

Orijinal Makale / Original Article

**Aynı örgüt ve aynı iş pozisyonlarında farklı istihdam türüne göre çalışan işgörenlerin olumlu iş tutumlarının olumsuz iş çıktılarına etkilerinin karşılaştırılması<sup>a</sup>**

**A comparison of the effects of positive work attitudes of employees who work in the same organization and the same positions but under different employment statuses on negative work outcomes**

Halis KABAŞ<sup>b</sup>, Serkan DİRLİK<sup>c\*</sup>

<sup>b</sup>Muğla Büyükşehir Belediyesi Destek Hizmetleri Dairesi Başkanı, Muğla, Türkiye

<sup>c</sup>Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, Muğla, Türkiye

<sup>b</sup>Head of Support Services Department, Muğla Metropolitan Municipality, Muğla, Turkey

<sup>c</sup>Department of Business Administration, Muğla Sıtkı Koçman University Faculty of Economics and Administrative Sciences, Muğla, Turkey

**MAKALE BİLGİSİ**

*Makale Hakkında*

Geliş tarihi: 04 Aralık 2021

Kabul tarihi: 27 Ocak 2022

**Anahtar kelimeler:**

Olumlu iş tutumları, olumsuz iş çıktıları, istihdam türü.

**ARTICLE INFO**

*Article history*

Received: 04 December 2021

Accepted: 27 January 2022

**Key words:**

Positive work attitudes, negative work outcomes, type of employment.

**ÖZ**

Bu araştırmanın temel amacı; aynı örgütte aynı statüde çalışan fakat farklı istihdam türünde istihdam edilen çalışanların olumlu iş tutumlarının olumsuz iş çıktılarına etkilerinin farklılaştığı hipotezini sınamaktır. Muğla Büyükşehir Belediyesi bu temel hipotezi sınamak için uygun bir araştırma bağlamı sunmaktaydı. Bu temel tezi sınamak için Muğla Büyükşehir Belediyesi personeli üzerine bir tarama araştırması yürütülmüştür. Tarama araştırmasının sonuçları aynı örgütte ve aynı iş pozisyonunda fakat farklı istihdam türüne göre istihdam edilen çalışanlar açısından olumlu iş tutumlarının olumsuz iş çıktılarına etkilerinin farklılaştığına işaret etmektedir.

**Atıf için yazım şekli:** Kabaş H, Dirlik S. Aynı örgüt ve aynı iş pozisyonlarında farklı istihdam türüne göre çalışan işgörenlerin olumlu iş tutumlarının olumsuz iş çıktılarına etkilerinin karşılaştırılması. Yıldız Sos Bil Ens Der 2021;5:2:70–93.

**ABSTRACT**

The main purpose of this study is to test the hypothesis that the effects of positive work attitudes on the negative work outcomes differentiated between employees working in the same organization but employed under different employment statuses. Muğla Metropolitan Municipality provided an appropriate research context to test this main hypothesis. In order to test

**\*Sorumlu yazar / Corresponding author**

\*E-mail adres: [sdirlk@mu.edu.tr](mailto:sdirlk@mu.edu.tr)

<sup>a</sup>Bu makale, Doç. Dr. Serkan DİRLİK'in danışmanlığında Halis KABAŞ tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinden türetilmiştir. Bu araştırma, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'nun 27/07/2018 tarihli 180135 protokol ve 124 karar numarası ile bilimsel araştırmalar etiği açısından uygun bulunmuştur.



this hypothesis, a survey was conducted on personnel of Muğla Metropolitan Municipality. The results of the survey study indicated that the effects of positive work attitudes on the negative work outcomes varied between the workers working in the same organization and the same positions but under different employment statuses.

**Cite this article as:** Kabaş H, Dirlik S. A Comparison of the effects of positive work attitudes of employees who work in the same organization and the same positions but under different employment statuses on negative work outcomes. Yıldız Sos Bil Ens Der 2021;5:2:70–93.

## GİRİŞ

Bu çalışmanın temel amacı, olumlu iş tutumlarının olumsuz iş çıktıları üzerindeki etkisinde farklı istihdam şekillerinin rolünü incelemektir. İş tutumları ile iş çıktıları arasındaki etkileşimi araştırma, örgütsel davranış araştırmaları açısından merkezi bir konu olsa da yazında farklı istihdam biçimlerinde istihdam edilen çalışanların karşılaştırılmalı olarak iş tutumları ve iş çıktılarının etkileşimlerinin değerlendirilmesi oldukça sınırlı kalmıştır. Çalışma statüleri ile iş tutumları ve/veya iş çıktılarını birlikte ele alan çalışmalar ise ya meslek temelli farklı iş grupları (örn. mühendis-yönetici) ya da çalışma süresi temelli farklı statüler (örn. tam zamanlı-kısmi zamanlı) açısından kıyaslamalar sağlamaktadır. Bu çalışmada ise aynı örgütte ve aynı işleri yapan yani aynı iş pozisyonundaki fakat farklı istihdam biçimleri ile (kadrolu, sözleşmeli ve şirket personeli) istihdam edilen çalışanların iş tutumları ve iş çıktıları arasındaki ilişkiler kıyaslanmıştır. Yazındaki çalışmalar değerlendirildiğinde, bu araştırmanın amacı açısından ve yazında oldukça sınırlı kalan istihdam biçimlerine göre iş tutumları ile iş çıktıları etkileşimi konusunda özgün bir katkı sağlaması hedeflenmektedir. Ayrıca, Türkiye bağlamı dikkate alındığında sözleşmeli ve kadrosuz şirket işçisi olarak çalışanların istihdamı önemli bir boyuttur. Bu farklı istihdam şekillerinin örgütsel davranış açısından incelenmesi de çalışmanın bağlama yerleşik bir çalışma olmasını sağlamaktadır. Yukarıda belirtilen temel konu açısından Muğla Büyükşehir Belediyesi uygun bir görgül bağlam sağlamaktadır. Muğla Büyükşehir Belediyesinde toplam üç ana kategoride toplam dokuz farklı istihdam türünde çalışan personel söz konudur. İlk ana kategori kadrolu istihdam türünde çalışan memur ve işçilerdir. Kadrolu memurlar kendi içlerinde iki alt gruba ayrılmaktadır. Bunlar; idari personel (büro personeli) ve teknik personel (mimar, mühendis, şehir plancısı, veteriner, doktor, hemşire, tekniker, teknisyen vb.) şeklindedir. Kadrolu memurlar, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine göre istihdam edilmektedirler. Kadrolu işçiler ise kendi içlerinde üç farklı kategoriye ayrılmaktadır. Bunlar; düz işçi, idari personel (büro personeli) ve teknik personel (mimar, mühendis, şehir plancısı, veteriner, doktor, hemşire, tekniker, teknisyen vb.)dir. Kadrolu işçiler, 4857 sayılı İş Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi hükümlerine tabidirler. Sözleşmeli türde ise iki ana kategoriden bahsedilebilir. Bunlar; sözleşmeli personel ve belediye şirket

personelidir. Sözleşmeli personel kapsamında tek grup ise teknik personellerdir. Bu gruptaki sözleşmeli personeller 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49. maddesine istinaden ve imzalanan sözleşme hükümlerine tabi olarak çalışmaktadırlar. Sözleşmeli personel ana kategorisindeki ikinci kategori belediye şirketi (MUBEP) personelidir. Bu kategoride ise üç farklı grup vardır. Bunlar; düz işçi, idari personel (büro personeli) ve teknik personeldir (mimar, mühendis, şehir plancısı, veteriner, doktor, hemşire, tekniker, teknisyen vb.). Belediye Şirketi (MUBEP) personeli, 4857 sayılı İş Kanunu ve Yüksek Hakem Kurulu İş Sözleşmesi hükümlerine tabidir. Böylelikle aynı örgütte çalışan ve aynı işi yapan fakat farklı istihdam biçimlerine göre istihdam edilen çalışanlar söz konusudur. Muğla Büyükşehir Belediyesi personeli olup, düz işçi statüsünde çalışan hem kadrolu işçi hem de belediye şirket personeli bulunmaktadır. Yine Muğla Büyükşehir Belediye Personeli olup idari personel statüsünde olan kadrolu memur, kadrolu işçi ve belediye şirket personeli bulunmaktadır. Teknik personel statüsünde olup kadrolu memur, kadrolu işçi, sözleşmeli personel ve belediye şirket personeli istihdam türlerinde çalışan personel söz konusudur. Çalışmanın temel amacı, aynı örgütte bu farklı istihdam türüne göre istihdam edilen fakat aynı işi yapan çalışanların iş tutumları ile iş çıktıları etkileşimlerinin değişip değişmediğini değerlendirmektir.

Araştırma bu giriş bölümü de dahil toplam beş bölümde organize edilmiştir. Bu bölümü takip eden bölüm yazın taraması bölümü olup, bu bölümde çalışmada ele alınan temel ilişkilere ait görgül araştırma bulguları aktarılmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümü yöntem bölümüdür. Bu bölümde çalışmanın modeli ve temel hipotezi, çalışmanın stratejisi, verisi ve örnekleme, çalışmada kullanılan ölçekler ve çalışmada yapılan temel analizler hakkında bilgi verilmiştir. Çalışmanın dördüncü bölümünde bulgular paylaşılmıştır. Çalışma tartışma ve sonuç bölümü ile sonlandırılmıştır.

## YAZIN TARAMASI

Bu araştırma iş tutumlarının iş çıktıları üzerindeki etkisinde farklı istihdam türlerinin rolü üzerinedir. İş tutumları ve iş çıktıları arasındaki etkileşim, örgütsel davranış araştırmalarında uzun bir tarihselliğe sahip merkezi bir araştırma konusudur. İş tutumları, kişilerin işlerine karşı hissettikleri, işleri hakkında inançları ve işleriyle bağlarını açıklayan ki-

şilerin işlerine ait değerlendirmeleri olarak tanımlanmaktadır (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2012: 343). Yazında iş tutumları genel olarak iş veya örgüte karşı çalışanların geliştirdiği duygular olarak değerlendirilmektedir. Örneğin, Vigoda (2000) geliştirmiş olduğu modelde iş tutumları olarak, iş tatmini, örgütsel bağlılık, işe katılım ve iş kaygısı/gerilimi/tükenmişliği tutumlarını ele almaktadır. Riketta (2008) da iş tutumları olarak iş tatmini, (duygusal) örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve işe katılım tutumlarını iş tutumları olarak değerlendirmektedir. Belirtilen çalışmalara iş tutumları olarak ele alınan tutumlara benzer şekilde Janasz vd. de (2013), işe katılım, iş tatmini ve bağlılığı iş tutumu olarak ele almışlardır. Araştırmamızda biz de belirtilen araştırmaları dikkate alarak örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işe katılım tutumlarını iş tutumları olarak belirledik. Örgütsel bağlılık, bir çalışanın örgütün üyesi olarak kalma arzusu olarak tanımlanır (Meyer ve Allen, 1997 ve Mowday vd., 1979'dan aktaran Colquitt, Lepine ve Wesson, 2017: 64). İş tatmini, birinin iş veya iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan haz alınan bir duygusal durumdur (Locke, 1976'dan aktaran Colquitt, Lepine ve Wesson, 2017: 96). İş katılımı, çalışanın iş performansının kendi kendine saygısı için merkezi olduğunu algılama derecesidir (Blau, 1985'den aktaran Reeve ve Smith, 2001). Bir başka tanıma göre ise iş katılımı, bir kişinin işi ile kendini psikolojik olarak tanımlanma derecesi veya toplam öz-imgesindeki işin önemini ifade eder (Lodahl ve Kejner, 1965'ten aktaran Reeve ve Smith, 2001).

İş çıktıları, iş tutumlarının sonuçları olarak değerlendirilmektedir (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2012). Yazında ele alınan belli başlı iş çıktıları olarak, (görev veya bağlamsal) performans(1), vatandaşlık davranışı ve çekilme davranışları veya üretkenlik karşıtı davranışlar (iş ihmal niyeti, işe devamsızlık) kabul edilmektedir (Vigoda, 2000; Harrison vd., 2006; Judge ve Kammeyer-Mueller, 2012). Bu çalışmamızda biz, araştırmamızdaki temel ilişkiyi sınamak üzere özyabancılaşma, işi ihmal niyeti ve işten ayrılma niyeti değişkenlerini temel olumsuz iş çıktıları olarak benimsedik.

Yabancılaşma, genel olarak, kontrol eksikliği hissi ile sonuçlanan, insanların kendilerinden, eylemlerinden, toplumlarından ve çevrelerinden soğuması ve ayrılması olarak tanımlanır (Luhman ve Cunliffe, 2013). İşe yabancılaşma bu çalışmada, dört temel karakteristiğin tutumsal bir konfigürasyonu olarak ele alınmıştır: (1) işe yönelik araçsal (araç/amaç) yönlendirme; (2) işin kendisinde öznel bir katılım eksikliği; (3) araçların çalışmanı kontrol ettiği şeklinde algılanan işçi/araç ilişkisinin tersine çevrilmesi ve son olarak, (4) işe karşı bir nefret (Vallas, 1988: 161). İş ihmal, işteki ilgi ve çabanın azaldığı pasif, yıkıcı bir cevap olarak tanımlanır (Farrell, 1983'den aktaran Colquitt, Lepine ve Wesson, 2017: 72). İşten ayrılma niyeti, bir örgütten ayrılmak için bilinçli ve kasıtlı bir isteklilik olarak düşünülmüştür (Tett ve Meyer, 1993: 262).

Yapılan incelemelerde iş tutumlarının iş çıktılarına etki-

leri olduğu veya bir başka ifadeyle iş çıktılarını istatistiksel açıdan anlamlı olarak açıkladıkları görülmektedir (örn. Hanisch ve Hulin, 1990; Hom ve Kinicki, 2001; Vigoda, 2000; Harrison vd., 2006; Riketta, 2008). Bunun yanı sıra iş tutumlarının öncülleri üzerine ve iş çıktılarının aracı değişken olarak ele alındığı çalışmalar da hatırı sayılır ölçüde yazında yer almaktadır (örn., Porter vd., 1974; Hackman vd., 1978; Williams ve Anderson, 1991; Tett ve Meyer, 1993; Keller, 1997; Vigoda, 2000; Judge vd., 2001; Cropanzano vd., 2003; Ng ve Sorensen, 2008; Avey vd., 2010). Yazında ayrıca, bu araştırma ile doğrudan ilgili olmasa da bu araştırmadaki ana amaca benzer bir şekilde farklı iş statüleri ile iş tutumları ve iş çıktıları arasındaki ilişkiyi değerlendiren sınırlı da olsa çalışmalar söz konusudur (örn., Ronen ve Sadan, 1984; McGinnis ve Morrow, 1990; Thorsteinson, 2003).

İş tutumlarının iş çıktıları üzerine etkilerini değerlendiren birçok görgül araştırma söz konusudur. Çekmecelioglu (2006), duygusal bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve bu iki değişkenle birlikte normatif bağlılığın verimliliği pozitif etkilediğini ortaya koymuştur. Çetin, Basım ve Aydoğan'ın (2011) araştırması örgütsel bağlılık ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi irdelemiş ve çalışmanın bulguları çalışanların tükenmişlik duygularının duygusal bağlılıkları ve normatif bağlılıkları ile ters yönlü ve devamlı ilişkileri ile aynı yönde ilişki içinde olduğunu tespit etmişlerdir. Demir (2012) yaptığı çalışmada örgütsel bağlılığın işten ayrılma eğilimi ile güçlü bir biçimde ters yönlü ilişki içinde olduğunu tespit etmiştir. Çelen, Teke ve Cihangiroğlu (2013), örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal ve normatif bağlılığın iş tatmini üzerinde pozitif etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Hoş ve Oksay (2015), örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Sökmen ve Şimşek (2016), örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif, stres ve işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışanların farklı çalışma statülerinin örgütsel bağlılığı etkilediği de ortaya konmuştur. Örneğin, Karahan (2008) çalışmasında, geçici statüde çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kadrolu hemşirelere göre daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Daha güvenceli statüde çalışma imkanı sağlayan kamu sektöründe çalışanların duygusal ve normatif bağlılıklarının özel sektörde çalışanlara oranlara daha fazla arttığı da araştırmacılarca (bkz. Negiz, Oksay ve Akman, 2011) ortaya konulmuştur.

İş tatmini ile ilgili çalışmaların genel bulgularını değerlendirecek olursak, Yazıcıoğlu (2009) iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koyarken İşcan ve Sayın (2010) iş tatmini ile örgütsel adalet ve güven arasında pozitif ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ertürk ve Keçecioğlu (2012) iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik arasında ters yönlü ilişki bulmuştur. Şeşen ve Basım (2010), örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel adalet arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolü olduğunu tespit etmiştir. Yıldız (2014), iş tatmininin süreç ada-

letin örgütle ilgili örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde ve etkileşim adaletinin kişiyle ilgili örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütle ilgili vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde aracı rolü olduğunu tespit etmiştir. Çalışanların farklı çalışma statülerinin iş tatminlerini nasıl etkilediğine ilişkin inceleme de söz konusudur. Örneğin, Ergeneli ve Eryiğit (2001) özel ve devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin iş tatmini düzeylerini karşılaştırdıkları çalışmalarında devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının toplam iş tatmini açısından daha yüksek ortalamaya sahip oldukları tespit edilmiştir.

Uyguç ve Çıvrın (2004) örgütsel bağlılık üzerinde iş doyumunu ve işe bağlılığın etkileri olduğunu tespit etmişlerdir. Arı, Bal ve Çına Bal (2010), çalışanların tükenmişliğinin ve işe bağlılığın azalmasını işten ayrılma niyetini arttırdığını tespit etmişler. Bulutlar ve Öz (2010) da çalışmalarında işe bağlılığın işten ayrılma niyetini azaltıcı etkide bulunduğunu doğrulamaktadır. Öztürk, Koçyiğit ve Bal'ın (2011) çalışması da işe bağlılık ile tükenmişlik arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir.

İşten ayrılma niyeti olumsuz bir iş çıktısı olarak birçok araştırmada ele alınan bir değişkendir. İşten ayrılma niyetinin öncülerine ilişkin yapılan araştırmadan, işten ayrılma niyetini arttıran faktörler arasında duygusal tükenmişlik duygusu (Onay ve Kılıç, 2011), işyeri nezaketsizliği (Kanten, 2014), iş aile çatışması (Çarıkcı ve Çelikkol, 2009; Turunç ve Çelik, 2010), kayırmacılık (Büte, 2011), iş stresi (Yenihan, Öner ve Çiftiyıldız, 2014) ve iş güvencesizliği (Karacaoğlu, 2015) gibi faktörlerin etkili olduğu görülmektedir. Yukarıda belirtilen değişkenler ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri de inceleyen çalışmalar söz konusudur. Örneğin, Karataş (2016) duygusal ve normatif bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerine negatif ve anlamlı etkileri olduğunu tespit etmiştir. Kartopu ve Gürbüz (2016) ise duygusal ve devam bağlılığının işten ayrılma niyetini azaltıcı etkide bulunduğunu ortaya koymuşlardır. Benzer bir şekilde, Varol (2017) duygusal bağlılığın işten ayrılma niyetini azaltıcı etkide bulunduğunu ortaya koymuştur. Yücel ve Koçak (2018), iş tatmininin işten ayrılma niyetini azalttığını tespit etmişlerdir. Yabancılaşma olgusuna ilişkin yapılan çalışmaların bulgularının genel değerlendirmesini yapacak olursak şunlar belirtilebilir: Turan ve Parsak (2011) iş tatmini ile, Taştan, İşçi ve Arslan (2014) algılanan örgütsel destek ile yabancılaşma arasında ters ilişki olduğunu ortaya koyarken Kırıcı ve Özkoç (2017) duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile yabancılaşma arasında doğrusal yönde ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Atay ve Gerçek (2017) algılanan rol belirsizliğinin işe yabancılaşma üzerinde pozitif etkisi olduğunu da ortaya koymuşlardır.

## YÖNTEM

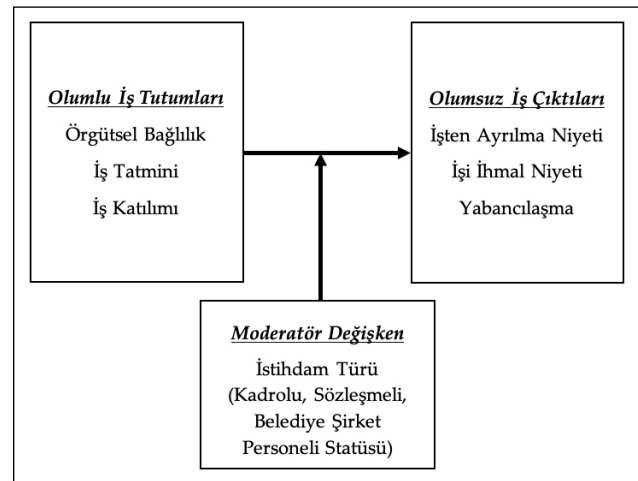
Yöntem bölümü, dört alt bölümde organize edilmiştir. İlk alt bölümde araştırmanın modeli ve temel hipotezi or-

taya konmuştur. İkinci bölümde, araştırmanın stratejisi, verisi ve örnekleme hakkında bilgilere yer verilmiştir. Üçüncü bölümde, araştırmada kullanılan ölçekler belirtilmiştir. Yöntem bölümünün son alt bölümünde ise araştırmada yapılan analizlere yer verilmiştir.

### Araştırma Modeli ve Temel Hipotezi

Araştırmanın modeli Şekil 1'den görülmektedir.

Araştırmanın modelinden de anlaşılacağı üzere bu araştırmada olumlu iş tutumlarının (iş memnuniyeti, örgütsel bağlılık, iş katılımı) olumsuz iş çıktıları (işten ayrılma niyeti, işi ihmal niyeti, yabancılaşma) üzerindeki etkileri incelenecektir. Belirtilen etki incelenirken temel olarak istihdam türünün belirtilen ilişkiyi nasıl biçimlendirdiği ortaya konacaktır. Bir başka ifade ile kadrolu çalışanlar, sözleşmeli çalışanlar ve belediye şirket personeli statüsü ile çalışanların olumlu iş tutumlarının olumsuz iş çıktıları üzerindeki etkilerinin farklılaşıp farklılaşmadığı incelenecektir. Araştırmanın temel hipotezi çalışanların farklı istihdam biçimlerine (kadrolu çalışanlar, sözleşmeli çalışanlar ve belediye şirket personeli statüsü ile çalışanlar) göre olumlu iş tutumlarının olumsuz iş çıktıları üzerindeki etkilerinin farklılaştığıdır. Farklılaşmanın yönü konusundaki beklenti şöyledir. Çalışma statüsü şirket personeli statüsünde olanların iş tutumlarının iş çıktılarına etkileri sözleşmeli ve kadrolu olanlara göre daha az iken, sözleşmeli statüde olanların olumlu iş tutumlarının olumsuz iş çıktılarına etkisi kadrolu olanlara göre daha az fakat şirket personeli olarak çalışanlara göre daha fazla, kadrolu çalışanlarda ise olumlu iş tutumlarının olumsuz iş çıktıları üzerindeki etkilerinin hem sözleşmeli statüde çalışanlardan hem de şirket personeli statüdeki çalışanlardan daha fazla olduğudur. Bu beklentinin arkasındaki temel varsayım, daha fazla istihdam koruması sağlayan istihdam türünde istihdam edilme, olumlu iş tutumlarının olumsuz iş çıktıları üzerindeki etkisini daha güçlü bir biçimde etkileyeceğidir.



Şekil 1. Araştırma modeli.

### Araştırma Stratejisi, Veri ve Örneklem

Araştırmanın stratejisi, tarama stratejisidir. Veri toplama tekniği ankettir. Anket formu yanıtlayıcıların özelliklerini (yaş, cinsiyet, eğitim, örgütteki çalışma süresi, toplam çalışma hayatı süresi) edinmeye yönelik sorular ve araştırmadaki temel değişkenlerin ölçümüne yönelik ölçeklerden oluşmaktadır. Araştırmanın verileri, Muğla Büyükşehir Belediye Personelinden toplanan verilerden oluşmaktadır. Araştırmanın temel varsayımını sınamak amacıyla tüm istihdam kategorilerinden çalışan personelden eşit sayıda araştırmaya dahil edilmesi hedeflenmiştir. Tablo 1'de Muğla Büyükşehir Belediyesi personel sayıları sunulmuştur.

Araştırmaya her bir istihdam türünde çalışan kişilerden 90 üzeri kişiye ulaşılması hedeflenmiştir. Araştırmaya 900 Muğla Büyükşehir Belediyesi çalışanı katılmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların genel özelliklerini değerlendirebilmek için tanımlayıcı istatistiksel analizler yapılmıştır. Katılanların %60,9'u (548 kişi) erkek, %39,1'i (352 kişi) kadındır. Katılanların %54'ü (486 kişi) ön lisans veya lisans düzeyinde eğitime sahiptir. %32,7'si (294 kişi) lise eğitimine sahipken, %4,6'sı (41 kişi) yüksek lisans, %4,4'ü (40 kişi) ortaöğretim, %4'ü (36 kişi) ilköğretim ve %0,03'ü (3 kişi) doktora eğitime sahiptir. Araştırmaya katılan personelin %56,4'ü (508 kişi) evli, %33,1'i (298 kişi) bekar, %6,3'ü (57 kişi) boşanmış ve %4,1'i (37 kişi) duldur. Araştırmaya katılan 900 personelin istihdam türü Tablo 2'de görülmektedir.

Araştırmada her bir istihdam kategorisi için 90 üzeri kişiden veri toplanması hedeflenmiştir. Araştırmaya katılanların toplam çalışma süresi ortalaması 12,2 yıl, Belediyede çalışma süresi ortalaması 6,2 yıl ve yaş ortalamaları 36,7 yıldır.

### Ölçekler

**Örgütsel Bağlılık Ölçeği:** Örgütsel bağlılık değişkeni Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen duygusal bağlılık ölçeği ile ölçülmüştür. Örgütsel bağlılık ölçeği altı ifadeden oluşmaktadır. AMOS programında yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda bu altı ifadenin de yüklenimlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılık için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda model uyum iyiliklerinin de kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. (CMIN/DF:  $\chi^2$ : 4,220[P: 0,000]; GFI: 0,991; CFI: 0,992; RMSEA: 0,060). Bu altı ifade için ayrıca güvenilirlik analizi yapılmıştır. Örgütsel bağlılık için yapılan maddelerin güvenilirlik analizi sonuçları da (Cronbach's Alpha: 0,861) kabul edilebilir düzeydedir.

**İş Tatmini Ölçeği:** İş tatmini değişkeninin ölçümü için Schriesheim ve Tsui (1980) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeğe göre çalışanların işleriyle ilgili altı boyutu değerlendirmeleri istenmiştir. Bunlar; mevcut iş, çalışma arkadaşları, yöneticiler, mevcut maaş, terfi için fırsatlar ve genel anlamda iştir. Ölçek 1'den (çok tatminsiz edici) 5'e (çok tatmin edici) şeklinde skor ölçümü sağlamaktadır. AMOS programında yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda

**Tablo 1.** Muğla Büyükşehir Şehir Personel Sayıları (10 Nisan 2019 itibarıyla)

	Düz İşçi	İdari Personel (Büro Personeli)	Teknik Personel (Mimar, Mühendis, Şehir Plancısı, Veteriner, Doktor, Hemşire, Tekniker, Teknisyen vb.)
Kadrolu Memur		489	126
Kadrolu İşçi	424	121	142
Sözleşmeli Personel			271
Belediye Şirket Personeli (MUBEP Personeli)	1541	1069	306

Kaynak: MBŞB İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı ve MUSKİ İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı.

**Tablo 2.** Araştırmaya Katılan Personelin İstihdam Türlerinin Dağılımları

	Sıklık	Yüzde
Kadrolu memur-idari personel	97	10,8
Kadrolu memur-tekniik personel	103	11,4
Kadrolu işçi-düz işçi	100	11,1
Kadrolu işçi-idari personel	101	11,2
Kadrolu işçi-tekniik personel	99	11,0
Sözleşmeli personel-tekniik personel	101	11,2
Belediye şirket personeli (MUBEP)-düz işçi	101	11,2
Belediye şirket personeli (MUBEP)-idari personel	99	11,0
Belediye şirket personeli (MUBEP)-tekniik personel	99	11,0
Toplam	900	100,0

bu altı ifadenin de yüklenimlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür. İş tatmini ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda model uyum iyiliklerinin de kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. (CMIN/DF:  $\chi^2$ : 3,485 (P: 0,002); GFI: 0,992; CFI: 0,995; RMSEA: 0,053). Bu altı ifade için ayrıca güvenilirlik analizi yapılmıştır. İş tatmini için yapılan maddelerin güvenilirlik analizi sonuçları da (Cronbach's Alpha: 0,879) kabul edilebilir düzeydedir.

**İşe Katılım Ölçeği:** İşe katılım değişkeni, Lodahl ve Kejner (1965) tarafından geliştirilen ölçek ile ölçülmüştür. İşe katılım ölçeği dokuz ifadeden oluşmaktadır. AMOS programında yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda bu dokuz ifadenin ancak beş tanesinin yüklenimlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür. Beş ifadeyle yapılan işe katılım ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda model uyum iyiliklerinin de kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. (CMIN/DF:  $\chi^2$ : 1,413 (P: 0,000); GFI: 0,998; CFI: 0,999; RMSEA: 0,021). Bu beş ifade için ayrıca güvenilirlik analizi yapılmıştır. İş tatmini için yapılan maddelerin güvenilirlik analizi sonuçları da (Cronbach's Alpha: 0,851) kabul edilebilir düzeydedir.

**İşi İhmal Niyeti Ölçeği:** İşi ihmal niyeti değişkeni, Leck ve Saunders (1992) tarafından geliştirilen ölçek ile ölçülmüştür. İşi ihmal niyeti ölçeği sekiz ifadeden oluşmaktadır. AMOS programında yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda bu sekiz ifadenin de yüklenimlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür. İş tatmini ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda model uyum iyiliklerinin de kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. (CMIN/DF:  $\chi^2$ : 4,049 (P: 0,000); GFI: 0,980; CFI: 0,984; RMSEA: 0,058). Bu sekiz ifade için ayrıca güvenilirlik analizi yapılmıştır. İş tatmini için yapılan maddelerin güvenilirlik analizi sonuçları da (Cronbach's Alpha: 0,886) kabul edilebilir düzeydedir.

**İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği:** İşten ayrılma niyeti değişkeni Konovsky ve Cropanzano (1991) tarafından kullanılan üç ifadeli ölçek ile ölçülmüştür. İşten ayrılma ölçeği üç ifadeden oluşmaktadır. AMOS programında yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda bu üç ifadenin de yüklenimlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür. İş tatmini ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda model uyum iyiliklerinin de kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. (CMIN/DF:  $\chi^2$ : 0,092 (P: 0,000); GFI: 1,000; CFI: 1,000; RMSEA: 0,000). Bu üç ifade için ayrıca güvenilirlik analizi yapılmıştır. İş tatmini için yapılan mad-

delerin güvenilirlik analizi sonuçları da (Cronbach's Alpha: 0,856) kabul edilebilir düzeydedir.

**Özyabancılaşma Ölçeği:** Özyabancılaşma Vallas'ın (1988) beş maddelik ölçeği ile ölçülecektir. AMOS programında yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda bu beş ifadenin dördünün yüklenimlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür. İş tatmini ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda model uyum iyiliklerinin de kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. (CMIN/DF:  $\chi^2$ : 0,098 (P: 0,000); GFI: 1,000; CFI: 1,000; RMSEA: 0,000). Bu altı ifade için ayrıca güvenilirlik analizi yapılmıştır. İş tatmini için yapılan maddelerin güvenilirlik analizi sonuçları da (Cronbach's Alpha: 0,806) kabul edilebilir düzeydedir.

**Sosyal Beğenirlik Ölçeği:** Sosyal beğenirlik ölçeği; Paulhus'un (1991) geliştirmiş olduğu kendini kandıran pozitiflik ve izlenim yönetimi değişkenlerinden oluşan 40 maddelik ölçeğidir. Ölçekte ters çevrilmesi gereken maddeler ters çevrildikten sonra, 6 ve 7 seçenekleri 1 puan, diğerleri 0 puan olarak kabul edilerek bir skor hesaplanmıştır. 10 ve üzeri puan alanlar için kendini kandıran pozitiflik ve izlenim yönetim yüksek, 10'un altında kalan puanlar için düşük olarak kabul edilmiştir.

#### Analizler

Araştırmanın temel bulgularını ortaya koyabilmek için araştırma verilerine ilişkin yapılan istatistiksel analizler sırasıyla şu şekilde belirtilebilir.

1. Normal Dağılım Analizleri
2. Korelasyon Analizi
3. Ortalamalar Arası Fark
4. Sıralı Lojistik Regresyon Analizi

Belirtilen bu analizleri değerlendirmeden önce araştırma ölçekleri için doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi, araştırma değişkenleri için kullanılan ölçeklerin ölçüm gücünü ne kadar sağlayabildiklerini değerlendirmek için yapılmıştır. Güvenirlik analizleri de doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerde standardı sağlayan maddelerin ölçek güvenilirliklerini tespit etmek için yapılmıştır. Bu analizlerin sonuçları yukarıdaki bölümde aktarılmıştır.

Normal dağılım analizleri ise araştırmanın bağımlı değişkenlerinin parametrik istatistiksel analizlere konu edilebilir edilmeyeceğini belirlemek için yapılmıştır. Yapılan normal dağılım analizleri sonrası bağımlı değişkenlerin normal dağılıma uymadığı tespit edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 3'de görülmektedir.

**Tablo 3.** Bağımlı Değişkenler İçin Yapılan Normallik Testi

	Kolmogorov-Smirnov*			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
İşi ihmal niyeti	,194	900	,000	,808	900	,000
İşten ayrılma niyeti	,221	900	,000	,859	900	,000
Özyabancılaşma	,155	900	,000	,896	900	,000

\*Lilliefors Significance Correction.

Tablo'dan görüldüğü üzere "Kolmogorov-Smirnov" ve "Shapiro-Wilk" testinin anlamlılık değerleri 0.05' den küçük olduğu için analize konu edilen değişkenler normal dağılıma uymamaktadır. Araştırmanın bağımlı değişkenlerinin normal dağılıma uymaması nedeniyle parametrik olmayan testler yapılmıştır. Korelasyon analizi, araştırmaya konu edilen değişkenlerin birbirleri ile ne kadar ilişki içinde olup olmadığını kullanmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Sıralı lojistik regresyon analizi ise araştırmanın temel önermesini test etmek için kullanılmıştır. Yapılan analizler neticesinde ortaya çıkan bulgular izleyen açıklamalarda sunulmuştur. Araştırmada yürütülen bütün analizler IBM SPSS Statistics 20. ve onun bir modülü olan AMOS programında yapılmıştır.

## BULGULAR

Bu bölümde analiz bölümünde de belirtildiği üzere temel olarak üç analizin sonuçları aktarılmaktadır. Bu analizler korelasyon analizi, ortalamalar arasındaki fark testi ve sıralı lojistik regresyon analizidir.

Araştırmanın bağımlı değişkenleri normal dağılıma uymadığı için Spearman's rho korelasyonları değerlendirilmiştir. Tablodan görüleceği üzere, bu araştırmada olumlu iş tutumları olarak kabul edilen örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işe katılım tutumları arasından pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunurken, olumsuz iş çıktıları olarak kabul edilen işi ihmal niyeti, işten ayrılma niyeti ve öz yabancılaşma arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Olumlu iş tutumları ile olumsuz iş çıktıları değişkenleri seti arasındaki ilişkiler ise negatif ve anlamlı ilişkiler görülmektedir. İşyerinde çalışma süresi olumlu iş tutumları olarak kabul edilen değişkenleri yüksek düzeyde olmasa da pozitif ve anlamlı yönde artırırken, olumsuz iş çıktıları sadece özyabancılaşma ile ters yönlü ve anlamlı ilişki içerisindedir.

İşyerinde çalışma süresi arttıkça çalışanların özyabancılaşma tutumları azalmaktadır. Toplam çalışma süresi ile olumlu iş tutumlarından örgütsel bağlılık ve iş tatmini tutumları ile pozitif ve anlamlı bir ilişki içerisindedir. Yaş ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı ilişki söz konusu iken, özyabancılaşma ve işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki söz konusudur.

Araştırmamızda toplam dokuz adet istihdam kategorisi bulunmaktadır. Bu kategoriler şu şekildedir:

1. Kadrolu Memur-İdari Personel (Büro Personeli)
2. Kadrolu Memur-Teknik Personel
3. Kadrolu İşçi-Düz İşçi
4. Kadrolu İşçi-İdari Personel
5. Kadrolu İşçi-Teknik Personel
6. Sözleşmeli Personel-Teknik Personel
7. Belediye Şirket Personeli-Düz İşçi
8. Belediye Şirket Personeli-İdari Personel
9. Belediye Şirket Personeli-Teknik Personel

Yukarıda belirtilen bu dokuz farklı istihdam türünün istihdam türlerinin yasal güvenceleri nedeniyle olumlu iş tutumları ve olumsuz iş çıktıları açısından farklılıklara yol açacağı düşünülmektedir. Kadrolu memur ve kadrolu işçi statüsündeki belediye çalışanlarının olumlu iş tutumlarının diğer kategorilere göre daha yüksek olacağı ve olumsuz iş çıktılarının diğer istihdam türündekilere göre daha düşük olacağı varsayılmaktadır. Sözleşmeli personel türünde istihdam edilen personellerin de kadrolulardan daha az fakat belediye şirket personeli kategorisindeki istihdam türleri içerisindeki personellerden daha fazla olumlu iş tutumlarına sahip olacağı varsayılmaktadır. Olumsuz iş çıktıları açısından değerlendirdiğinde ise sözleşmeli personel türündeki istihdam edilen personelin ise kadrolu statüde istihdam edilenlerden daha fazla fakat belediye şirket personeli tü-

**Tablo 4.** İlgilişimler (Korelasyonlar)

Değişkenler	N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Örgütsel Bağlılık	900										
2. İş Tatmini	900	,639**									
3. İşe Katılım	900	,378**	,601**								
4. Öz Yabancılaşma	900	-,617**	-,733**	-,513**							
5. İş İhmal Niyeti	900	-,477**	-,390**	-,218**	,402**						
6. İşten Ayrılma Niyeti	900	-,446**	-,455**	-,238**	,409**	,435**					
7. Kendini Kandıran Pozitiflik	898	,425**	,587**	,483**	-,609**	-,358**	-,276**				
8. İzlenim Yönetimi	900	,318**	,373**	,337**	-,393**	-,353**	-,227**	,697**			
9. Toplam Çalışma Süresi	900	,129**	,169**	,044	-,155**	-,060	-,074*	,124**	,095**		
10. İşyeri Çalışma Süresi	900	,202**	,255**	,173**	-,205**	-,058	-,062	,214**	,101**	,540**	
11. Yaş	899	,138**	,239**	,061	-,174**	-,058	-,124**	,110**	,065	,873**	,501**

Spearman's rho.

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ründe istihdam edilen personellerden daha az olumsuz iş çıktısına sahip olacağı varsayılmaktadır. Kısaca belediye şirket personeli türünde istihdam edilenler en düşük olumlu iş tutumlarına ve en yüksek olumsuz iş çıktısı tutumlarına sahip olduğu varsayılmaktadır. Bu varsayımları test edebilmek için ortalamalar arasında farklılıkların karşılaştırılması yapılmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkenleri normal dağılıma uymadığı için ve araştırmanın ana değişkenlerini dokuz farklı kategoride karşılaştırarak yukarıda belirtilen varsayımları sınamak için Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Kruskal-Wallis testi, ikiden fazla parametrik ana kütle ortalamalarını karşılaştırmak için yapılan tek yönlü varyans analizinin nonparametrik alternatifidir (Karagöz, 2017: 264). Yapılan test sonucunda dokuz farklı istihdam türüne göre araştırmanın temel değişkenleri arasında farklılıklar olduğu ve bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Kruskal-Wallis testi, test istatistikleri sonuçları Tablo 5'de sunulmaktadır.

Tablodan görüldüğü üzere bütün değişkenlere ilişkin anlamlılık düzeyi 0,05'ten küçük olduğu için gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir. Farklılıkların nedenleri Tablo 6'da Sıralar (Ranks) tablosundan görülebilir.

Örgütsel bağlılık açısından değerlendirildiğinde en yüksek bağlılık ortalamasına sahip istihdam türü kadrolu işçi-idari personel iken, en düşük ortalamaya sahip istihdam türü belediye şirket personeli-teknik personel olduğu görülmektedir. Kadrolu memur ve işçi statüsünde çalışanların ortalama örgütsel bağlılıkları belediye şirket personeli istihdam türlerinde çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. İş tatmini açısından değerlendirildiğinde en yüksek bağlılık ortalamasına sahip istihdam türü kadrolu işçi-teknik personel iken, en düşük ortalamaya sahip istihdam türü belediye şirket personeli-idari personel olduğu görülmektedir. Kadrolu işçi istihdam türündeki (düz işçi-idari personel-teknik personel) personellerin iş tatmini ortalamalarının en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık değişkeninde olduğu gibi kadrolu statüdeki memur ve işçilerin ortalama iş tatmini değerleri belediye şirket personeli istihdam türlerine kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. İşe katılım açısından değerlendirildiğinde en yüksek işe katılım tutumu ortalamasına sahip istihdam türü kadrolu işçi-idari personel iken, en düşük ortalamaya sahip istihdam türü kadrolu memur-idari personel olduğu görülmektedir. Öz yabancılaşma açısından değerlendiril-

diğinde en yüksek bağlılık ortalamasına sahip istihdam türü kadrolu işçi-idari personel iken, en düşük ortalamaya sahip istihdam türü kadrolu işçi-teknik personel olduğu görülmektedir. Öz yabancılaşma açısından değerlendirildiğinde en yüksek ortalama değere sahip istihdam kategorisi belediye şirket personeli (düz işçi, idari personel ve teknik personel)'dir. İş ihmal niyeti açısından değerlendirildiğinde en yüksek ortalamaya sahip istihdam türü belediye şirket personeli-teknik personel iken, en düşük ortalamaya sahip istihdam türü belediye şirket personeli-idari personel olduğu görülmektedir. İşten ayrılma niyeti açısından değerlendirildiğinde en yüksek işten ayrılma niyeti ortalamasına sahip istihdam türü belediye şirket personeli-teknik personel iken, en düşük ortalamaya sahip istihdam türü kadrolu memur-teknik personel olduğu görülmektedir. Yukarıdaki bulgular olumlu iş tutumları ve olumsuz iş çıktılarının çalışanların istihdam türlerine göre değiştiğini göstermektedir. Araştırma modelini test edebilmek ve istihdam türünün olumlu iş tutumları ile olumsuz iş çıktıları arasındaki ilişkiyi düzenlemede rolü olup olmadığını sınamak için sıralı lojistik regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkenleri normal dağılıma uymadığı için bağımlı değişkenler sıralı hale getirilmiş ve bağımsız değişkenler ile kontrol değişkenlerinin her bir istihdam türü kategorisi açısından etkileşimleri analiz edilmiştir. Bağımlı değişkenlere ait veriler dört kategoride (1-1.49: 1; 1.5-2.49: 2; 2.5-3.49: 3; 3.5-5: 4) yeniden kodlanmıştır. Sıralı lojistik regresyon analizi her bir istihdam türü için üç ayrı bağımlı değişken için yapılmıştır. Ayrıca basit ve kontrol değişkenli olmak üzere her bir analiz ayrıştırılmıştır. Analiz sonuçları basit ve kontrol değişkenli model yani genişletilmiş model sunumları her bir istihdam türüne göre birleştirilerek sunulmuştur. İzleyen tablolarda her bir istihdam türünde çalışanların olumsuz iş çıktıları konusundaki tutumları (özyabancılaşma, işi ihmal niyeti, işten ayrılma niyeti) üzerinde olumlu iş tutumlarının (örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işe katılım) etkilerinin analizi söz konusudur. Basit modellerde her bir bağımlı değişken üzerinde bağımsız değişkenlerin etkisi sınanırken, genişletilmiş modellerde ayrıca yaş, işyeri çalışma süresi, toplam çalışma süresi ve sosyal beğenirlik etkisini değerlendirebilmek için kendini kandırma tutumu ve izlenim yönetimi tutumları modellere dahil edilmiştir.

Model uyumu, test edilen modelin anlamlı olup olmadığını gösterir. Model uyumu, kestirilen model (açıklayıcı

**Tablo 5.** Test istatistikleri<sup>a,b</sup>

	Örgütsel Bağlılık	İş Tatmini	İşe Katılım	Öz Yabancılaşma	İş İhmal	İşten Ayrılma Niyeti
Chi-Square	55,139	107,301	121,251	114,913	32,557	21,994
df	8	8	8	8	8	8
Asymp. Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,005

<sup>a</sup>Kruskal Wallis Test; <sup>b</sup>Grouping Variable: istihdamkategorisi.



**Tablo 6.** Sıralar (Ranks)

	İstihdam kategori	N	Mean Rank
Örgütsel Bağlılık	Kadrolu memur-İdari personel	97	476,90
	Kadrolu memur-Teknik personel	103	475,14
	Kadrolu işçi-Düz işçi	100	495,98
	Kadrolu işçi-İdari personel	101	537,68
	Kadrolu işçi-Teknik personel	99	492,64
	Sözleşmeli personel-Teknik personel	101	472,67
	Belediye şirket personeli-Düz işçi	101	384,03
	Belediye şirket personeli-İdari personel	99	394,66
	Belediye şirket personeli-Teknik personel	99	323,02
İş Tatmini	Kadrolu memur-İdari personel	97	422,26
	Kadrolu memur-Teknik personel	103	412,24
	Kadrolu işçi-Düz işçi	100	524,51
	Kadrolu işçi-İdari personel	101	529,05
	Kadrolu işçi-Teknik personel	99	602,94
	Sözleşmeli personel-Teknik personel	101	502,77
	Belediye şirket personeli-Düz işçi	101	399,50
	Belediye şirket personeli-İdari personel	99	322,80
	Belediye şirket personeli-Teknik personel	99	337,06
İşe Katılım	Kadrolu memur-İdari personel	97	309,95
	Kadrolu memur-Teknik personel	103	361,47
	Kadrolu işçi-Düz işçi	100	389,77
	Kadrolu işçi-İdari personel	101	623,35
	Kadrolu işçi-Teknik personel	99	581,75
	Sözleşmeli personel-Teknik personel	101	441,67
	Belediye şirket personeli-Düz işçi	101	486,68
	Belediye şirket personeli-İdari personel	99	406,41
	Belediye şirket personeli-Teknik personel	99	450,78
Öz Yabancılaşma	Kadrolu memur-İdari personel	97	453,81
	Kadrolu memur-Teknik personel	103	461,68
	Kadrolu işçi-Düz işçi	100	368,87
	Kadrolu işçi-İdari personel	101	421,67
	Kadrolu işçi-Teknik personel	99	256,31
	Sözleşmeli personel-Teknik personel	101	441,96
	Belediye şirket personeli-Düz işçi	101	517,50
	Belediye şirket personeli-İdari personel	99	552,84
	Belediye şirket personeli-Teknik personel	99	579,71
İşi İhmal	Kadrolu memur-İdari personel	97	433,98
	Kadrolu memur-Teknik personel	103	402,73
	Kadrolu işçi-Düz işçi	100	435,03
	Kadrolu işçi-İdari personel	101	510,35
	Kadrolu işçi-Teknik personel	99	446,63
	Sözleşmeli personel-Teknik personel	101	412,95
	Belediye şirket personeli-Düz işçi	101	455,74
	Belediye şirket personeli-İdari personel	99	401,18
	Belediye şirket personeli-Teknik personel	99	557,11
İşten Ayrılma Niyeti	Kadrolu memur-İdari personel	97	406,43
	Kadrolu memur-Teknik personel	103	397,09
	Kadrolu işçi-Düz işçi	100	458,72
	Kadrolu işçi-İdari personel	101	451,00
	Kadrolu işçi-Teknik personel	99	421,98
	Sözleşmeli personel-Teknik personel	101	452,99
	Belediye şirket personeli-Düz işçi	101	447,51
	Belediye şirket personeli-İdari personel	99	481,52
	Belediye şirket personeli-Teknik personel	99	538,43

değişkenlerin yer aldığı model) ile sıfır model (herhangi bir açıklayıcı değişkenin olmadığı model) arasında anlamlı bir fark olup olmadığını test etmektedir.<sup>1</sup> Modelin anlamlı olması ( $p < .0005$ ), eklenen değişkenlerden en az birinin sıfıra eşit olmadığını ve test edilen modelin sıfır modelinden daha iyi tahminler sunduğunu göstermektedir. Karagöz'e göre (2017: 395) modelin uyum iyiliğinin incelenmesinde Pearson ki kare ve sapma (deviance) değerlerine bakılır ve her iki değer 0,05'ten büyük olması sıfır hipotezinin ret edilemeyeceğini gösterir. Modelin uyum iyiliği için sıfır hipotezi 'model verilere uyum göstermektedir' biçimindedir (Karagöz, 2017: 395). Yine Karagöz'e göre Pseudo R2 değerleri, bağımlı değişkenin yüzde kaçının bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını gösterir (Karagöz, 2017: 395). Pseudo R2 değerleri, çoklu regresyon analizindeki R2'ye göre küçük değerler alma eğilimindedir ve 0.20-0.40 arasındaki bir değer çok yüksek olduğu belirtilebilir (Şenel-Alatlı, 2014: 41'den aktaran Karagöz, 2017: 395).

Tablo 7'de kadrolu memur idari personel statüsünde çalışanların iş tutumları ve iş çıktılarına ilişkin tutumlarının etkileşimlerini değerlendirmek için yapılan sıralı lojistik regresyon analizi sonuçları görülmektedir. Her bir bağımlı değişken için yapılan basit ve genişletilmiş modellerin bir bütün olarak anlamlı olduğu ve uyum iyiliği açısından da modellerin verilere uyum gösterdiği görülmektedir. Basit modeller açısından değerlendirildiğinde şu ilişkileri belirtilebilir. İş tatmini arttıkça özyabancılaşma azalmakta, örgütsel bağlılık arttıkça hem işi ihmal niyeti hem de işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Genişletilmiş modellerde, modellerin açıklama güçlerinin basit modellere göre daha da arttığı görülmektedir. Basit modellerde görünen ve yukarıda ifade edilen temel ilişkiler genişletilmiş modellerde de görülmektedir. Özyabancılaşmanın üzerine değişkenlerin etkilerinin sınındığı genişletilmiş modelde kendini kandırma pozitifliğinin düşük olmasının özyabancılaşma tutumunu güçlendirdiği, yüksek olduğu durumda ise özyabancılaşma tutumunu zayıflattığı görülmektedir. İşten ayrılma niyeti bağımlı değişkenine ait genişletilmiş model incelendiğinde, kendini kandırma pozitifliğinin düşük olması durumu işten ayrılma niyetini azaltmakta, izlenim yönetimi tutumunun düşük olması durumunun ise işten ayrılma niyetini artırıcı etki yaptığı görülmektedir.

Tablo 8'de kadrolu memur teknik personel statüsünde çalışanların iş tutumları ve iş çıktılarına ilişkin tutumlarının etkileşimlerini değerlendirmek için yapılan sıralı lojistik regresyon analizi sonuçları görülmektedir. Özyabancılaşma açısından değerlendirdiğimizde hem basit hem de genişletilmiş modellerde örgütsel bağlılık ve iş tatmini arttıkça özyabancılaşma azalmaktadır. Basit modelde işe katılım da özyabancılaşmayı azaltırken bu ilişki genişletilmiş modelde anlamsızdır. İş ihmal niyeti açısından değerlendirdiğimiz

de, örgütsel bağlılık arttıkça işi ihmal niyeti azalmaktadır. Basit modelde istatistiksel olarak anlamlı olan bu ilişki genişletilmiş modelde söz konusu değildir. Örgütsel bağlılık arttıkça işten ayrılma niyeti azalırken, işe katılım arttıkça işten ayrılma niyeti de artmaktadır. Kendini kandırma pozitiflik düşük olma durumunda hem özyabancılaşma hem de işi ihmal niyeti artmakta iken, izlenim yönetimi düşük olma durumunda özyabancılaşmanın arttığı da görülmektedir. Genişletilmiş modellerde, modellerin açıklama güçlerinin basit modellere göre daha da arttığı görülmektedir.

Tablo 9'da kadrolu işçi düz işçi statüsünde çalışanların olumlu iş tutumları ve olumsuz iş çıktılarına ilişkin tutumlarının etkileşimlerini değerlendirmek için yapılan sıralı lojistik regresyon analizi sonuçları görülmektedir. Analiz sonuçlarından görüleceği üzere sadece işi ihmal niyetine ilişkin yapılan analizlerde uyum iyiliğinin kabul edilebilir olduğu, özyabancılaşma ve işten ayrılma niyetine ilişkin basit ve genişletilmiş modellerin uyum iyiliğinin kabul olmadığı görülmektedir. İş ihmal niyeti açısından değerlendirildiğimizde örgütsel bağlılık arttıkça işi ihmal niyeti tutumunun azaldığı görülmektedir. İş ihmal niyetine ilişkin genişletilmiş modelde, modelin açıklama gücünün basit modele göre daha da arttığı görülmektedir.

Tablo 10'da kadrolu işçi idari personel statüsünde çalışanların olumlu iş tutumları ve olumsuz iş çıktılarına ilişkin tutumlarının etkileşimlerini değerlendirmek için yapılan sıralı lojistik regresyon analizi sonuçları görülmektedir. Üç bağımlı değişken için yapılan basit ve genişletilmiş modellerin model uyumları ve uyumun iyiliği sonuçları açısından analizlerin sorunsuz olduğu görülmektedir. Özyabancılaşma açısından değerlendirdiğimizde, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arttıkça özyabancılaşmanın azaldığı hem basit modelden hem de genişletilmiş modelden görülmektedir. İş ihmal niyeti açısından değerlendirildiğinde ise sadece iş tatmini arttıkça işi ihmal niyetinin azaldığı genişletilmiş modelde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olarak doğrulanmıştır. İşten ayrılma niyeti açısından değerlendirdiğimizde ise hem basit modelde hem genişletilmiş modelde iş tatmini arttıkça işten ayrılma niyeti azaldığı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde görülmektedir. İşten ayrılma niyeti için genişletilmiş modeldeki bir başka istatistiksel olarak anlamlı ilişki işyeri çalışma süresi arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığıdır. Genel olarak bakıldığında genişletilmiş modellerin açıklama güçlerinin basit modellere kıyasla arttığı da görülmektedir.

Tablo 11'de kadrolu işçi teknik personel statüsünde çalışanların olumlu iş tutumları ve olumsuz iş çıktılarına ilişkin tutumlarının etkileşimlerini değerlendirmek için yapılan sıralı lojistik regresyon analizi sonuçları görülmektedir. Özyabancılaşma değişkeni için test edilen basit ve genişletilmiş model ile işi ihmal niyeti için test edilen genişletilmiş

<sup>1</sup>Model uyumu ile ilgili bilgiler; <https://stats.idre.ucla.edu/spss/output/ordered-logistic-regression/> ve <http://www.restore.ac.uk/srme/www/fac/soc/wie/research-new/srme/modules/mod5/4/index.html> sitelerindeki açıklamalara dayanmaktadır. (Erişim tarihi: 22.07.2019).

**Tablo 7.** Sıralı Lojistik Regresyon (Kadrolu Memur-İdari Personel)

	Öz yabancılaşma		İşi ihmal niyeti		İşten ayrılma niyeti	
	Estimate	ODDS	Estimate	ODDS	Estimate	ODDS
<b>Basit Model</b>						
Threshold						
BD: 1,00	-12,93669**	0,00000	-4,401**	0,0123	-6,9909**	0,0009
BD: 2,00	-9,42381**	0,00008	-1,242	0,2888	-4,15182**	0,0157
BD: 3,00	-6,18622**	0,00206			-1,8963	0,1501
Location						
ÖB	-0,00464	0,99537	-0,977*	0,3764	-0,91273*	0,4014
İT	-2,42664**	0,08833	-0,166	0,8470	-0,77668	0,4599
İK	-0,52658	0,59062	-0,146	0,8642	0,07976	1,0830
Model Uyumu	70,520**		19,413**		32,633**	
(Final Chi-Square)						
Uyumun İyiliği	246,983-154,932		140,222-126,555		186,341 – 176,780	
(Pearson – Deviance Chi-Square)						
Model R2 (Cox and Snell)	,517		0,181		,286	
Model R2 (Nagelkerke)	,567		0,226		,322	
Model R2 (McFadden)	,301		0,124		,154	
<b>Genişletilmiş Model</b>						
Threshold						
BD: 1,00	-10,2944**	0,0000	-2,7189	0,0659	-10,51537**.	0,00003
BD: 2,00	-6,3152*	0,0018	0,4760	1,6096	-7,35400**.	0,00064
BD: 3,00	-3,0394	0,0479			-4,81949*	0,00807
Location						
ÖB	0,1110	1,1174	-1,0556*	0,3480	-1,16955**.	0,31051
İT	-2,8169**	0,0598	-0,1223	0,8849	-0,64174	0,52638
İK	-0,3659	0,6936	-0,1181	0,8886	0,04844	1,04963
Yaş	0,0913	1,0955	0,0425	1,0434	-0,09379	-0,09379
İşyeri Çalışma Süresi	0,0100	1,0100	-0,0637	0,9383	-0,03367	-0,03367
Toplam Çalışma Süresi	-0,0511	0,9502	0,0248	1,0251	0,07191	0,07191
KKP: 0	1,6797**	5,3640	0,0780	1,0811	-1,34101*	-1,34101
KKP: 1	-1,6797**	0,1864	-0,0780	0,9250	1,34101*	1,34101
İY: 0	-0,9044	0,4048	0,1610	1,1747	1,65589**.	1,65589
İY: 1	0,9044	2,4703	-0,1610	0,8513	-1,65589**.	-1,65589
Model Uyumu	81,486**		23,242**.		46,136**.	
(Final Chi-Square)						
Uyumun İyiliği	306,394-152,789		134,090-133,276		166,056 – 165,664	
(Pearson – Deviance Chi-Square)						
Model R2 (Cox and Snell)	,568		,213		,379	
Model R2 (Nagelkerke)	,624		,266		,427	
Model R2 (McFadden)	,348		,148		,218	

\*\* . 0.01 düzeyinde anlamlı (2-kuyruklu).; \* . 0.05 düzeyinde anlamlı (2-kuyruklu).

BD: Bağımlı değişken, ÖB: Örgütsel Bağlılık, İT: İş Tatmini, İK: İş Katılımı, KKP: Kendini kandırma pozitiflik, İY: İzlenim yönetimi.

**Tablo 8.** Sıralı Lojistik Regresyon (Kadrolu Memur-Teknik Personel)

	Öz yabancılaşma		İşi ihmal niyeti		İşten ayrılma niyeti	
	Estimate	ODDS	Estimate	ODDS	Estimate	ODDS
<b>Basit Model</b>						
Threshold						
BD: 1,00	-17,0938**	0,0000	-5,602**	0,0037	-5,32108**	0,0048
BD: 2,00	-11,9728**	0,0000	-1,252	0,2860	-2,39027**	0,0916
BD: 3,00	-7,6809**	0,0005			-0,24867	0,7798
Location						
ÖB	-1,2336**	0,2912	-,916*	0,4001	-0,93511**	0,3925
İT	-1,8659**	0,1548	-,821	0,4399	-0,67287	0,5102
İK	-0,7089*	0,4922	,075	1,0780	0,483252	1,6213
Model Uyumu (Final Chi-Square)	100,183**		39,816**		34,851**	
Uyumun İyiliği (Pearson – Deviance Chi-Square)	228,462-132,565		176,743 – 104,712		237,746 – 184,474	
Model R2 (Cox and Snell)	,622		,321		,287	
Model R2 (Nagelkerke)	,694		,418		,325	
Model R2 (McFadden)	,430		,265		,157	
<b>Genişletilmiş Model</b>						
Threshold						
BD: 1,00	-18,068**	0,0000	-5,5359*	0,0039	-4,4011*	0,0123
BD: 2,00	-12,203**	0,0000	-1,0096	0,3644	-1,4434	0,2361
BD: 3,00	-7,698**	0,0005			0,7366	2,0889
Location						
ÖB	-1,659**	0,1903	-0,8411	0,4313	-1,1163**	0,3275
İT	-1,715**	0,1799	-0,9131	0,4013	-0,5823	0,5586
İK	-,558	0,5723	0,1970	1,2178	0,5923*	1,8082
Yaş	-,066	0,9357	-0,0538	0,9476	0,0351	1,0357
İşyeri Çalışma Süresi	,115	1,1214	-0,1253	0,8822	0,0631	1,0652
Toplam Çalışma Süresi	,045	1,0462	0,0909	1,0951	-0,0569	0,9447
KKP: 0	1,394*	4,0316	1,5848*	4,8781	0,2209	1,2472
KKP: 1	-1,394*	0,2480	-1,5848*	0,2050	-0,2209	0,8018
İY: 0	1,112*	3,0414	0,1822	1,1998	-0,1883	0,8284
İY: 1	-1,112*	0,3288	-0,1822	0,8335	0,1883	1,2072
Model Uyumu (Final Chi-Square)	118,564**		49,823**		37,008**	
Uyumun İyiliği (Pearson – Deviance Chi-Square)	180,448 – 114,183		139,692 – 100,250		232,070-185,090	
Model R2 (Cox and Snell)	,684		,384		,302	
Model R2 (Nagelkerke)	,763		,500		,341	
Model R2 (McFadden)	,509		,332		,167	

\*\* 0.01 düzeyinde anlamlı (2-kuyruklu).; \* 0.05 düzeyinde anlamlı (2-kuyruklu).

BD: Bağımlı değişken, ÖB: Örgütsel Bağlılık, İT: İş Tatmini, İK: İş Katılımı, KKP: Kendini kandırma pozitiflik, İY: İzlenim yönetimi.

modelin uyum iyiliklerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Özyabancılaşma açısından değerlendirildiğinde hem basit modelde hem de genişletilmiş modelde iş tatmini arttıkça özyabancılaşmanın azaldığı görülmektedir. Her iki modelde doğrulanan bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlıdır. Uyum iyiliği açısından sonuçları değerlendirilecek bir diğer model işi ihmal niyetine ilişkin test edilen genişletilmiş modeldir. Model incelendiğinde, iş tatmini ve

yaş arttıkça işi ihmal niyeti azalmaktadır. Yine aynı modelde, toplam çalışma süresi arttıkça işi ihmal niyetinin arttığı ve izlenim yönetimi tutumu düşük olma durumunun işi ihmal niyetini arttırdığı görülmektedir.

Tablo 12’de sözleşmeli personel teknik personel statüsünde çalışanların olumlu iş tutumları ve olumsuz iş çıktılarına ilişkin tutumlarının etkileşimlerini değerlendirmek için yapılan sıralı lojistik regresyon analizi sonuçları görül-

**Tablo 9.** Sıralı Lojistik Regresyon (Kadrolu İşçi-Düz İşçi)

	Öz yabancılaşma		İşi ihmal niyeti		İşten ayrılma niyeti	
	Estimate	ODDS	Estimate	ODDS	Estimate	ODDS
<b>Basit Model</b>						
Threshold						
BD: 1,00	-14,70637**	0,0000	-10,6490**	0,0000	-9,19162**	0,0001
BD: 2,00	-9,1080159**	0,0001	-5,8075**	0,0030	-5,45373**	0,0042
BD: 3,00	-6,678094**	0,0013	-2,7368	0,0648	-3,71867**	0,0242
Location						
ÖB	0,3566736	1,4286	-2,9038**	0,0548	-2,43568**	0,0875
İT	-3,3060746**	0,0367	0,3125	1,3668	0,094601	1,0992
İK	-0,3228730*	0,7241	-0,3160	0,7290	0,404987	1,4992
Model Uyumu (Final Chi-Square)	76,542**		53,233**		47,442**	
Uyumu İyiliği (Pearson – Deviance Chi-Square)	521,451** - 94,941 9		4,520 – 88,705		376,634** - 154,055	
Model R2 (Cox and Snell)	,535		,413		,378	
Model R2 (Nagelkerke)	,611		,509		,431	
Model R2 (McFadden)	,367		,319		,226	
<b>Genişletilmiş Model</b>						
Threshold						
BD: 1,00	-10,5584**	0,0000	-10,4714**	0,0000	-10,7959**	0,00002
BD: 2,00	-4,8325	0,0080	-5,3124*	0,0049	-6,8416**	0,00107
BD: 3,00	-1,8888	0,1513	-2,1062	0,1217	-5,0171*	0,00662
Location						
ÖB	0,0848	1,0885	-2,9776**	0,0509	-2,5974**	0,07447
İT	-3,3700**	0,0344	0,2763	1,3182	0,2095	1,23304
İK	0,0366	1,0373	-0,2128	0,8083	0,6886	1,99099
Yaş	0,1399	1,1501	0,0340	1,0346	-0,0932	0,91102
İşyeri Çalışma Süresi	0,0592	1,0610	-0,0679	0,9344	0,0515	1,05282
Toplam Çalışma Süresi	-0,1314	0,8769	-0,0605	0,9413	0,0493	1,05054
KKP: 0	-0,1025	0,9026	-0,4106	0,6633	0,1958	1,21628
KKP: 1	0,1025	1,1079	0,4106	1,5077	-0,1958	0,82218
İY: 0	1,1093	3,0322	0,9606	2,6132	0,9146	2,49572
İY: 1	-1,1093	0,3298	-0,9606	0,3827	-0,9146	0,40069
Model Uyumu (Final Chi-Square)	88,195**		58,501**		53,310**	
Uyumu İyiliği (Pearson – Deviance Chi-Square)	449,767** - 114,907		115,375 – 105,692		386,500** - 156,366	
Model R2 (Cox and Snell)	,586		,443		,413	
Model R2 (Nagelkerke)	,669		,546		,471	
Model R2 (McFadden)	,423		,350		,254	

\*\* 0.01 düzeyinde anlamlı (2-kuyruklu); \* 0.05 düzeyinde anlamlı (2-kuyruklu).

BD: Bağımlı değişken, ÖB: Örgütsel Bağlılık, İT: İş Tatmini, İK: İş Katılımı, KKP: Kendini kandırma pozitiflik, İY: İzlenim yönetimi.

mektedir. Uyum iyiliği testi sonuçları sadece öz yabancılaşma bağımlı değişkenine ilişkin basit modelin sonuçlarının uygun olmadığını, diğer sınanan modellerin uygun olduğunu göstermektedir. Öz yabancılaşma genişletilmiş modeli incelendiğinde iş tatmini, işe katılım, yaş ve toplam çalışma süresi arttıkça öz yabancılaşmanın azaldığını göstermektedir. Ayrıca kendini kandırma pozitiflik tutumu düşük olma durumunda da öz yabancılaşma azalmaktadır. Modele göre

belirtilen ilişkiler istatistiksel olarak anlamlıdır. İşi ihmal niyeti açısından değerlendirildiğinde hem basit modelde hem de genişletilmiş modelde örgütsel bağlılık arttıkça işi ihmal niyetinin azaldığını göstermektedir. Genişletilmiş modelde ayrıca kendini kandırma pozitiflik tutumunun düşük olması durumunda işi ihmal niyetinin arttığı görülmektedir. İşten ayrılma niyeti açısından değerlendirildiğinde hem basit hem genişletilmiş modelde örgütsel bağlılığın işten ayrılma

**Tablo 10.** Sıralı Lojistik Regresyon (Kadrolu İşçi-İdari Personel)

	Öz yabancılaşma		İş ihmal niyeti		İşten ayrılma niyeti	
	Estimate	ODDS	Estimate	ODDS	Estimate	ODDS
<b>Basit Model</b>						
Threshold						
BD: 1,00	-18,6436**	0,0000	-8,4923**	0,0002	-9,4941**	0,000075
BD: 2,00	-13,0779**	0,0000	-4,5988**	0,0101	-6,7726**	0,0011
BD: 3,00	-9,5987**	0,0001	-3,4844**	0,0307	-4,3926**	0,0123
Location						
ÖB	-1,4121*	0,2436	-0,9709	0,3788	-0,2740	0,7602
İT	-2,1856**	0,1124	-0,8780	0,4156	-2,0975**	0,1227
İK	-0,3517	0,7035	-0,0977	0,9069	0,2932	1,3408
Model Uyumu						
(Final Chi-Square)	117,099**		63,682**		74,793**	
Uyumun İyiliği						
(Pearson – Deviance Chi-Square)	207,846-96,956		141,505 – 134,180		215,274 – 149,655	
Model R2 (Cox and Snell)	,686		,468		,523	
Model R2 (Nagelkerke)	,763		,525		,570	
Model R2 (McFadden)	,505		,285		,296	
<b>Genişletilmiş Model</b>						
Threshold						
BD: 1,00	-15,3808**	0,0000	-13,8087**	0,0000	-12,1099**	0,00001
BD: 2,00	-8,8240*	0,0001	-9,5481**	0,0001	-9,2926**	0,00009
BD: 3,00	-4,7276	0,0088	-8,3923**	0,0002	-6,6907**	0,00124
Location						
ÖB	-1,6076*	0,2004	-0,7942	0,4520	-0,1485	0,86197
İT	-1,5734*	0,2073	-1,1530*	0,3157	-2,3296**	0,09734
İK	-0,7572	0,4690	-0,3240	0,7232	-0,0093	0,99076
Yaş	0,0879	1,0919	-0,1187	0,8881	-0,0381	-0,0381
İşyeri Çalışma Süresi	0,1144	1,1212	0,0945	1,0991	0,1209*	0,1209
Toplam Çalışma Süresi	-0,1345	0,8742	-0,0203	0,9799	-0,0549	-0,0549
KKP: 0	1,9046	6,7166	0,6900	1,9938	-0,5481	-0,5481
KKP: 1	-1,9046	0,1489	-0,6900	0,5016	0,5481	0,5481
İY: 0	0,4283	1,5347	-1,3961	0,2476	-0,2489	-0,2489
İY: 1	-0,4283	0,6516	1,3961	4,0393	0,2489	0,2489
Model Uyumu						
(Final Chi-Square)	128,049**		72,451**		81,209**	
Uyumun İyiliği						
(Pearson – Deviance Chi-Square)	98,771-103,688		189,093 – 150,731		260,787 – 171,331	
Model R2 (Cox and Snell)	,719		,512		,552	
Model R2 (Nagelkerke)	,799		,575		,602	
Model R2 (McFadden)	,553		,325		,322	

\*\* 0.01 düzeyinde anlamlı (2-kuyruklu); \* 0.05 düzeyinde anlamlı (2-kuyruklu).

BD: Bağımlı değişken, ÖB: Örgütsel Bağlılık, İT: İş Tatmini, İK: İş Katılımı, KKP: Kendini kandırma pozitiflik, İY: İzlenim yönetimi.

niyetini azalttığı görülmektedir. İlişkiler istatistiksel açıdan anlamlı olup, genişletilmiş modellerin açıklama gücü basit modellere göre daha yüksektir.

Tablo 13'de belediye şirket personeli düz işçi statüsünde çalışanların iş tutumları ve iş çıktılarına ilişkin tutumlarının etkileşimlerini değerlendirmek için yapılan sıralı lojistik regresyon analizi sonuçları görülmektedir. Üç bağımlı değişken için yapılan basit ve genişletilmiş modellerin model

uyumları ve uyumun iyiliği sonuçları açısından analizlerin sorunsuz olduğu görülmektedir. Özyabancılaşma açısından değerlendirildiğinde örgütsel bağlılık arttıkça özyabancılaşma azalmaktadır. Bu ilişki hem basit modelde hem de genişletilmiş modelde istatistiksel açıdan anlamlıdır. Genişletilmiş modelde ayrıca işe katılım, işyeri çalışma süresi ve toplam çalışma süresi arttıkça özyabancılaşma azalmaktadır. İş ihmal niyeti açısından değerlendirildiğinde

**Tablo 11.** Sıralı Lojistik Regresyon (Kadrolu İşçi-Teknik Personel)

	Öz yabancılaşma		İşi ihmal niyeti		İşten ayrılma niyeti	
	Estimate	ODDS	Estimate	ODDS	Estimate	ODDS
<b>Basit Model</b>						
Threshold						
BD: 1,00	-8,9410*	0,0001	-10,8548	0,0000	-7,73903*	0,0004
BD: 2,00	-4,3821	0,0125			-2,70618	0,0667
BD: 3,00					1,420155	4,1377
Location						
ÖB	1,7463	5,7331	1,0199	2,7729	-2,16731	0,1144
İT	-3,5929**	0,0275	-4,2164*	*0,0148	-0,9554*	0,3846
İK	-0,1928	0,8247	0,8040	2,2346	-7,73903	0,0004
Model Uyumu						
(Final Chi-Square)	22,538**		24,107**		12,188**	
Uyumun İyiliği						
(Pearson – Deviance Chi-Square)	78,817-77,147		88,720** - 84,847**		134,201* - 86,385	
Model R2 (Cox and Snell)	,204		,216		,116	
Model R2 (Nagelkerke)	,259		,290		,150	
Model R2 (McFadden)	,148		,178		,083	
<b>Genişletilmiş Model</b>						
Threshold						
BD: 1,00	-7,9263	0,0004	-12,8576	0,0000	-6,7318	0,0012
BD: 2,00	16,1038**	9858513,5576			-1,0871	0,3372
BD: 3,00						
Location						
ÖB	1,2337	3,4338	0,7498	2,1167	1,2849	3,6144
İT	-2,7646**	0,0630	-3,5426**	0,0289	-1,0384	0,3540
İK	0,0975	1,1024	0,9827	2,6716	-1,0244	0,3590
Yaş	-0,0748	0,9279	-0,2303*	0,7943	-0,1450	0,8650
İşyeri Çalışma Süresi	0,1373	1,1472	0,0093	1,0094	0,0185	-6,7318
Toplam Çalışma Süresi	0,0068	1,0068	0,2417*	1,2734	0,1330	1,1423
KKP: 0	23,0344	10085457079,2353	2,0384	7,6783	2,7882	16,2510
KKP: 1	-23,0344	0,0000	-2,0384	0,1302	-2,7882	0,0615
İY: 0	0,3500	1,4190	1,9297**	6,8872	1,0097	2,7447
İY: 1	-0,3500	0,7047	-1,9297**	0,1452	-1,0097	0,3643
Model Uyumu						
(Final Chi-Square)	37,020**		39,493**		20,151*	
Uyumun İyiliği						
(Pearson – Deviance Chi-Square)	98,897 – 115,767		107,283 – 96,038		318,740** - 126,271	
Model R2 (Cox and Snell)	,312		,329		,184	
Model R2 (Nagelkerke)	,397		,441		,239	
Model R2 (McFadden)	,242		,291		,138	

\*\* 0.01 düzeyinde anlamlı (2-kuyruklu); \* 0.05 düzeyinde anlamlı (2-kuyruklu).

BD: Bağımlı değişken, ÖB: Örgütsel Bağlılık, İT: İş Tatmini, İK: İş Katılımı, KKP: Kendini kandırma pozitiflik, İY: İzlenim yönetimi.

örgütsel bağlılık arttıkça işi ihmal niyeti azalmaktadır. Bu ilişki basit modelde istatistiksel olarak anlamlı iken genişletilmiş modelde değildir. Genişletilmiş modelde tek anlamlı değişken izlenim yönetimi değişkenidir. İzlenim yönetimi düşük olma durumu işi ihmal niyetini arttırırken, yüksek olma durumu azaltmaktadır. İşten ayrılma niyeti açısından değerlendirildiğinde iş tatmini arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Bu hem basit modelde hem genişletilmiş mo-

delde istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Tablo 14'de belediye şirket personeli idari personel statüsünde çalışanların olumlu iş tutumları ve olumsuz iş çıktılarına ilişkin tutumlarının etkileşimlerini değerlendirmek için yapılan sıralı lojistik regresyon analizi sonuçları görülmektedir. Üç bağımlı değişken için yapılan basit ve genişletilmiş modellerden sadece üç modelin uyum iyilikleri sonuçlarının sorunsuz olduğu görülmek-

**Tablo 12.** Sıralı Lojistik Regresyon (Sözleşmeli Personel-Teknik Personel)

	Öz yabancılaşma		İşi ihmal niyeti		İşten ayrılma niyeti	
	Estimate	ODDS	Estimate	ODDS	Estimate	ODDS
<b>Basit Model</b>						
Threshold						
BD: 1,00	-12,0387**	0,0000	-6,6065**	0,0014	-7,6013**	0,0005
BD: 2,00	-9,1602**	0,0001	-3,6211**	0,0268	-4,7742**	0,0084
BD: 3,00	-6,5790**	0,0014	-1,7151	0,1799	-3,0789*	0,0460
Location						
ÖB	0,3714	1,4498	-1,5477**	0,2127	-1,1525**	0,3158
İT	-1,8548**	0,1565	0,0569	1,0585	-0,6495	0,5223
İK	-1,3708**	0,2539	-0,4536	0,6353	0,1972	1,2180
Model Uyumu (Final Chi-Square)	62,498**		33,616**		26,194**	
Uyumun İyiliği (Pearson – Deviance Chi-Square)	262,166* - 160,789		208,646 – 109,882		205,384 – 162,622	
Model R2 (Cox and Snell)	,461		,283		,228	
Model R2 (Nagelkerke)	,502		,348		,256	
Model R2 (McFadden)	,246		,198		,116	
<b>Genişletilmiş Model</b>						
Threshold						
BD: 1,00	-17,4330**	0,0000	-4,3158	0,0134	-5,6670*	0,0035
BD: 2,00	-13,8223**	0,0000	-0,8207	0,4401	-2,7313	0,0651
BD: 3,00	-11,0140**	0,0000	1,2037	3,3326	-1,0773	0,3405
Location						
ÖB	-0,1455	0,8646	-2,0215**	0,1325	-1,1741**	0,3091
İT	-1,1900*	0,3042	0,6753	1,9646	-0,5405	0,5825
İK	-0,9857*	0,3732	0,4087	1,5049	0,3496	1,4184
Yaş	-0,2771**	0,7580	-0,0837	0,9197	0,0203	1,0205
İşyeri Çalışma Süresi	0,0801	1,0834	0,0689	1,0713	-0,0100	0,9900
Toplam Çalışma Süresi	0,2022*	1,2241	0,0395	1,0403	0,0138	1,0139
KKP: 0	1,7605*	5,8155	1,8359*	6,2709	0,9691	2,6355
KKP: 1	-1,7605*	0,1720	-1,8359*	0,1595	-0,9691	0,3794
İY: 0	-0,3878	0,6786	1,0755	2,9315	-0,2489	0,7797
İY: 1	0,3878	1,4737	-1,0755	0,3411	0,2489	1,2826
Model Uyumu (Final Chi-Square)	85,238**		55,257**		29,593**	
Uyumun İyiliği (Pearson – Deviance Chi-Square)	241,570 – 169,259		152,471 – 111,389		252,412-193,827	
Model R2 (Cox and Snell)	,570		,421		,254	
Model R2 (Nagelkerke)	,620		,518		,284	
Model R2 (McFadden)	,335		,326		,131	

\*\* 0.01 düzeyinde anlamlı (2-kuyruklu); \* 0.05 düzeyinde anlamlı (2-kuyruklu).

BD: Bağımlı değişken, ÖB: Örgütsel Bağlılık, İT: İş Tatmini, İK: İş Katılımı, KKP: Kendini kandırma pozitiflik, İY: İzlenim yönetimi.

tedir. Özyabancılaşma açısından değerlendirildiğinde sadece basit modelin yorumlanabilir olduğu görülmektedir. Bu modele göre örgütsel bağlılık ve iş tatmini arttıkça özyabancılaşma azalmaktadır. İşi ihmal niyeti açısından değerlendirildiğinde ise sadece genişletilmiş modelin sonuçlarının yorumlanabilir olduğu görülmektedir. Kendini kandırma pozitiflik ve izlenim yönetimi tutum skorlarının düşük olması durumunda işi ihmal niyeti artmaktadır.

İşten ayrılma niyeti açısından değerlendirildiğinde hem basit modelin hem de genişletilmiş modelin yorumlanabilir olduğu görülmektedir. Basit modelde, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Bu ilişkiler istatistiksel açıdan anlamlıdır. Genişletilmiş modelde, iş tatmini arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Ayrıca, izlenim yönetimi tutumu skoru düşük olma durumunda işten ayrılma niyeti artmakta, yüksek olma



**Tablo 13.** Sıralı Lojistik Regresyon (Belediye Şirket Personeli -Düz İşçi)

	Öz yabancılaşma		İşi ihmal niyeti		İşten ayrılma niyeti	
	Estimate	ODDS	Estimate	ODDS	Estimate	ODDS
<b>Basit Model</b>						
Threshold						
BD: 1,00	-13,0317**	0,0000	-4,1683**	0,0155	-5,8049**	0,0030
BD: 2,00	-8,5831**	0,0002	-1,3376	0,2625	-3,7798**	0,0228
BD: 3,00	-6,5371**	0,0014	-0,4357	0,6468	-2,2984	0,1004
Location						
ÖB	-1,4905**	0,2253	-0,6283*	0,5335	-0,3402	0,7116
İT	-0,6151	0,5406	-0,3767	0,6861	-1,1215**	0,3257
İK	-0,5930	0,5526	-0,1001	0,9047	0,0876	1,0916
Model Uyumu (Final Chi-Square)	38,570**		9,361*		23,193**	
Uyumu İyiliği (Pearson – Deviance Chi-Square)	293,892 – 157,853		287,300 – 178,440		250,370-211,891	
Model R2 (Cox and Snell)	,317		,089		,205	
Model R2 (Nagelkerke)	,370		,104		,225	
Model R2 (McFadden)	,196		,049		,094	
<b>Genişletilmiş Model</b>						
Threshold						
BD: 1,00	-11,7109**	0,0000	-3,8153*	0,0220	-7,0236**	0,0009
BD: 2,00	-6,7000**	0,0012	-0,7569	0,4691	-4,9059**	0,0074
BD: 3,00	-4,5357*	0,0107	0,1706	1,1861	-3,3962	0,0335
Location						
ÖB	-1,2901**	0,2753	-0,5487	0,5777	-0,3499	0,7047
İT	-0,4496	0,6379	-0,2299	0,7947	-0,9388**	0,3911
İK	-0,8952*	0,4085	-0,0164	0,9837	0,1029	1,1084
Yaş	0,0833	1,0868	-0,0334	0,9672	-0,0657	0,9364
İşyeri Çalışma Süresi	-0,1479*	0,8625	-0,0927	0,9114	-0,0152	0,9849
Toplam Çalışma Süresi	-0,1236*	0,8837	0,0211	1,0213	0,0198	1,0200
KKP: 0	0,3786	1,4602	0,0822	1,0857	0,0712	1,0738
KKP: 1	-0,3786	0,6848	-0,0822	0,9211	-0,0712	0,9313
İY: 0	0,3783	1,4598	1,1466*	3,1473	0,4484	1,5658
İY: 1	-0,3783	0,6850	-1,1466*	0,3177	-0,4484	0,6387
Model Uyumu (Final Chi-Square)	49,428**		19,294*		28,398**	
Uyumu İyiliği (Pearson – Deviance Chi-Square)	257,902 – 146,995		225,041- 171,281		241,921-217,776	
Model R2 (Cox and Snell)	,387		,174		,245	
Model R2 (Nagelkerke)	,452		,205		,269	
Model R2 (McFadden)	,252		,101		,115	

\*\* 0.01 düzeyinde anlamlı (2-kuyruklu); \* 0.05 düzeyinde anlamlı (2-kuyruklu).

BD: Bağımlı değişken, ÖB: Örgütsel Bağlılık, İT: İş Tatmini, İK: İş Katılımı, KKP: Kendini kandırma pozitiflik, İY: İzlenim yönetimi.

durumunda işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Belirtilen ilişkiler istatistiksel açıdan anlamlıdır.

Tablo 15’de belediye şirket personeli teknik personel statüsünde çalışanların iş tutumları ve iş çıktılarına ilişkin tutumlarının etkileşimlerini değerlendirmek için yapılan sıralı lojistik regresyon analizi sonuçları görülmektedir. Üç bağımlı değişken için yapılan basit ve genişletilmiş modellerden sadece bir modelin uyum iyilikleri sonuçlarının

kabul edilebilir düzeyde olmadığı (özyabancılaşma genişletilmiş model), diğerlerinin olduğu görülmektedir. Öz-yabancılaşma açısından değerlendirildiğinde sadece basit modelin verilerinin modele uyum sağladığı görülmektedir. Bu modele göre örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işe katılım arttıkça özyabancılaşma azalmaktadır. Bu ilişkiler istatistiksel açıdan anlamlıdır. İşi ihmal niyeti açısından değerlendirildiğinde, basit modelde örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işe

**Tablo 14.** Sıralı Lojistik Regresyon (Belediye Şirket Personeli-İdari Personel)

	Öz yabancılaşma		İşi ihmal niyeti		İşten ayrılma niyeti	
	Estimate	ODDS	Estimate	ODDS	Estimate	ODDS
<b>Basit Model</b>						
Threshold						
BD: 1,00	-13,1113**	0,0000	-2,6010*	0,0742	-8,3092**	0,0002
BD: 2,00	-8,7950**	0,0002	0,3637	1,4387	-5,7316**	0,0032
BD: 3,00	-6,0536**	0,0023	1,7880	5,9773	-4,5149**	0,0109
Location						
ÖB	-1,0176*	0,3615	-0,5362	0,5850	-0,7620*	0,4666
İT	-1,1889**	0,3046	-0,5703	0,5654	-1,6553**	0,1910
İK	-0,5312	0,5879	0,2776	1,3200	0,4249	1,5294
Model Uyumu (Final Chi-Square)	68,798**		11,360*		54,091**	
Uyumun İyiliği (Pearson – Deviance Chi-Square)	284,597 – 150,584		346,222** - 142,322		271,933 – 190,551	
Model R2 (Cox and Snell)	,501		,108		,421	
Model R2 (Nagelkerke)	,557		,134		,459	
Model R2 (McFadden)	,304		,070		,219	
<b>Genişletilmiş Model</b>						
Threshold						
BD: 1,00	-9,4405**	0,0001	0,2187	1,2445	-10,4755**	0,0000
BD: 2,00	-4,3813*	0,0125	3,3669	28,9890	-7,5256**	0,0005
BD: 3,00	-1,4255	0,2404	4,8200*	123,9613	-6,2271**	0,0020
Location						
ÖB	-1,0741*	0,3416	-0,2039	0,8156	-0,4134	0,6614
İT	-1,4767**	0,2284	-0,7035	0,4948	-1,6601**	0,1901
İK	-0,5028	0,6048	0,1860	1,2045	0,2174	1,2429
Yaş	0,1663*	1,1809	0,0366	1,0373	-0,1492	0,8614
İşyeri Çalışma Süresi	0,2044	1,2268	0,0731	1,0759	0,1173	1,1244
Toplam Çalışma Süresi	-0,1389	0,8703	-0,0409	0,9599	0,1480	1,1595
KKP: 0	1,4784*	4,3857	1,0860*	2,9625	-0,2141	0,8073
KKP: 1	-1,4784*	0,2280	-1,0860*	0,3376	0,2141	1,2387
İY: 0	-0,9212	0,3980	1,1356*	3,1130	1,8210**	6,1783
İY: 1	0,9212	2,5124	-1,1356*	0,3212	-1,8210**	0,1619
Model Uyumu (Final Chi-Square)	79,042**		25,067**		65,796**	
Uyumun İyiliği (Pearson – Deviance Chi-Square)	325,267* - 143,314		429,731** - 135,881		226,464-177,644	
Model R2 (Cox and Snell)	,554		,226		,489	
Model R2 (Nagelkerke)	,617		,280		,533	
Model R2 (McFadden)	,355		,156		,270	

\*\* 0.01 düzeyinde anlamlı (2-kuyruklu); \* 0.05 düzeyinde anlamlı (2-kuyruklu).

BD: Bağımlı değişken, ÖB: Örgütsel Bağlılık, İT: İş Tatmini, İK: İş Katılımı, KKP: Kendini kandırma pozitiflik, İY: İzlenim yönetimi.

katılım arttıkça işi ihmal niyeti azalmaktadır. Genişletilmiş modelde ise örgütsel bağlılık arttıkça işi ihmal niyeti azalmaktadır. Ayrıca, genişletilmiş modelde kendini kandırma pozitiflik ve izlenim yönetiminin düşük olma durumunun işi ihmal niyeti tutumunu arttırdığı görülmektedir. İşten ayrılma niyeti açısından değerlendirildiğinde, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır. İstatistiksel açıdan anlamlı olan bu ilişkiler genişletilmiş

model açısından da geçerlidir. Genişletilmiş modelde ayrıca işyeri çalışma süresi arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Genişletilmiş modellerde sınınan ve istatistiksel olarak anlamlı olan araştırma sonuçlarını toplu olarak aşağıdaki tablodan görülebilmektedir.

İzleyen bölümde araştırmanın sonuçları hakkında genel değerlendirmelerde bulunulmuştur.

**Tablo 15.** Sıralı Lojistik Regresyon (Belediye Şirket Personeli-Teknik Personel)

	Öz yabancılaşma		İşi ihmal niyeti		İşten ayrılma niyeti	
	Estimate	ODDS	Estimate	ODDS	Estimate	ODDS
<b>Basit Model</b>						
Threshold						
BD: 1,00	-22,3042**	0,0000	-12,3130**	0,0000	-8,7733**	0,0001
BD: 2,00	-17,3557**	0,0000	-9,8349**	0,0001	-6,5004**	0,0015
BD: 3,00	-11,2873**	0,0000	-7,5306**	0,0005	-5,4054**	0,0044
Location						
ÖB	-2,0800**	0,1249	-2,6887**	0,0680	-0,8214*	0,4397
İT	-1,6583**	0,1905	-1,2067*	0,2992	-1,2262**	0,2933
İK	-1,2975**	0,2732	0,7656*	2,1504	0,0241	1,0244
Model Uyumu (Final Chi-Square)	92,067**		76,137**		35,427**	
Uyumu İyiliği (Pearson – Deviance Chi-Square)	188,170 – 111,459		209,417 – 168,880		252,684 – 225,701	
Model R2 (Cox and Snell)	,605		,537		,301	
Model R2 (Nagelkerke)	,691		,582		,323	
Model R2 (McFadden)	,446		,301		,134	
<b>Genişletilmiş Model</b>						
Threshold						
BD: 1,00	-27,4756**	0,0000	-5,4583	0,0043	-11,7828**	0,0000
BD: 2,00	-22,0569**	0,0000	-2,2545	0,1049	-9,3309**	0,0001
BD: 3,00	-15,0593**	0,0000	0,4700	1,6000	-8,2107**	0,0003
Location						
ÖB	-2,5864**	0,0753	-2,0537**	0,1283	-1,1521**	0,3160
İT	-1,8279**	0,1607	-0,8060	0,4467	-1,2089**	0,2985
İK	-1,4475**	0,2352	0,5612	1,7528	0,1884	1,2073
Yaş	-0,0113	0,9888	0,0872	1,0911	-0,0315	0,9690
İşyeri Çalışma Süresi	0,0488	1,0500	-0,0075	0,9926	-0,3949*	0,6738
Toplam Çalışma Süresi	-0,1384	0,8708	-0,0681	0,9342	0,0010	1,0010
KKP: 0	-0,3327	0,7170	1,6202*	5,0542	-0,2390	0,7874
KKP: 1	0,3327	1,3947	-1,6202*	0,1979	0,2390	1,2699
İY: 0	-0,4293	0,6510	1,6922**	5,4316	0,1901	1,2094
İY: 1	0,4293	1,5362	-1,6922**	0,1841	-0,1901	0,8268
Model Uyumu (Final Chi-Square)	100,963**		97,905**		44,556**	
Uyumu İyiliği (Pearson – Deviance Chi-Square)	348,004** - 105,336		223,679 – 155,429		239,593-219,345	
Model R2 (Cox and Snell)	,639		,628		,362	
Model R2 (Nagelkerke)	,730		,681		,389	
Model R2 (McFadden)	,489		,386		,169	

\*\* 0.01 düzeyinde anlamlı (2-kuyruklu); \* 0.05 düzeyinde anlamlı (2-kuyruklu).

BD: Bağımlı değişken, ÖB: Örgütsel Bağlılık, İT: İş Tatmini, İK: İş Katılımı, KKP: Kendini kandırma pozitiflik, İY: İzlenim yönetimi.

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma bulguları, araştırmanın temel tezini doğrular yöndedir. Farklı istihdam türlerinde aynı statüdeki işlerin karşılaştırması yapıldığında olumlu iş tutumlarının olumsuz iş çıktılarına etkileri birbirinden farklılaşmaktadır. Bu durum iki farklı analiz açısından doğrulanmaktadır. İlki, araştırmamızda dikkate aldığımız iş tutumları ve iş çıktıların istihdam türlerine göre ortalamalarının karşılaştırıl-

masıydı. Farklılıkları değerlendirebileceğimiz ikinci analiz ise olumlu iş tutumlarının olumsuz iş çıktılarına etkilerini tüm istihdam türleri açısından değerlendirmek için yaptığımız sıralı lojistik regresyon analizlerinin sonuçlarının karşılaştırılmasıydı. Aynı statüye sahip fakat farklı istihdam türünde istihdam edilen çalışanların karşılaştırılması yapıldığında izleyen değerlendirmelere ulaşmak mümkündür.

Düz işçi statüsünde çalışan iki farklı istihdam türünde

**Tablo 16.** Geçerli Genişletilmiş Modellerde İstatistiksel Olarak Anlamli İlişkiler

	Düz İşçi	İdari Personel (Büro Personeli)	Teknik Personel (Mimar, Mühendis, Şehir Plancısı, Veteriner, Doktor, Hemşire, Tekniker, Teknisyen vb.)
Kadrolu Memur		- İş tatmini, özyabancılaşmayı azaltıyor. - Örgütsel bağlılık, işi ihmal niyetini ve işten ayrılma niyetini azaltıyor.	- Örgütsel bağlılık ve iş tatmini, özyabancılaşmayı azaltıyor. - Örgütsel bağlılık işten ayrılma niyetini azaltıyor. -İşe katılım, işten ayrılma niyetini arttırıyor.
Kadrolu İşçi	- Örgütsel bağlılık işi ihmal niyetini azaltıyor. - Örgütsel bağlılık ve iş tatmini özyabancılaşmayı azaltıyor.	- İş tatmini; işi ihmal ve işten ayrılma niyetini azaltıyor.	- İş tatmini, özyabancılaşma ve işi ihmal niyetini azaltıyor.
Sözleşmeli Personel			- İş tatmini ve işe katılım, özyabancılaşmayı azaltıyor. - Örgütsel bağlılık, işi ihmal niyeti ve işten ayrılma niyetini azaltıyor.
Belediye Şirket Personeli (MUBEP Personeli)	- Örgütsel bağlılık ve işe katılım özyabancılaşmayı azaltıyor. - İş tatmini, işten ayrılma niyetini azaltıyor.	- İş tatmini, işten ayrılma niyetini azaltıyor.	- Örgütsel bağlılık, işi ihmal niyeti ve işten ayrılma niyetini azaltıyor - İş tatmini, işten ayrılma niyetini azaltıyor

çalışan söz konusuydu. İlki kadrolu düz işçiler, ikincisi de belediye şirket personeli olan düz işçilerdir. Araştırmada ele alınan değişkenlerin ortalamaları açısından değerlendirildiğinde, kadrolu işçi düz işçi statüsündeki çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyleri daha güvencesiz bir istihdam türünde istihdam edilen belediye şirket personeli düz işçi statüsünde çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyleri ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir. İşe katılım açısından değerlendirildiğinde ise belediye şirket personeli düz işçilerin ortalama skorları kadrolu işçi düz işçi statüsünde çalışanlardan daha yüksektir. Olumsuz iş çıktıları açısından değerlendirdiğimizde ise özyabancılaşma ve işi ihmal niyeti açısından belediye şirket personeli düz işçi statüsünde çalışanların kadrolu işçi düz işçi statüsünde çalışanlardan daha yüksek ortalamalara sahip olduğu görülmektedir. İşten ayrılma niyeti açısından değerlendirildiğinde ise kadrolu işçi düz işçi statüsünde çalışanların ortalamaları belediye şirket personeli düz işçi statüsünde çalışanların ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Olumlu iş tutumlarının olumsuz iş çıktılarına etkisini kıyasladığımız sıralı lojistik regresyon analizi bulgularını bu iki statüdeki çalışanlar açısından değerlendirirsek, kadrolu düz işçilerde iş tatmini ve işe katılım özyabancılaşmayı azaltırken, örgütsel bağlılık da işi ihmal ve işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. Belediye şirketindeki düz işçilere baktığımızda ise örgütsel bağlılığın ve işe katı-

lımın öz yabancılaşmayı, iş tatmininin ise işten ayrılma niyetini azalttığı görülmektedir. Kadrolu düz işçi statüsünde çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde örgütsel bağlılığın negatif etkisi varken, kadrolu düz işçi statüsüne göre daha güvencesiz bir istihdam türü olan belediye şirket personeli düz işçi statüsünde çalışanların iş tatminlerinin işten ayrılma niyetleri üzerine ters etkisi olduğu görülmektedir.

İdari personel olarak da üç farklı istihdam türünde çalışan söz konusudur. Bunlar kadrolu memur, kadrolu işçi ve belediye şirket personeline ait idari personellerdir. Araştırmada ele alınan değişkenlerin ortalamaları açısından değerlendirildiğinde, kadrolu memur idari personelin ve kadrolu işçi idari personellerin istihdam güvencesi daha az olan belediye şirket personeli idari personele göre örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeyleri daha yüksektir. İşe katılım ortalaması açısından değerlendirildiğinde ise kadrolu memur idari personelin işe katılım ortalamaları kadrolu memur idari personel ve belediye şirket personeli idari personelden daha az olduğu görülmektedir. Olumsuz iş çıktıları açısından değerlendirildiğinde ise, özyabancılaşma ve işten ayrılma niyeti ortalaması en yüksek olan belediye şirket personeli idari personel statüsündeki çalışanlardır. İş ihmal niyeti açısından değerlendirildiğinde ise kadrolu memur ve kadrolu işçi statüsündeki idari personellerin iş ihmal niyeti tutumlarının belediye şirket personeli idari personele göre daha yüksek ortalama değere sahip olduğu

tespit edilmiştir. Olumlu iş tutumlarının olumsuz iş çıktılarına etkilerini değerlendirebilmek için yapılan sıralı lojistik regresyon analizindeki basit modellerin sonuçları açısından değerlendirildiğinde, her üç istihdam türünde de çalışan personel için iş tatmini özyabancılaşmayı azaltmaktadır. Kadrolu işçi ve belediye şirket personeli olarak çalışan idari personellerde örgütsel bağlılığın da özyabancılaşmayı azalttığı görülmektedir. Yine basit modellerde, örgütsel bağlılık kadrolu memur istihdam türünde çalışan idari personellerin işi ihmal niyeti üzerinde azaltıcı etkide bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık, basit modellerde, kadrolu memur idari personel ve belediye şirket personeli idari personel statüsünde çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltırken, iş tatmini kadrolu işçi idari personel ve belediye şirket personeli idari personel statüsündeki çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltmaktadır. Genişletilmiş modeller açısından değerlendirildiğinde ise kadrolu memur ve kadrolu işçi statüsünde çalışan idari personellerde örgütsel bağlılığın olumsuz iş çıktıları üzerinde azaltıcı etkileri söz konusu iken, daha az güvencesiz bir istihdam türü olan belediye şirket personeli idari personelinde ise sadece iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde azaltıcı etkiye sahip yaptığı tespit edilmiştir.

Teknik personeller de dört farklı istihdam türünde çalıştırılmaktaydı. Bunlar kadrolu memur olan teknik personel, kadrolu işçi olan teknik personel, sözleşmeli personel olan teknik personel ve son olarak belediye şirket personeli olan teknik personeldir. Araştırmada ele alınan değişkenlerin ortalamaları teknik personeller açısından değerlendirildiğinde, en düşük örgütsel bağlılık ve iş tatmini ortalamasına sahip istihdam türü içlerinde en güvencesiz istihdam türünde istihdam edilen belediye şirket personeli teknik personellerin ortalamalarıdır. İşe katılım ortalaması açısından ise en düşük ortalama değere sahip istihdam türü kadrolu memur teknik personel statüsünde çalışanlardır. Olumsuz iş çıktıları açısından değerlendirildiğinde ise, özyabancılaşma, işi ihmal niyeti ve işten ayrılma niyeti en yüksek olan teknik personel belediye şirket personeli teknik personel statüsünde çalışanlardır. Bu istihdam türünde çalışanlar, dört farklı istihdam türünde istihdam türünde istihdam edilen teknik personeller içerisinde en güvencesiz koşullarda istihdam edilen teknik personellerdir. Olumlu iş tutumlarının olumsuz iş çıktılarına etkilerini değerlendirebilmek için yapılan sıralı lojistik regresyon analizindeki basit modellerin sonuçları açısından değerlendirildiğinde, örgütsel bağlılık kadrolu memur teknik personel ve belediye şirket personeli teknik personel için özyabancılaşma, işi ihmal niyeti ve işten ayrılma niyeti tutumlarını azaltırken, sözleşmeli personel teknik personel statüsünde çalışanların işi ihmal niyetini ve işten ayrılma niyetlerini azaltmaktadır. İş tatmini açısından değerlendirildiğinde kadrolu memur teknik personel, kadrolu işçi teknik personel ve belediye şirket personeli teknik personel statüsünde istihdam edilenlerin özyabancılaşmasını ve belediye şirket personeli teknik personel statüsünde çalış-

şanların işi ihmal ve işten ayrılma niyetlerini azaltıcı etkide bulunduğu görülmektedir. İşe katılım değişkeni açısından değerlendirildiğinde, kadrolu memur teknik personel ve belediye şirket personeli teknik personel statüsünde çalışanların özyabancılaşmasını azaltıcı yönde etkilemektedir. İşe katılım tutumu belediye şirket personeli teknik personel statüsünde çalışanların işi ihmal niyetini ise artırıcı etkide bulunduğu görülmektedir. İstatistiksel olarak geçerli genişletilmiş modeller incelendiğinde, bütün personel gruplarında iş tatmini özyabancılaşmayı azaltmaktadır. Kadrolu işçi olan teknik personel dışındaki diğer çalışan kategorilerinde örgütsel bağlılık işten ayrılma niyeti azaltmaktadır. Kadrolu işçi olan teknik personellerde ise iş tatmini işi ihmal niyetini azaltırken diğer istihdam türlerinde bu şekilde bir ilişki söz konusu değildir. Sözleşmeli ve belediye şirketinin teknik personellerinde örgütsel bağlılık işi ihmal niyetini azaltmakta iken kadrolu memur ve işçi istihdam kategorisindeki teknik personeller için bu ilişkinin geçerli olmadığı görülmektedir. İş tatmini sadece belediye şirket personeli teknik personelin işten ayrılma niyetini azaltırken diğer statü çalışan teknik personellerde böyle bir ilişki söz konusu olmamaktadır. İşe katılım sadece kadrolu memur teknik personel statüsündeki çalışan teknik personelin işten ayrılma niyetini arttırırken, işe katılım değişkeninin anlamlı bir etkide bulunduğu herhangi bir etki diğer statüde çalışan teknik personeller için geçerli değildir.

Araştırma sonuçları aynı örgütte ve aynı statüde fakat farklı istihdam şekillerine göre çalışan personellerin iş tutumları ve iş çıktılarına ilişkin tutumları ile sahip oldukları iş tutumlarının sahip oldukları iş çıktılarına etkileri açısından farklılaşabileceğini göstermektedir. Bu araştırmamız istihdam türünün önemine ilişkin kanıtlar sunmuştur. İleriki araştırmalar için farklı belediyelerde veya başkaca örgütlerde aynı statüye sahip farklı istihdam türlerine göre çalışanların gerek iş gerekse örgütsel tutumlarına ilişkin karşılaştırmalarının yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

**Etik:** Bu makalenin yayınlanmasıyla ilgili herhangi bir etik sorun bulunmamaktadır.

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Yazarlık Katkıları:** Fikir: S.D.; Tasarım: S.D., H.K.; Denetleme: S.D.; Kaynaklar: H.K.; Veri Toplanması ve/veya İşlemesi: H.K.; Analiz ve/veya yorumlama: S.D., H.K.; Literatür Taraması: S.D., H.K.; Yazıyı Yazan: S.D., H.K.; Eleştirel İnceleme: S.D.

**Çıkar Çatışması:** Yazar, bu makalenin araştırılması, yazılırlığı ve/veya yayınlanması ile ilgili olarak herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan etmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadıklarını beyan etmişlerdir.

**Ethics:** There are no ethical issues with the publication of this manuscript.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Author Contributions:** Concept – S.D.; Design – S.D., H.K.; Supervision – S.D.; Resources – H.K.; Data Collection and/or Processing – H.K.; Analysis and/or Interpretation – S.D., H.K.; Literature Search – S.D., H.K.; Writing Manuscript – S.D., H.K.; Critical Review – S.D.

**Conflict of Interest:** The author declared no potential conflicts of interest with respect to the research, authorship, and/or publication of this article.

**Financial Disclosure:** The authors declared that this study has received no financial support.

## KAYNAKLAR

- Allen, N. J., & Meyer, J. E. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18. [CrossRef]
- Arı Sağlam, G., Bal, H. & Çına Bal, E. (2010). İşe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde aracılık etkisi: Yatırım uzmanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 143–166.
- Atay, S. E.ve Gerçek, M. (2017). Algılanan rol belirsizliğinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin ve demografik değişkenlere göre farklılıklarının incelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 321–332.
- Avey, J. B., Luthans, F. & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430–452. [CrossRef]
- Bulutlar, F. & Ünler Öz, E. (2010). Kurumdan ayrılma niyetini etkileyen unsurlar: işe bağlılık ve kurumla özdeşleşme. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12(2), 75–88. [CrossRef]
- Büte, M. (2011). Nepotizmin İş stresi, iş tatmini, olumsuz söz söyleme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Aile işletmeleri üzerinde bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1), 177–194.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A. & Wesson, M. J. (2017). *Organization behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw Hill Education.
- Çarıkçı, İ. H. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(9), 153–170.
- Çekmecelioglu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 153–168. [CrossRef]
- Çelen, Ö., Teke, A. & Cihangiroglu, N. (2013). Örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerine etkisi: Gülhane askeri tıp fakültesi eğitim hastanesinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 399–410.
- Çetin, F., Basım, H. N. & Aydoğan, O. (2011). Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 61–70.
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., & Byrne, Z. S. (2003). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 160–169. [CrossRef]
- Demir, M. (2012). Örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi ilişkisi: havalimanı yer hizmetleri işletmelerine yönelik bir araştırma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(1), 47–64. [CrossRef]
- Ergeneli, A., & Eryiğit, M. (2001). Öğretim elemanlarının iş tatmini: Ankarada devlet özel üniversite karşılaştırılması. *H. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 159–178.
- Ertürk, E., & Keçecioglu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39–52. [CrossRef]
- Hackman, J. R., Pearce, J. L., & Wolfe, J. C. (1978). Effects of changes in job characteristics on work attitudes and behaviors: A naturally occurring quasi-experiment. *Organizational Behavior and Human Performance*, 21, 289–304. [CrossRef]
- Hanisch, K. A. ve Hulin, C. L. (1990). Job attitudes and organizational withdrawal: An examination of retirement and other voluntary withdrawal behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 60–78. [CrossRef]
- Harrison, D. A., Newman, D. A., & Roth, P. L. (2006). How important are job attitudes? meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management Journal*, 49(2), 305–325. [CrossRef]
- Hom, P. W., & Kinicki, A. J. (2001). Toward a greater understanding of how dissatisfaction drives employee turnover. *Academy of Management Journal*, 44(5), 975–987. [CrossRef]
- Hoş, C., & Oksay, A. (2015). Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1–24.
- İşcan, Ö. F., & Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195–216.
- de Janasz, S., Forret, M., Haack, D., & Jonsen, K. (2013). Family status and work attitudes: an investigation in a professional services firm. *British Journal of Management*, 24, 191–210. [CrossRef]
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(2), 376–407. [CrossRef]
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitu-

- des. Annual Review of Psychology, 63, 341–367. [CrossRef]
- Karahan, A. (2008). Çalışma ortamında statü farklılıklarının örgütsel bağlılığa etkisi. Sosyal Bilimler Dergisi, 10(3), 231–246.
- Kanten, P. (2014). İşyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü. Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(1), 11–26.
- Karacaoğlu, K. (2015). Çalışanların iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi: alanya bölgesindeki beş yıldızlı otellerde bir araştırma. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 7(1), 13–21.
- Karagöz, Y. (2017). SPSS ve AMOS uygulamalı nitel-nitel-karma: bilimsel araştırma yöntemleri ve yayın etiği. Nobel Akademik Yayıncılık ve Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.
- Karataş, A. (2016). Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma (kurum değiştirme) niyeti ilişkisi. Akademik Bakış Dergisi, (53), 71–83.
- Kartopu, M., & Gürbüz, S. (2016). Askerî pilotların örgütsel bağlılıklarının, işten ayrılma niyetlerine etkisi: alternatif iş imkânlarının düzenleyicilik rolü. Savunma Bilimleri Dergisi, 15(1), 79–112.
- Kırıcı, E., & Özkoç, A. G. (2017). Turist rehberlerinin tükenmişlik düzeylerinin işe yabancılaşma eğilimlerine etkisi. Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi, 14(1), 20–32. [CrossRef]
- Konovsky, M.A., & Cropanzano, A. R. (1991). Perceived fairness of employee Drug testing as a predictor of employee attitudes and job performance, Journal of Applied Psychology, 76(5), 698–670. [CrossRef]
- Leck, J. D., & Saunders, D. M. 1992. Hirschman's loyalty: attitude or behavior? Employee Responsibilities and Rights Journal, 5(3), 219–230. [CrossRef]
- Lodahl, T.M., & Kejner, M.M. (1965). The definition and measurement of job involvement. Journal of Applied Psychology, 49, 24–33. [CrossRef]
- Luhman, J. T., & Cunliffe, A. L. (2013). Key concepts in organization theory. London: Sage Publications Ltd. [CrossRef]
- McGinnis, S. K., & Morrow, P. C. (1990). Job attitudes among full-and part-time Employees. Journal of Vocational Behavior, 36, 82–96. [CrossRef]
- Negiz, N., Oksay, A., & Akman, E. (2011). İşe bağlılık ve işten tatmin açısından cinsiyet ve sektörel farklılık: kamu ve özel sektör kuruluşlarında karşılaştırmalı bir İnceleme (Isparta örneği). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (2)14, 207–229.
- Ng, T. W. H., & Sorensen, K. L. (2008). Toward a further understanding of the relationships between perceptions of support and work attitudes: A meta-analysis. Group & Organization Management, 33, (3), 243–268. [CrossRef]
- Onay, M., & Kılıcı, S. (2011). İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Garsonlar ve aşçıbaşılar. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2), 363–372.
- Öztürk, V., Çil Koçyiğit, S., & Çına Bal, E. (2011). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Ankara ili örneği. Doğu Üniversitesi Dergisi, 12 (1), 84–98. [CrossRef]
- Paulhus, D. L. (1991). Measurement and control of response bias. In J. P. Robinson, P. R. Shaver, & L. S. Wrightsman (Eds.), Measures of social psychological attitudes, Vol. 1. Measures of personality and social psychological attitudes (pp. 17–59). Academic Press. [CrossRef]
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, E. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology, 59(5), 603–609. [CrossRef]
- Reeve, C. L., & Smith, C.S. (2001). Refining Lodahl and Kejner's job involvement scale with a convergent evidence approach: Applying multiple methods to multiple samples. Organizational Research Methods, 4 (2), 91–111. [CrossRef]
- Riketta, M. (2008). The causal relation between job attitudes and performance: A meta-analysis of panel studies. Journal of Applied Psychology, 93(2), 472–481. [CrossRef]
- Ronen, S., & Sadan, S. (1984). Job attitudes among different occupational status groups: An economic analysis. Work and Occupations, 11(1), 77–97. [CrossRef]
- Schriesheim, C., & Tsui, A. S. (1980). Development and validation of a short satisfaction instrument for use in survey feedback interventions. Paper presented at the Western Academy of Management Meeting.
- Sökmen, A., & Şimşek, T. (2016). Örgütsel bağlılık, örgüt-le özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(3), 606–620.
- Şeşen, H., & Basım, H. N. (2010). Çalışanların adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi: İş tatminin aracılık rolü. ODTÜ Gelişme Dergisi, 37, 171–193.
- Taştan, S., İşçi, E., & Arslan, B. (2014). Örgütsel destek algısının işe yabancılaşma ve örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi: İstanbul özel hastanelerinde bir çalışma. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19, 121–138.
- 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. [CrossRef]
- Thorsteinson, T. J. (2003). Job attitudes of part-time vs. full-time workers: A meta-analytic review. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 76, 151–177. [CrossRef]
- Turan, M. ve Parsak, G. (2011). Yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisi: Bir devlet üniversitesi idari personeli üzerine

- araştırma. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20(2), 1–20.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14 (1), 209–232. [CrossRef]
- Uyguç, N., & Çımrın, D. (2004). DEÜ araştırma ve uygulama hastanesi merkez laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler. D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, 19(1), 91–99.
- Vallas, S. P. (1988). New technology, job content and worker alienation: A test of two rival perspectives. *Work and Occupations*, 15, 148–178. [CrossRef]
- Varol, F. (2017). Çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatminlerinin işten ayrılma niyetlerine olan etkisi: İlaç sektörü örneği. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 38, 200–208.
- Vigoda, E. (2000). Organizational politics, job attitudes, and work outcomes: exploration and implications for the public sector. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 326–347. [CrossRef]
- Williams, L. J. ve Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601–617. [CrossRef]
- Yazıcıoğlu, İ. (2009). Konaklama işletmelerinde işgörenlerin örgütsel güven duyguları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerine bir alan araştırması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(30), 235–249.
- Yenihan, B., Öner, M., & Çiftiyıldız, K. (2014). İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: otomotiv işletmesinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 38–49.
- Yıldız, S. (2014). Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde iş tatmininin aracı rolü. *Ege Akademik Bakış*, 14(2), 199–210. [CrossRef]
- Yücel, İ., & D. Koçal. (2018). İş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracılık etkisi: Sağlık sektöründe bir çalışma, *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 297–321.