

# ÖRGÜTE BAĞLILIK VE NORMATİF BAĞIMSIZLIĞIN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ: HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ÇALIŞMA<sup>1</sup>

## 2. BÖLÜM

Ali Osman UYMAZ<sup>2</sup>

### 1. Giriş

Klasik dönemde iktidar, örgütün mal ve hizmet üretiminde istikrarın sağlanabilmesi için çalışanın örgüt üyeliğinin istikrarına bağlı olduğunu gördüğü için personelde örgüte bağlılık oluşturmayı hedeflemiştir. Zuboff (1988) modern bireyin disiplin sürecinin farklılaşmak için değil kendisi için tanımlanmış bir şeyi tekrar tekrar yapmak için eğitilmiş olduklarını belirtmektedir. Üretim ve örgütün istikrarı için çalışanın istikrarı gerekli görülmüştür. Örgüte bağlılık için genel kabul, örgüt üyeliğini devam ettirme isteğinin bulunması ve örgüt üyesinin örgüt amaç ve hedeflerine uygun davranması olmuştur. Aile, eğitim sistemi, örgüt yönetimi gibi farklı iktidarlar tarafından yönetilen disipline süreci sonucu bireyde belirli tutum ve davranışların oluşması, örgüt amaç ve hedefleri için istikrarlı bir hale getirilmesi hedeflemiştir (Meyer & Herscovitch, 2001). Örneğin Penley ve Gould'a (1988) göre üyenin bağlılığı 'yabancı bağlılık' dahi olsa; birey örgüt üyeliğini devam ettiriyorsa ve bireyin davranışları örgüt amaç ve hedeflerine hizmet ediyorsa örgüte bağlılık vardı. Modernizm disiplin sürecinde tüm bireyleri bağlılık oluşturmayı politika olarak benimsenmiştir.

Modernizm bireyi örgüt üyesi olmadan aile ve okuldaki disiplin süreçleri ile normatif bağlılık oluşturmuştur. Örneğin Iverson ve Buttigieg (1999) normatif bağlılığın örgüt üyeliği kazanılmadan, örgüt öncesi sosyalleşme sürecinde oluşturulduğunu, normatif bağlılığın temel kişilik özelliği olduğunu tespit etmişlerdir. Eğitim sürecinde bireyin '*Millette, aileme, şirketime veya takımına*

<sup>1</sup> Bu çalışma doktora tezinden üretilmiştir.

<sup>2</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, ali.uymaz@alanya.edu.tr

Yeni Şirket personelinin istihdam olasılığı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin güçlü olduğu görülmektedir. Ana Şirket personelinin istihdam olasılığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin çok güçlü olduğu tespit edilmiştir. Yeni Şirket personelinin istihdam olasılığının yüksek olmasının nedeni olarak Yeni Şirket'e girmelerini sağlayan, sahip oldukları bilgi ve beceriler olduğu düşünülmektedir. Yeni Şirket personelinin, kıdemleri bir yıl olan, havacılık sektöründe yeterliliğin göstergesi olan lisanslarının olmadığı göz önüne alınırsa istihdam olasılığı havacılık sektörü için sahip oldukları gereken bilgi, beceri ve tecrübe haricinde Yeni Şirket'e girmelerini sağlayan niteliklerden kaynaklandığı öngörülmektedir. Çünkü Yeni Şirket'e girerken geçmiş oldukları yabancı dil ve genel yetenek sınavları diğer sektörlerdeki bir çok şirketin işe alım sürecinin bilgi ve becerilere sahip olduğunun göstergesidir. İster modern birey ister post-modern birey olsun istihdam olasılığı azaldığı zaman işten ayrılma niyeti zayıflamaktadır. Post-modern dönemde de kronik bağımlılığın devam edeceği ve önemli bağımlık kaynaklarından biri olacağı söylenebilir.

## KAYNAKLAR

1. Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. Doi: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x.
2. Baumgartner, H., & Homburg, C. (1996). Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: A review. *International Journal of Research in Marketing*, 13, 139-161.
3. Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
4. Benkhoff, B. (1997). Disentangling organizational commitment: The dangers of the OCQ for research and policy. *Personnel Review*, 26(1/2), 114-131.
5. Brett, J. F., & VandeWalle, D. (1999). Goal orientation and goal content as predictors of performance in a training program. *Journal of Applied Psychology*, 84(6), 863-873. Doi: 10.1037/0021-9010.84.6.863.
6. Bromiley, P., & Cummings, L. (1996). The Organizational Trust Inventory. R. M. Kramer, & T. R. Tyler içinde, *Trust in Organizations* (s. 302-319). Thousand Oaks: Sage Publication.
7. Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230-258.
8. Byrne, B. M. (2010). *Structural Equation Modeling with AMOS*. New York: Routledge.
9. Calisir, F., Altin, C., & Iskin, I. (2011). Factors affecting intention to quit among IT professionals in Turkey. *Personnel Review*, 40(4), 514-533. Doi: 10.1108/00483481111133363.
10. Cohen, A., & Veled-Hecht, A. (2010). The relationship between organizational socialization and commitment in the workplace among employees in long-term nursing care facilities. *Personnel Review*, 39(5), 537-556. Doi: 10.1108/00483481011064136.

11. Currivan, D. B. (1999). The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. *Human Resource Management Review*, 9(4), 495-524. Doi: 10.1016/S1053-4822(99)00031-5.
12. de Chardin, P. T. (1964). *The Future of Man*. New York: Harper & Row Publisher.
13. Dreher, G. F. (2017). The role of performance in the turnover process. *Academy of Management Journal*, 25(1), 137-147. Doi: 10.5465/256029.
14. Dukerich, J. M., Golden, B. R., & Shortell, S. M. (2002). Beauty is in the eye of the beholder: The impact of organizational identification, identity, and image on the cooperative behaviors of physicians. *Administrative Science Quarterly*, 47(3), 507-533. Doi: 10.2307/3094849.
15. Egan, T. M., Yang, B., & Bartlett, K. R. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly*, 15(3), 279-301. Doi: 10.1002/hrdq.1104.
16. Falkenburg, K., & Schyns, B. (2007). Work satisfaction, organizational commitment and withdrawal behaviors. *Management Research News*, 30(10), 708-723. Doi: 10.1108/01409170710823430.
17. Ferres, N., Travaglione, A., & Firms, I. (2003). Attitudinal differences between generation – X and older employees. *International Journal of Organisational Behaviour*, 6(3), 320-333.
18. Ferrin, D. L., & Dirks, K. T. (2003). The use of rewards to increase and decrease trust: Mediating processes and differential effects. *Organization Science*, 14(1), 18-31. Doi: 10.1287/orsc.14.1.18.12809.
19. Flood, R. L. (2001). *Rethinking The Fifth Discipline: Learning Within The Unknowable*. New York: Routledge.
20. Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2006). Effects of exposure to job insecurity on workplace expectations of interns in the United States and Australia. *International Journal of Organizational Analysis*, 14(3), 204-224. Doi: 10.1108/19348830610823400.
21. Foucault, M. (1999). *Bilginin Arkeolojisi*. İstanbul: Birey Yayıncılık.
22. Foucault, M. (2005). *Özne ve İktidar*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
23. Gomez, C. (2003). The relationship between acculturation, individualism/collectivism, and job attribute preferences for Hispanic MBAs. *Journal of Management Studies*, 40(5), 1089-1105. Doi: 10.1111/1467-6486.00372.
24. Gunlu, E., Aksaraylı, M., & Şahin Perçin, N. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(5), 693-717. Doi: 10.1108/09596111011053819.
25. Iverson, R. D., & Buttigieg, D. M. (1999). Affective, normative and continuance commitment: Can the 'right kind' of commitment be managed? *Journal of Management Studies*, 36(3), 307-333. Doi: 10.1111/1467-6486.00138.
26. Jackofsky, E. F. (1984). Turnover and job performance: An integrated process model. *The Academy of Management Review*, 9(1), 74-83. Doi: 10.2307/258234.
27. Jernigan, E., & Beggs, J. (2006). An examination of satisfaction with my supervisor and organizational commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 35(10), 2171-2192. Doi: 10.1111/j.1559-1816.2005.tb02214.x.
28. Joiner, T. A., & Bakalis, S. (2006). The antecedents of organizational commitment: The case of Australian casual academics. *International Journal of Educational Management*, 20(6), 439-452.
29. Joo, B., & Park, S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(6), 482-500. Doi: 10.1108/01437731011069999.

30. Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
31. Lane, J., & Parkin, M. (1998). Turnover in an accounting firm. *Journal of Labor Economics*, 16(4), 702-717. Doi:10.1086/209903.
32. Lok, P., & Crawford, J. (2001). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 16(8), 594-613. Doi: 10.1108/EUM0000000006302.
33. Luna-Arocas, R., & Camps, R. (2008). A model of high performance work practices and turnover intentions. *Personnel Review*, 37(1), 26-46. Doi: 10.1108/00483480810839950.
34. Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194. Doi: 10.1037/0033-2909.108.2.171.
35. McLaughlin, K. J. (1991). A theory of quits and layoffs with efficient turnover. *Journal of Political Economy*, 99(1), 1-29.
36. McMurray, A. J., Scott, D. R., & Pace, R. W. (2004). The relationship between organizational commitment and organizational climate in manufacturing. *Human Resources Development Quarterly*, 15(4), 473-488. Doi: 10.1002/hrdq.1116.
37. Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326. Doi: 10.1016/S1053-4822(00)00053-X.
38. Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2009). Age, work experience, and the psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, 30(8), 1053-1075. DOI: 10.1002/job.599.
39. Nichols, T., & Sungur, N. (2004). *Global Management, Local Labor: Turkish Workers and Modern Industry*. London: Palgrave Macmillan.
40. Ordun, G. (2002). *Örgütsel Tutumların Çalışan Davranışına Etkisinin İncelenmesine ve Analizine Yönelik Bir Çalışma*. İstanbul: T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Davranış Bilimleri Bilim Dalı Doktora Tezi, (Basılmamış) .
41. Parson, D. (1972). Specific human capital: An application to quit rates and layoff rates. *Journal of Political Economy*, 80(6), 1120-1143.
42. Penley, L. E., & Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43-59. Doi: 10.1002/job.4030090105.
43. Rahim, A. (1988). The development of a leader power inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 23(4), 491-503. Doi: 10.1207/s15327906mbr2304\_6.
44. Ramamoorthy, N., Kulkarni, S., Gupta, A., & Flood, P. C. (2005). Individualism-collectivism orientation and employee attitudes: A comparison of employees from the high-technology sector in India and Ireland. *Journal of International Management*, 13(2), 187-203. Doi: 10.2139/ssrn.2147356.
45. Ray, L. J., & Reed, M. (1994). Max Weber And The Dilemmas Of Modernity. L. J. Ray, & M. Reed içinde, *Organizing Modernity* (s. 158-197). New York: Routledge.
46. Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416-427. Doi: 10.1037/0021-9010.84.3.416.
47. Stahl, G. K., Chua, C. H., Caligiuri, P., Cerdin, J., & Taniguchi, M. (2009). Predictors of turnover intentions in learning-driven and demand-driven international assignments: The role of repatriation concerns, satisfaction with company support, and perceived career advancement opportunities. *Human Resources Management*, 48(1), 89-109. Doi: 10.1002/hrm.20268.

48. Stallworth, L. (2004). Antecedents and consequences of organizational commitment to accounting organizations. *Managerial Auditing Journal*, 19(7), 945-955. Doi: 10.1108/02686900410549457.
49. Suutari, V., & Makela, K. (2007). The career capital of managers with global careers. *Journal of Managerial Psychology*, 22(7), 628-648. Doi: 10.1108/02683940710820073.
50. van Vuuren, M., de Jong, M. T., & Seydel, E. R. (2007). Direct and indirect effects of supervisor communication on organizational commitment. *Corporate Communications: An International Journal*, 12(2), 116-128. Doi: 10.1108/13563280710744801.
51. Verburg, R. M., Drenth, P. J., Koopman, P. L., Van Muijen, J. J., & Wang, Z. M. (1999). Managing human resources across cultures: a comparative analysis of practices in industrial enterprises in China and The Netherlands. *The International Journal of Human Resource Management*, 10(3), 391-410. Doi: 10.1080/095851999340396.
52. Weiss, D. J., Dawis, R., England, G., & Lofquist, L. (1967). *Manual of The Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota: University of Minnesota.
53. Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *The Academy of Management Review*, 7(3), 418-428. Doi: 10.2307/257334.
54. Williamson, I. O., Burnett, M. F., & Bartol, K. M. (2009). The interactive effect of collectivism and organizational rewards on affective organizational commitment. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 16(1), 28-43. Doi: 10.1108/13527600910930022.
55. Wong, C. S., Wong, Y. T., Hui, C., & Law, K. (2001). The significant role of Chinese employees' organizational commitment: Implications for managing employees in Chinese societies. *Journal of World Business*, 36(3), 326-340. Doi: 10.1016/S1090-9516(01)00058-X.
56. Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as non-additive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141-160. Doi: 10.1177/0149206306297582.
57. Zhao, W., & Zhou, X. (2008). Intraorganizational career advancement and voluntary turnover in a multinational bank in Taiwan. *Career Development International*, 13(5), 402-424. Doi: 10.1108/13620430810891446.
58. Zuboff, S. (1988). *In The Age of The Smart Machine: The Future of Work And Power*. New York: Basic Books.