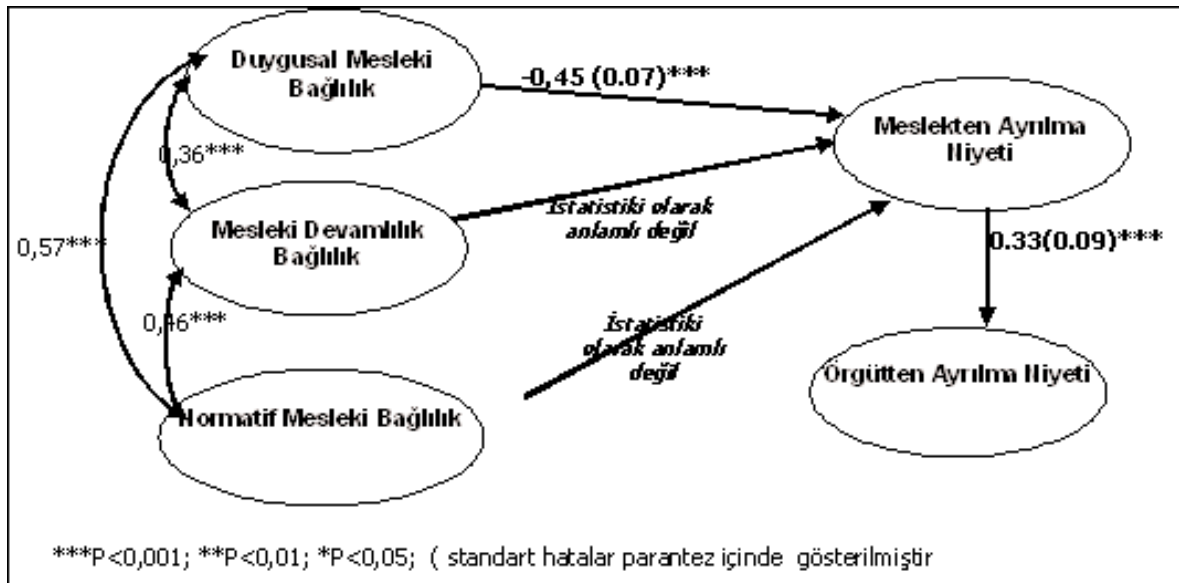
Yukarıda test edilen ölçüm modeli kullanılarak mesleki bağlılık ile örgütten ve meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Yapısal Eşitlik Modelleme Analizi sonuçları Şekil 2 üzerinde yer almaktadır. Görüldüğü gibi yalnızca duygusal mesleki bağlılığın meslekten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan ve negatif bir etkiye sahip olduğu; diğer mesleki bağlılık boyutları ile meslekten ayrılma niyeti arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgu "mesleğine duygusal olarak bağlı hekimlerin mesleklerinden ayrılma niyeti içinde olmadıkları" şeklinde yorumlanabilir. Analizler kapsamında ulaşılan bir diğer bulgu ise meslekten ayrılma niyetinin örgütten ayrılma niyeti üzerindeki istatistiki olarak anlamlı ve pozitif etkisidir. Bu bulgu mesleğinden ayrılma niyeti düşük olan bireylerin örgütlerinden ayrılma niyetlerinin de düşük olacağını ya

da tam tersine, mesleğinden ayrılmak isteyen bireylerin örgütlerinden de ayrılma niyeti içinde olacağını göstermektedir.

Şekil 2 : Mesleki Bağlılık ile Meslekten ve Örgütten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler

Uyum iyiliği indeksleri açısından incelendiğinde ($\chi^2=270$, $df=87$, $\chi^2 / df=3.1$, $GFI=0.90$, $AGFI=0.85$, $CFI=0.90$, $RMSR=0.07$, $RMSEA=0.07$, $p<0.001$) modelin iyi bir uyuma sahip olduğu görülmektedir. Bilindiği gibi Ki Kare değerinin istatistiki olarak anlamsız ve serbestlik derecesine oranının 3 civarında olması arzu edilmektedir. Çünkü

Şekil 2: Mesleki Bağlılık ile Meslekten ve Örgütten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler



bu durumda gözlenen ve beklenen varyans veya kovaryans matrisleri arasında fark olmadığı yani hipotetik model ile analiz sonucunda ulaşılan modelin farklı olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Ancak yine ilgili yazında örneklemin 200'ü aştığı durumlarda bu koşulun aranmayacağı belirtilmektedir. (Klein 1998, Schumaker/Lomax 1996) Uyum iyiliği endeksleri de 0.80- 0.90 arasında değiştiği, RMSR ve RMSEA katsayıları iyi bir uyum için aranan sınırlar içinde olduğundan modelin iyi bir uyuma sahip olduğu sonucuna varmak mümkündür.

5. Sonuç ve Tartışma

Araştırma bulgularını aşağıdaki gibi tartışmak mümkündür:

Çalışmada bireylerin mesleklerine olan bağlılığı arttıkça meslekten ayrılma niyetlerinin azalacağı öngörülmüştür. Araştırma bulguları sadece duygusal mesleki bağlılığın meslekten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan, negatif ve istatistiki olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Başka bir ifade ile mesleğine karşı duygusal bir bağ geliştiren hekimlerin mesleklerinden ayrılmak istemeyecekleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda araştırmanın ilk önermesinin duygusal mesleki bağlılık bağlamında doğrulandığını söylemek mümkündür. Analiz sonuçları mesleki devamlılık bağlılığının ve normatif mesleki bağlılığın meslekten ayrılma niyeti üzerindeki etkili olduğunu gösteren istatistiki olarak anlamlı bir tabloyu ortaya koymamıştır. Yani mesleki devamlılık ve normatif mesleki bağlılık ile meslekte kalma niyeti arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. İlgili yazındaki benzer araştırmaların farklı bulgulara ulaştığı görülmektedir. Örneğin hemşireler üzerinde yürütülen bir çalışmada sadece duygusal mesleki bağlılığın meslekten ayrılma niyeti üzerinde ters yönlü bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. (Chang vd., 2007: 361). Buna karşın bazı çalışmalarda her üç mesleki bağlılık türünün meslekten ayrılma niyeti üzerinde istatistiki olarak anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Meyer ve diğ., 1993:547; Snape

ve Redman, 2003: 156; Chang ve diğ., 2006: 176) .

Araştırma bulguları "bireylerin mesleklerinden ayrılma niyeti arttıkça örgütten ayrılma niyetlerinin de artacağı" önermesini doğrulamaktadır. Şekil 2 üzerinde de izlendiği gibi ilgili yazın ile uyumlu olarak (Meyer 1993; Lee ve diğ., 2000:802-807; Blau,1989:55; 2000:338; 2003:8; 2007: 143; Chang 1999:1271; Chang ve diğ., 2007: 360; Brierley, 1996: 266; Hackett, ve diğ., 2001: 408) meslekten ve örgütten ayrılma niyeti arasında istatistiki olarak anlamlı , pozitif bir nedensel ilişki tespit edilmiştir. Bir başka ifade ile mesleklerinden ayrılma niyeti içinde olan bireylerin aynı zamanda çalıştıkları örgütten de ayrılmak isteyecekleri; mesleklerinde kalma arzusu içindeki bireylerin çalıştıkları örgütte kalma niyetlerinin de güçlü olacağı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda mesleğinden ayrılmaya niyeti yüksek olan hekimlerin çalıştıkları hastaneden de ayrılma niyeti içinde olabilecekleri sonucuna varmak mümkündür. Doğal olarak hekimlik mesleğinden ayrılmak isteyen bir hekimin çalıştığı örgütten de ayrılması kaçınılmazdır. Çünkü sahip olduğu yetkinlikler ile aynı hastanede hekimlik dışında bir iş yapma olasılığının düşük olacağı açıktır.

Araştırma modelinde ayrıca mesleki bağlılığın örgütten ayrılma niyeti üzerinde etkili olacağı ve meslekten ayrılma niyetinin bu ilişkide aracı rol üstleneceği öngörülmüştür. Analiz sonuçları duygusal mesleki bağlılık ile örgütten ayrılma niyeti arasında meslekten ayrılma niyetinin aracı etkisi ile nedensel bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu durumu mesleğine duygusal olarak bağlı bireylerin örgütlerinden ayrılma niyeti içinde olmadıkları ve mesleklerinden ayrılmak istememelerinin bu ilişkide aracı bir rol üstlendiği şeklinde yorumlamak mümkündür. İlgili yazında da mesleki bağlılığın örgütten ayrılma niyeti üzerinde farklı değişkenlerin aracı etkisi ile yani dolaylı şekilde etkili olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur. (Lee ve diğ., 2000; Blau, 1989; Chang ve diğ., 2007, Tak ve Aydemir, 2008)

Yukarıda özetlenen bulgular araştırmanın

varsayımlarıyla sınırlıdır ve belirtilen ölçekler kullanılarak hekimlerden oluşan bir örneklemeden edilen verilere dayanmaktadır. Bilindiği gibi ilgili yazında mesleki bağlılık ile meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide mesleki ve örgütsel değer uyumu (Sorensen ve Sorenson 1974: 102; Lee ve diğ., 2000: 801; Brierly, 1998:298), rol belirsizliği, rol çatışması ve iş tatmini (Hrebiniak ve Alutto 1972: 565-566; Allutto ve diğ. 1971: 145) ile örgüt tarafından bireyin mesleki gelişim beklentisinin karşılanması ve bireyin algıladığı diğer iş fırsatları (Bartol 1979: 820; Alutto ve diğ.1973: 452; Chang 1999; 1273; Carson ve diğ.1995: 303; Carson ve Carson 1997:65-67; Blau 1989:56, 2003:471-472;Wallace 1995: 247;1993: 345; Prince 2003;147) gibi değişkenlerin etkili olacağı belirtilmektedir. Benzer biçimde deneklerin eğitim düzeyi, (Ritzer ve Trice 1969: 476-478;Ritzer ve Trice 1970:531; Hrebiniak ve Allutto 1972: 565-566;Allutto ve diğ.1973: 452; May ve diğ., 2002:793; Wang ve Armstrong 2004: 382), meslek grubu (Ritzer ve Trice 1969: 478; Ritzer ve Trice 1970:531; Wallace 1993:345; Bedeian ve diğ., 1991: 338; Bedeian ve diğ., 1991:159), yaşı , medeni hali (Allutto ve diğ.1973: 452-453; Blau 1999: 688; Aranya ve Jacobson 1975) gibi demografik özelliklerinin (Cotton ve Tuttle 1989:57; McCain ve diğ., 1983:627) mesleklerine ve örgütlerine ilişkin tutumlarını farklı şekilde etkileyebileceği öngörülmektedir. Dolayısıyla mesleki bağlılık ile meslekten ve örgütten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin yukarıdaki değişkenler dikkate alınarak farklı örneklemeler üzerinde ve farklı ölçekler kullanılarak sınanması Türkçe yazının zenginleşmesine katkıda bulunacaktır.

6. Kaynakça:

- Alutto J.A, Hrebiniak L. G ve Alonso R.C (1973) On operationalizing the concept of commitment, *Social Forces*, Vol 51, No 4, 448-454
- Aranya N., Ferris K.R. (1984), A Reexamination of accountants' organizational-professional conflict, *The Accounting Review*. Vol59.1-15
- Auloy B.J, Zeitz G., Blau G.(2006), Testing A Pull-Push" Theory of Work Commitment Among Organizational Professionals, *The Social Science Journal*, Vol 43, 571-596
- Baysal A. Can, Paksoy M. (1999), Mesleğe ve Örgütte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* , c:28, s.1, 7-15
- Bedeian A.G, Kemery E.R, Pizzolatto,(1991) Career Commitment and Expected Utility of Present Job as Predictors of turnover Intentions and Turnover Behavior, *Journal of Vocational Behavior*, 39, 331-343
- Bedeian A. G., Pizzolatto A., Long R. G., Griffeth R. W. (1991), The Measurement and Conceptualization Of Career Stage, *Journal of Career Development*, Vol 17(3), 153-166
- Blau G. (1985), The Measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*. 58,277-288
- Blau G. (1989), Testing generalizability of a Career commitment and its impact on employee turnover, *Journal of Vocational Behavior*, 35, 88-193
- Blau G. (2000), Job, Organizational, Professional Context Antecedents as Predictors of Intent for Interrole Work Transitions, *Journal of Vocational Behavior*, Vol 56, 330-345

- Blau G.,(2003), Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.76. 469-488
- Blau G., Tatum S. D., Ward-Cook K. (2003) , Correlates of Professional versus Organizational Withdrawal Cognitions, *Journal of Vocational Behaviour*, 63, 72-85
- Blau G., Lunz M., (1998),Testing the Incremental Effect of Professional Commitment on Intent to Leave One's Professional Beyond the Effects of External, Personal and Work-Related Variables, *Journal of Vocational Behaviour* , 52,
- Blau G.(2007), Does a corresponding set of variables for explaining voluntary organizational turnover transfer to explaining voluntary occupational turnover?, *Journal of Vocational Behavior*, 70, 135-148
- Brierly J. (1996), The Measurement of Organizational Commitment and Professional commitment, *The Journal of social Psychology*, 136, 2, 265-267
- Brierly J.(1998), Accountants' Organizational-Professional Conflict: A meta Analysis, *The Journal of Psychology*, 132,3, 291-300
- Carson K.D, Carson P.P , Bedeian A.G.(1995), Development and Construct validation of career entrenchment measure, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 68. 301-320
- Carson K.D, Carson P.P. (1997), Career Entrenchment: A Quite March Toward Occupational Death?, *Academy Of Management Executive*, Vol 11, No 1, 62-75
- Carson K, Carson P., Philips J., Roe C. (1996) A Career Entrenchment Model : Theoretical Development And Empirical Outcomes, *Journal of Career Development*, 22, 273-286
- Clugson M.(2000), The Mediating Effects of Multi dimensional Commitment on Job Satisfaction And Intent To Leave, *Journal of Organizational Behavior*, 21, 477-486
- Chang E. (1999), Career Commitment as a Complex Moderator Of Organizational Commitment And Turnover Intention, *Human Relation*, Vol 52, No 10, 1257-1278
- Chang H.T., Chi Nai-Wen, 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
- Chang Chao-Sung, Du Pey-Lan, Huang Ing-Chung (2006). Nurses' Perceptions of Serve Acute Respiratory Syndrome: Relationship between Commitment And Intention to Leave Nursing, *Journal Of Advanced Nursing*, 171-179
- Cunningham G.B. ve Sagas M (2004) Group diversity, occupational commitment and occupational turnover intentions among NCAA division IA football coaching Staff, *Journal of Sport Management*, 18, 236-254
- Cohen A,(1993) Organizational commitment and turnover: A Meta-Analysis, *The Academy of Management Journal*, Vol 36, 1140-1157
- Cohen A.(1998) An Examination of the Relationship Between Work Commitment And Work Outcomes Among Hospital Nurses, *Scandinavian Journal Of Management*, Vol 14, No1/2 1-17
- Cohen A., Freund A.(2005), A Longitudinal Analysis Of The Relationship Between Multiple Commitments And Withdrawal Cognitions, *Scandinavian Journal Of Management*, 329-351

- Cotton J, Tuttle J. (1986) "Employee Turnover: A Meta-Analysis on Review with Implications for Research" *The Academy of Management Review*, Vol 11, No 1, 55-70
- Goulet R. L., Sing P. (2002), Career Commitment: Reexamination and an Extension, *Journal of Vocational Behavior*, 61, 73-91
- Hackett R.D, Lapierre L.M, Hausdorf P.A (2001), Understanding Link Between Work Commitment Construct, *Journal Of Vocational Behavior*, 58, 3, 392-413
- Joreskog, K.G. (1996) *Testing Structural Equation Models*. Bollen K., Scott, L. (Der.), *Testing Structural Equation Models*, Sage Pub: London
- Lee K., Carswell J.J, Allen N.J.(2000), A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment :Relation With Person and Work-Related Variables. *Journal of Applied Psychology*, vol 85. 799-811
- Kline R. (1998), *Principles and Practices of Structural Equation Modeling*. (New York: The Guilford Pres.)
- Irving P.G, Coleman D.F ve C.L. Cooper (1997) Further assessment of three-component model of occupational commitment: generalizability and differences across occupations, *Journal of Applied Psychology*, 82, 3, 444-452
- Lanchman R. ve Aranya N.(1986) Evaluation of alternative models of commitment and job attitudes of professionals. *Journal of Occupational Behavior* , Vol 7, 227-243.
- McCain B.E, O'Reilly C., Pfeffer J. (1983), The Effect of Departmental Demography on Turnover: A Case of a University, *Academy of Management Journal*, Vol 26, No 4, 626-641
- Marsh M. R., Mannari H.(1977), Organizational Commitment And Turnover: A Prediction Study, *Administrative Science Quarterly*, Vol 22, No 1, 57-75
- May T.Y, Korczynski M., Frenkel S.J (2002), Organizational and occupational commitment: Knowledge workers in large corporations, *Journal of Management Studies*, 36(9), 775-801
- Meyer J.P, Allen N.J., Smith C.A. (1993), Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, Vol 78. 538-551
- Mitchel J.O (1981), The Effect of intentions, tenure, personal and organizational variables on managerial turnover, *The Academy of Management Journal* , Vol 24, No 4, 742-751
- Mulaik S.A, James L.R., Van Alstine J., Bennett N., Lind S., Stillwell C.D(1989) An Evaluation of Goodness of Fit Indices for Structural Equation, *Psychological Bulletin*, Vol 105, No 3, 430-44
- Mobley W.H (1982), Some unanswered questions in turnover with withdrawn research, *The Academy of Management Review*, Vol 7, No 1, 111-116
- Morrow P.C. (1983) Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment, *The Academy of Management Review*, Vol. 8, No. 3, 486-500
- Morrow P.C (1993), *The Theory and Measurement of Work Commitment*, JAI Press, Greenwich
- Moore J. E.(2000), One Road To Turnover: An Examination Of Work Exhaustion in Technology Professionals, *MIS Quarterly*, Vol 24, No 1, 141-168

- Ritzer G. ve Trice H., (1969) An Empirical study of Howard Becker's side-bet theory, *Social Forces*, Vol 47(4), 475-478.
- Scarpello V., Vandenberg J.R.(1994), A Longitudinal Assessment of the determinant relationship between employee commitment to the occupational and organizations,. *Journal of Organizational Behavior*, Vol 15,535-547
- Schumacker, R.E., Lomax, R.(1996), *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*, (New Jersey: Lawrence Erlbaum Pub.)
- Schaubroeck J., Cotton J.L., Jennings K.R (1989), Antecedents and consequences of role stress: A covariance structure analysis, *Journal of Organizational Behavior*, Vol 10, No 1, 35-58
- Sorensen J.E., Sorensen T.L (1974), The Conflict of professionals in bureaucratic organizations, *Administrative Science Quarterly*, Vol 19, No 1, 98-106.
- Somers J. M. (1995), Organizational commitment, turnover and absenteeism: An examination of direct and interaction effect, *Journal of organizational Behavior*, Vol 16, 49-58
- Steers M. Richard,(1977) Antecedents And Outcomes Of Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly*, Vol 22, No1, 46-56
- Snape E., Redman T.(2003), An Evaluation of a three-component model of Occupational commitment: dimensionality and consequences among united kingdom human resource management specialists, *Journal Of Applied Psychology*, 88(1), 152-159
- Price J.L., Mueller C.W (1981), A Casual model of Turnover for Nurses, *The Academy of Management Journal*, Vol 24, 543-565
** $p \leq 0,01$
* $p \leq 0,05$
- Porter W. L., Steers R.M, Mowday R.T, Boulin P.V.(1974), Organizational Commitment, Job Satisfaction And Turnover Among Psychiatric Technicians, *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609
- Tak, Aydemir, Mesleki Bağlılık İle Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 2008
- Tett R.P, Meyer J.P. (1993), Job Satisfaction , Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover: Path Analyses Based on Meta Analytic Findings, *Personnel Psychology*, 46, 259-293
- Wallace J.E,(1993), Professional and Organizational Commitment: compatible or Incompatible, *Journal of Vocational Behavior*, 42, 333-349
- Wallace J. E. (1995), Organizational and professional commitment in professional and non-professional organizations, *Administrative Science Quarterly*, Vol 40, No 2, 228-255
- Wang X. ve Armstrong A. (2004), An Empirical study of PM professionals' commitment to their professions and employing organizations, *International Journal of Project Management*, 22, 377-386.