



## Turkish Studies

International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic  
Volume 12/31, p. 279-302

DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.12551>  
ISSN: 1308-2140, ANKARA-TURKEY

---

### Article Info/Makale Bilgisi

Referees/Hakemler: Yrd. Doç. Dr. Ömür Hakan KUZU –  
Doç. Dr. Ceyhan Ç. KILINÇ – Yrd. Doç. Dr. Alper ATEŞ

---

*This article was checked by iThenticate.*

## İLAÇ MÜMESSİLLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞININ, İŞ TATMINİNİN VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNİN DEMOGRAFİK FAKTÖRLER BAĞLAMINDA İNCELENMESİ\*

Fatih VAROL\*\* - Memiş KARAER\*\*\* - Metehan ORTAKARPUZ\*\*\*\*

### ÖZET

Örgütsel bağlılık, iş tatmini, işten ayrılma niyeti gibi kavramlar araştırmacılar tarafından uzun yıllardır ilgi odağı olmaktadır. İlgili literatür, bu kavramlar arasındaki ilişkiler bakımından çeşitli bulgular ortaya koymaktadır. Bu tartışmalar ışığında örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında nasıl bir ilişki yapısının olacağı ve bu ilişki yapısının ilaç sektörü çalışanları için nasıl şekilleneceği araştırılması gereken bir konudur.

Bu araştırma, Konya ili sınırları içerisinde faaliyet gösteren ilaç sektörü çalışanlarının demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiye yönelik bulgular elde etmeyi amaçlamaktadır. İhtiyaç duyulan verilerin tamamına yakını yüz yüze görüşme yapılarak anket yöntemi ile elde edilmiştir. Veri toplama aşamasında ilaç sektörü çalışanlarına dağıtılan 245 adet anketten 202 tanesi geri dönmüş ve bu anketlerden 196 tanesi değerlendirmeye uygun bulunmuştur. Araştırmada elde edilen veriler “SPSS 15.00” paket programı yardımıyla incelenmiş; güvenilirlik ve geçerlilik, t-testi, tek yönlü varyans (ANOVA) analizleri yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre normatif bağlılık ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir. Örgütsel bağlılığın tüm bileşenleri ile gelir düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bir diğer anlamlı ilişkiye ise iş tatmini ile gelir düzeyi arasında rastlanılmaktadır. Demografik özellikler ile işten ayrılma niyeti arasında ise anlamlı bir ilişki görülmemektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti, İlaç Mümessilleri

---

\* Bu makale Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından 2010 yılında kabul edilen “Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi: Konya İli İlaç Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama” isimli yüksek lisans tezinden derlenmiştir.

\*\* Öğr. Gör. Dr., Selçuk Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, El-mek: fvarol@selcuk.edu.tr

\*\*\* Öğr. Gör., Selçuk Üniversitesi, Taşkent Meslek Yüksekokulu, Finans Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, El-mek: mkaraer@selcuk.edu.tr

\*\*\*\* Öğr. Gör. Dr., Selçuk Üniversitesi, Akören Ali Rıza Ercan Meslek Yüksekokulu, Dış Ticaret Bölümü, El-Mek: mortakarpuz@selcuk.edu.tr

---

**AN ANALYSIS OF MEDICAL REPRESENTATIVES'  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT, JOB SATISFACTION AND  
INTENTION TO LEAVE JOB IN TERMS OF DEMOGRAPHIC  
FACTORS**

**ABSTRACT**

Concepts such as organizational commitment, job satisfaction, and intention to leave job are the focus of researchers for many years. Relevant literature reveals various findings in relation to these concepts. In the light of these discussions, what kind of relationship will there be between organizational commitment, job satisfaction and intention to leave job and how this relationship structure will be shaped for pharmaceutical sector employees is a matter to be investigated.

The aim of this research is to identify the relationship between the demographic characteristics of the pharmaceutical sector employees in Konya province and the intentions of organizational commitment, job satisfaction and intent to leave job. Approximately all of the datas, which is needed to, was obtained by making face to face conversation with the method of survey. At the stage of data collection, 202 of 245 surveys which was delated out to the pharmaceutical sector employees, turned back and 196 of these surveys were approved to the assessment. Datas obtained in the research were examined with the help of SPSS 22.0 package programme; reliability and validity, t-test, one way variance (ANOVA) analyzes were performed. According to the findings, there is a significant relationship between normative commitment and age groups. There is a significant relationship between all components of organizational commitment and income level. There is no significant relationship between demographic characteristics and intention to leave job.

**STRUCTURED ABSTRACT**

In the study, the variables of organizational commitment, job satisfaction, and intention to leave job of medical representatives being active in Konya were evaluated in terms of demographic characteristics. The means of subjects belonging to the components of organizational commitment did not differ from the aspect of gender, marital status, educational status, position held, and working time in business life. On the other hand, in terms of normative commitment, a significant difference was observed between age groups. According to this, medical representatives in the group of ages 36-40 and 31-35 had lower normative commitment than those in the group of ages 20 and less. When such a finding is evaluated in terms of the occupation and working conditions under consideration, in medium ages, medical representatives actively working in their jobs and having a certain experiences in their professions, evaluating either financial or educational opportunities their companies presented to them, will develop loyalty toward their organizations at a certain level. On the other hand, employees, who newly began to the profession, and gain

experiences yet in the stage of establishing careers also less benefit from all of possibilities. As a result of this, these employees develop high level commitment toward their organizations.

Another significant difference in terms of demographic characteristics is related to income level. It is seen that the employees having the income in the range of TL 1000-2000 have lower emotional commitment than those earning in the range of TL 2000-3000. When considered in terms of the relevant sector, that medical representatives earning in the range of TL 1000-2000, in general sense, may have newly begun to the profession and that drug companies, in which they work, mostly have the status of local firm may be effective in their having lower emotional commitment. When more rooted foreign firms are evaluated in terms of either the opportunities they offer to their employees or their styles to transact business, it is possible for the representatives working in these firms have higher emotional commitment. When the means of continuance commitment are assessed in terms of income level, it can be said that the representatives having income in the range of TL 4000-5000 have lower continuance commitment than those earning in the range of TL 1000-2000 and TL 2000-3000. When considered in the context of structure of the sector, representatives having income in the range of TL 4000-5000 can be qualified as the representatives, who are included in higher age group and have more professional experience. Since these employees are the mass near the age limit of 35, accepted as upper limit of actively working time in pharmaceutical sector, with the concern of leaving the job they work or dismissal and thought of providing job opportunities by searching for new alternatives or establishing their own business, they have lower continuance commitment. In terms of income level, the other significant difference was observed at the dimension of normative commitment. According to this, it is seen that the representatives having income in the range of TL 2000-3000 have higher normative commitment than those having income in the range of TL 1000-2000. If it is necessary to interpret in context of evaluation mentioned above, it can be said that the representatives earning in the range of TL 2000-3000 generally serve in the foreign firms offering more opportunities to their employees. The firms of interest also offer opportunities of better education and development. When considered from such a viewpoint, the representatives working in these firms are expected to have higher mean normative commitment compared to the others.

When generally considered, it is necessary to deal with organizational commitments of those working in pharmaceutical sector in the context of financial opportunities as well as job security or elements reducing future concern. The general problem, especially in pharmaceutical sector, can be considered as decrease of job security after certain ages without depending on financial possibilities. Albeit increasing financial possibilities stand out as a positive factor in time, the main problem, considered in the mind of employees, can be thought of that alternative job opportunities become more limited, depending on the lasting time. What is underlying this problem is that pharmaceutical sector applies the strategies of human resources

---

#### **Turkish Studies**

toward newly graduated employees to be able to raise them by continuously injecting organizational culture. When considered from a managerial point of view, it will be useful for the drug firms, which aim to enable the employees, who are important competitive element, to exhibit higher organizational commitment and, depending on this, tendency to leave job at lower level, to provide financial earns as well as job security or employment possibilities in the different areas.

**Keywords:** Organizational Commitment, Job Satisfaction, Intention to Leave Job, Medical Representatives

## 1. Giriş

Özellikle 20. yüzyılın ilk çeyreğinden sonra örgütsel bağlılık, iş tatmini, işten ayrılma niyeti gibi konular, yönetim bilimcileri tarafından ciddi bir biçimde ele alınmış ve günümüze kadar birçok önemli örgütsel kavramla olan ilişkisi merak konusu olmuştur. Söz konusu kavramların önemi, sağlık sektörü açısından ele alındığında bir kat daha artmaktadır. Bilindiği gibi ülkemizde bürokrasinin ve karmaşık ilişkilerin en yoğun şekilde görüldüğü sektörlerin başında sağlık sektörü gelmektedir. Bu çerçevede konuyu değerlendirecek olursak, böylesine yoğun bir iş ortamında çalışmakta olan işgörenlerin hassasiyetlerinin karşılanması, bağlılık ve tatmin olma ölçütü dâhilinde, işlerine devam etme konusunda, belirleyicilik açısından önem arz etmektedir.

Bu tartışmalar ışığında örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında nasıl bir ilişki yapısının olacağı ve bu ilişki yapısının ilaç sektörü çalışanları için nasıl şekilleneceği araştırılması gereken bir konudur. Genel koşulları bakımından değerlendirildiğinde ilaç sektörü, işgörenlerine maddi anlamda pek çok imkânı sunan bir sektör olarak değerlendirilebilir. Buna karşın sektör çalışanlarının temel sorunları, artan rekabetten dolayı gerek örgüt içerisinde gerekse örgüt dışında işgörenlerin beklediği saygınlığı elde edememesi ve bu sektör içerisindeki kariyer yolunun oldukça kısıtlı olması olarak düşünülebilir (Varol, 2010: 1-2). Konuyla ilgili önceleri yapılmış olan birçok araştırma, iş ile ilgili pek çok değişken ile işten ayrılma niyeti arasında kuvvetli bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. İşten ayrılma niyetini etkileyen başlıca değişkenlerin örgüte bağlılık, iş tatmini, özdeşleşme gibi unsurların olduğu gözlemlenmektedir. Söz konusu araştırmalarda işten ayrılma niyetinin sonuçları üzerinde durulmuş olsa da, öncelleri ihmal edilmiştir. Bu bağlamda bu araştırmada, sağlık sektörünün bir alt kolu olan ilaç sektörü çalışanlarının demografik özelliklerinin, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti duygularını nasıl ve ne oranda etkilediği ve varsa sorunlara ilişkin çözüm önerileri sunulmaya çalışılmıştır.

## 2. Literatür Taraması

### 2.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, özellikle örgütsel davranış alanında kullanılan bir kavram olarak karşımıza çıkmakta olup, uzun yıllar akademisyenler tarafından üzerinde araştırmaların yapıldığı bir odak haline gelmiştir. Yapılan çalışmalar, örgütsel bağlılık kavramının işgörenlerin örgüt ile ilişkilerini nitelendiren psikolojik bir durumu ifade ettiği konusunda ortak bir noktada birleşmektedir. İşgörenler örgüt için faaliyet göstermekte ve zihinlerinde oluşturdukları örgütsel izlenimlere göre işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri değişmektedir (Güçlü, 2006: 8). Bu alanda yapılan çalışmalara en önemli katkıyı sağladığı düşünülen Allen ve Meyer'e göre örgütsel bağlılık kavramı "bireyi örgüte bağlayan psikolojik bir durum" olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık şeklindeki üç bileşenden meydana geldiğini belirtmektedirler.

Türkiye’de yapılan çalışmalar incelendiğinde ise “örgütsel bağlılık” kavramını Varoğlu (1993) örgütsel bağlılık, Celep (1996) ise örgütsel adanmışlık şeklinde isimlendirmiştir. Örgütsel bağlılık literatürü, araştırmacıların büyük ölçüde işgörenlerin bağlılık niteliği, kişinin örgütsel amaç ve çıkarları koruma isteği, örgüte dönük belli davranışsal gerekleri yerine getirme ve örgütle paylaşılan birlikteliğin daha çok moral-psikolojik gücü üzerinde odaklandıklarını göstermektedir. Bunun yanında yazarlardan önemli bir bölümü de örgütsel bağlılığı, işgörenlerin, örgütün farklı parçalarına veya öğelerine bağlılığı şeklinde ilişkilendirmişlerdir (Balay, 2000: 18). Yardibi (2017)’nin okul müdürleri ve öğretmenler üzerinde yapmış olduğu araştırmanın sonuçları, demografik faktörler ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki korelasyonun anlamlı olduğunu ortaya koymuştur (Yardibi, 2017: 836).

### **2.1.1. Örgütsel Bağlılık Boyutları**

Allen ve Meyer’e göre bağlılık, çalışanların örgütle aralarındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik bir durumu ifade etmektedir. Bu durum işgörenlerin davranışlarıyla açıklanmakta ve belirtileri ise daha çok işgörenin örgütte kalmaya devam etmesi ile ilişkilendirilmektedir (Allen ve Meyer, 1990: 2; Meyer vd., 1993: 538-551, Gündoğan, 2009: 47).

Allen ve Meyer (1990) yaklaşımında örgütsel bağlılık, üç boyutlu bir model olarak tanımlanmaktadır. Bu üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli geniş bir içeriğe sahip olup, örgüt ile özdeşleşme anlamına gelen duygusal (affective) bağlılık, ahlaki temellere dayalı normatif (normative) bağlılık ve örgütten ayrılmanın maliyetine katlanamamaktan kaynaklanan çıkar temelli devam (continuance) bağlılığından oluşmaktadır.

**a) Duygusal (affective) Bağlılık:** İşgörenlerin duygusal bağlılığı anlamına gelmektedir ve işgörenlerin örgütsel objelere sarılması ve özdeşleşmesini ifade etmektedir (Gül vd., 2008: 3). Bu durumda işgören, örgütün değerlerini güçlü bir şekilde kabul emekte ve örgütün bir parçası olarak kalmayı istemektedir. İşgörenin örgüte bağlılığının en iyi şekli olan duygusal bağlılıkta, işgörenin örgüte güçlü bir şekilde bağlılığının olması, o kişinin kuruma kendisini adadığının, sadık kalacağını ve örgütte kendi isteğiyle kaldığının bir göstergesidir. Bu düşünce ile örgütüne bağlı olan işgörenler gerektiğinde ek çaba harcamaktan da geri kalmamaktadırlar. İşgörenin örgütüyle kurduğu duygusal bağı ve bütünleşmeyi yansıtan duygusal bağlılığın kişisel faktörler, işe ilişkin faktörler, iş yaşantıları ve yapısal faktörler gibi çeşitli faktörlerden etkilendiği ileri sürülmektedir (Sarıdere ve Doyuran, 2004).

**b) Devam (Continuance) Bağlılığı:** Daha önceleri yapılan çalışmalarda bu bağlılık türü yerine rasyonel bağlılık ve algılanan maliyet kavramları da kullanılmaktadır. Devam bağlılığı işgörenin örgütten ayrılması durumunda, bu durumun kendisine getireceği maliyetlerin farkında olması sonucu geliştirdiği bir bağlılık türüdür (Yüceler, 2009: 448). Bu bağlılık türüne göre, örgüte karşı gelişen bağlılık durumunda, duygulardan ziyade işgörenin işten ayrılma maliyetinin yüksek olması endişesinin daha etkili olduğu görülmektedir (İlsev, 1997: 22). Buna göre bir işgörenin örgüte yaptığı yatırımlar arttıkça ve alternatif iş olanakları azaldıkça devam bağlılığı artacaktır (Meyer ve Allen, 1991: 72).

**c) Normatif (Normative) Bağlılık:** Meyer ve Smith (2000) normatif bağlılığı işgörenlerin örgüt üyeliğinin sürdürülmesi konusunda hissettikleri yükümlülük olarak tanımlamaktadır. Ayrıca normatif bağlılık çalışanın örgütüne bağlılık göstermesini bir görev olarak algılaması ve örgüte bağlılığın doğru olduğunu düşünmesi sonucunda geliştiğinden diğer iki tür bağlılık türüne göre farklı bir boyutu temsil etmektedir (Gül vd. 2008: 3). Normatif bağlılığı yüksek olan bireyler, bireysel değerlere veya örgütte kalma yükümlülüğünün olmasına yol açan ideolojilere dayanarak, örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak gördüğü ve örgütte kalmanın ya da örgütüne bağlılık

göstermenin doğru bir davranış olduğunu hissettikleri için örgüt üyeliğini sürdürmektedirler. Diğer bir ifadeyle normatif bağlılık bireylerin kişisel sadakat normları ile ilişkili olup onların sosyal ve kültürel özelliklerinden etkilenmektedir (Uyguç ve Çımrın, 2004: 93).

Yukarıdaki bilgiler ışığında özetleyecek olursak Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık boyutların olan duygusal bağlılık kişiler istedikleri için, devam bağlılığı çıkarlar bağlanmayı gerektirdiği için ve normatif bağlılık ise ahlaki gerekçelerle ortaya çıkmaktadır (Wasti, 2002).

### 2.1.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Demografik Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler üzerinde yapılan bir araştırmada demografik faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin diğer faktörlere oranla daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Öte yandan, bazı çalışmalar ise demografik faktörler ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkilerin var olduğu sonucuna ulaşmıştır (Meyer-Allen, 1984; Aven vd., 1993; Balay, 2000, Yalçın ve İplik, 2007).

**Cinsiyet:** Bu faktör çerçevesinde yapılan çalışmalarda tam olarak bir fikir birliğine varılamamış ve farklı görüşler ortaya konmuştur. Buna göre erkeklerin genellikle daha iyi pozisyonlarda ve daha yüksek maaşla çalıştıkları için örgüte daha fazla bağlı oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Yalçın ve İplik, 2007: 488). Bir başka görüşe göre, kadınlar aile içindeki rollerini esas aldıkları için çalıştıkları örgütler ikinci planda kalmakta ve bağlılık düzeyleri erkeklere göre daha düşük seviyelerde olmaktadır (Aven vd., 1993: 646).

Öte yandan örgütsel bağlılığın boyutları ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde, kadınların örgüte erkeklerden daha fazla bağlandıkları, ancak bunun genelde devam bağlılığı olduğu ve cinsiyetle duygusal bağlılığın ilişkili olmadığı sonucuna varılmıştır (Aven vd., 1993). Yapılan araştırmaların birçoğunda bayan çalışanların örgüte bağlılık düzeylerinin baylara göre daha yüksek olduğu görülmektedir (Durna ve Eren, 2005: 213). Her ne kadar bayanların toplumdaki ve çalışma hayatındaki rolü giderek değişiyor olsa da, evde ve işte olmak üzere çift yönlü bir sorumluluk yüklenmek zorunda kalmalarının da bu durumda payı olduğu söylenebilir (Alica, 2008: 33-34).

**Yaş:** Yaş faktörü genellikle çalışanın kıdemi ve hizmet süresi dikkate alınarak incelenmektedir. Tek başına yaş faktörünün dikkate alındığı bir araştırmada, yaşın bağlılıkla ilişkisinin negatif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Kırel (1999) tarafından yapılan bir çalışmada genç grup içerisinde yer alan çalışanların işlerini daha eğlenceli buldukları, daha arzulu oldukları ve yaşlılara göre örgütlerine daha bağlı oldukları tespit edilmiştir (Samadov 2006: 94-95). Öte yandan yaş faktörünü ele alan birçok araştırmada, yaş arttıkça bağlılığın da arttığı sonucuna ulaşılmıştır (Mathieu ve Zajac, 1990: 173). Bir başka araştırmada ise, Allen ve Meyer (1993) yaşla örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin örgütsel bağlılığın her bir boyutu için ayrı ayrı incelenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Buna göre duygusal bağlılık, çalışanın yaşıyla birlikte artış gösterirken, normatif bağlılık ise çalışanın yaşından etkilenmemektedir.

**Çalışma Süresi-Kıdem:** Çalıştığı örgüt için zaman ve çaba harcayan ve örgütte belirli bir süre çalıştıktan sonra kıdem alan işgören, örgütten ayrılması ile birlikte tüm bunların boşa gideceği düşüncesiyle, bulunduğu örgüte daha fazla bağlılık gösterebilmektedir. Yaş ve örgütte çalışılan süre, zaman ile ilişkili faktörlerdir. Bu nedenle yaş ve örgütte bulunan süre, bir çalışanın örgüte bağlılığının önemli göstergelerinden birisi olmaktadır (Cohen, 1993: 145). Cohen (1993) işgörenlerin çalışma süresi arttıkça, örgütten elde ettiği kazançların artacağını ve kazancın artmasıyla birlikte örgütsel bağlılığın da artacağını belirtmektedir.

**Eğitim Düzeyi:** Örgütsel bağlılık ile eğitim durumu arasındaki ilişki incelendiğinde, iki değişken arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir (Yalçın ve İplik, 2007: 489). Buna göre işgörenin eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılığı azalmaktadır. Bu ters ilişki, yüksek düzeyde

eğitime sahip olan işgörenlerin örgütlerinin karşılayamayacağı düzeyde beklentiler içerisinde olmalarından kaynaklanmaktadır (Mowday vd., 1982: 45). Bu ilişkinin aksine bazı çalışmalarda, örgütsel bağlılık ile demografik özellikler arasındaki ilişkilerin araştırıldığı birtakım araştırmalarda sözü geçen ilişkinin yeterince açık ve güçlü olmadığı ve bu ilişkinin önemsenmemesi gerektiği sonucuna da ulaşılmaktadır (Gilbert ve Ivancevich, 1999: 390).

**Medeni Durum:**Geçmiş dönemlerde yapılan çalışmalara göre zayıf düzeyde de olsa, evli veya bekâr olmanın örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, medeni hale bağlı olarak evli olan işgörenlerin, kendilerini örgütlerine karşı zorunlu olarak bağlı hissetmeleri doğal bir sonuç olarak görülmektedir. Bunun neden olarak, evli olan işgörenlerin genelde bekar olanlara göre daha fazla maddi sorumluluklar üstlenmeleri söylenebilmektedir. Zira, evli olan işgörenler kendi geçimlerini sağlamakla beraber, aynı çatı altında yaşamış oldukları diğer kişilerin de geçimini sağlamak gibi bir yükümlülüğe sahip olmaktadır (Güner, 2007: 18). Wolverton vd. (2001)' e göre evli veya bekâr olma durumunun örgütsel bağlılığı önemli derecede etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Özkaya ve arkadaşlarının yapmış oldukları bir çalışmada ise, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki ortaya koymuşlardır (Özkaya vd., 2006: 88).

**Ücret:**İşgörenlerin örgütsel bağlılıkları ile aldıkları ücret seviyesi arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Yapılan birçok çalışma, ücret düzeyinin işgörenlerin işi bırakma konusunda en çok dikkat ettikleri husus olduğunu gözler önüne sermektedir (Samadov 2006: 100). İşgörelere ödenen ücretlerin bir maliyet olarak görülmemesi gerekmektedir. Çünkü ücretlerin tatmin edici seviyede olmaması durumunda, örgütler daha yüksek maliyetlerle karşı karşıya kalmaktadır. Aldığı ücretin hak ettiğinin altında olduğunu düşünen işgörenlerin ciddi bir kısmı, kendilerini işlerine vermemekte, yaptıkları işlerde hata oranları yükselmekte ve ilk fırsatta örgütten ayrılmayı düşünmektedirler. Tatminsiz ve örgüte bağlılık duymayan işgörelere ödenen ücretlerin dışında bunların sebep olduğu pek çok maliyet bulunmaktadır. Bu işgörelere yapmakta oldukları işe dikkat etmeyecekleri gibi verimlilik ve kalite konularında da gereken özeni göstermemektedirler (Samadov 2006: 100-101).

## 2.2. İş Tatmini

İş tatmini kavramı literatürde değişik ifadelerle tanımlanmış olsa da tanımların ortaya koyduğu ana fikir konusunda genel bir uzlaşma sağlanmaktadır (Akar ve Yıldırım, 2008: 99, Bork ve Adıgüzel, 2015: 257). Bu bakış açısıyla literatürde yer alan bazı iş tatmini tanımları şu şekildedir:

- Locke (1969) iş tatminini, bir işgörenin işini başararak sonuçlanan ve kişiye haz veren duygusal bir durum olarak tanımlamaktadır (Schwepker, 2001: 41).
- Peter ve Steers (1973) iş tatminini, karşılanmış işgören beklentilerinin kümülatif değeri olarak nitelendirmektedir (Hwang ve Kuo, 2006: 255)
- İş tatmini bir anlamda, işgörenlerin iş ve işin sağladıklarına ilişkin bir algısı ve bu algıya karşılık olarak verdiği duygusal tepkimelerdir (Luthans, 1994: 114).
- Bhuian (2002) iş tatmini kavramını, bir işgörenin işine ilişkin içsel veya dışsal durumlarına ilişkin pozitif ya da negatif olarak hissettiği duygu olarak tanımlamaktadır (Keleş, 2006: 3).
- Genel olarak kabul görmüş bir diğer tanıma göre iş tatmini, kişinin iş deneyimlerini değerlendirme sonuçları hakkındaki memnuniyet veya olumlu duygusal ifadesi olarak tanımlanmaktadır (Erdil ve Keskin, 2003: 14)

- Bir başka tanıma göre ise iş tatmini, işgörenin işine ve iş çevresine ilişkin beklenti düzeyindeki duygu, düşünce ve eğilimleri ile gerçekleşen çıktılar arasında yaptığı karşılaştırma sonucunda işine karşı olan tutum olarak tanımlanmaktadır (Özdevecioğlu, 2003: 695).

İşgörenlerin iş tatmininin sağlanması öncelikle bireylerin ruhsal ve fiziksel sağlıkları üzerindeki olumlu etkileri dolayısıyla yaşam tatminlerinin ve bu doğrultuda toplumsal huzur ve mutluluğun sağlanması açısından önemli görülmektedir (Poyraz ve Kama, 2008: 147). Örgütler açısından ise iş tatmininin sonuçları, uygunsuz iş davranışlarının önlenmesi, nitelikli işgörenlerin örgütte kalmasının sağlanması, performansla birlikte etkinlik ve verimlilik artışları ve yapılan işin nitelikli olmasıdır. İş tatmini ayrıca, işgörenlerin örgütsel davranışlarına olan etkileri dolayısıyla işletme yönetimlerine sorunların çözümleri konusunda ışık tutarak örgütsel yararlar sağlamakta, bu da gerek örgüt, gerekse işgörenleri açısından olumlu sonuçlar doğurmaktadır (Erdil ve Keskin, 2003: 15).

Bireylerin tatminleri, tamamen gereksinimleri ve bu doğrultudaki beklentileri ile ilgili olup, söz konusu gereksinimler fizyolojik ve psikolojik olmak üzere sınıflandırılmaktadır. Fizyolojik gereksinimler tatmin edildikçe azalırken, psikolojik gereksinimler tatmin edildikçe artmaktadır. Buna göre, işgörenlerin iş tatminlerinin ve buna bağlı olarak güdümelerinde süreklilik sağlanmasının, iş yerlerine olan bağlılığı da olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. İş tatminsizliği durumunda ise işgörenler uygunsuz iş davranışları sergilemekte, etkinlik ve verimliliğin olumsuz etkilenmesiyle birlikte bozulan sağlığı nedeniyle de örgüte bir maliyet getirmektedir (Poyraz ve Kama, 2008: 148).

Bir tutum olarak iş tatmininin önemli bireysel ve örgütsel sonuçları bulunmaktadır (Gül vd., 2008: 2). Nitekim literatürde iş tatmininin stres, kaygı, devamsızlık, gecikme, örgüte ve işe bağlılık gibi tutum ve davranışlarla ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Tuten ve Neidermeyer, 2004; Lambert vd., 2001; Curri van, 1999). İş tatmini işgörenin mutluluğunu artırmakla beraber, işgörenin işine bağlanmasına, verimli çalışmasına, defolu ve hatalı ürün oranının azalmasına, işgücü devir oranının düşmesine neden olmaktadır (Gül vd., 2008: 2). İş tatmininin olmadığı durumlarda ise, yüksek işgören devir hızı, devamsızlık ve işten ayrılma niyeti artmakta, örgütsel bağlılık zayıflamakta, yabancılaşma, stres, makine ve tesislere zarar verme, zihinsel ve bedensel rahatsızlıklar ile verimsizlik artmaktadır (Şimşek vd., 1998).

### 2.2.1. İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler

İş tatmini, kişinin bir duygusal durumu olduğuna göre, her kişiye özgü olan cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum vb. faktörler algıların, yargıların ve dolayısıyla da iş tatmini/tatminsizliği oluşmasında etkili farklılıklar olduğundan dikkate alınmaları gerekmektedir.

**Cinsiyet:** Bazı çalışmalarda cinsiyet ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Hulin ve Smith (1967), iş tatmini ya da tatminsizliği bakımından kadın ve erkek arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark olduğunu, kadınların daha az iş tatminine sahip olduğunu vurgulamaktadır (Biçer, 2005: 47). Bu alanda yapılmış olan bir takım çalışmalarda ise, erkeklere göre daha kötü koşullar altında çalışan kadınların, işlerinden daha çok tatmin elde ettikleri görülmektedir. Diğer taraftan, kadınların iş tatminlerinin daha düşük olduğunu belirten araştırmalarda bu sonuç, kadınların eşlik ve annelik rollerinin öncelikli olması nedenine bağlanmaktadır. Kadınlar bu nedenle, çalışma yaşamında üst düzey gereksinimleri gidermeyi amaçlamamakta ve işlerin parasal ya da fiziksel ödülleriyle ilgilenmemektedirler (Gezer, 1998: 30). Sonuç itibarıyla cinsiyet farklılığının iş tatmini ile ilişkilendirilmesi yanlış olabilmekte, ancak kadınların toplumda üstlenmiş oldukları eşlik ve annelik gibi sosyal rolleri ile aynı yetişme düzeyindeki ve aynı işi yapan erkek işgörelere göre aldıkları ücret iş tatmin düzeylerini etkileyebilmektedir (Samadov, 2006: 16).



**Yaş:** Araştırmalar genellikle yaş ile tatmin arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Konuya ilişkin ortaya konan bulgularda genç işgörenlerin yaşlı işgörelere oranla daha düşük iş tatmin düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Bu çalışmalar, iş tatminin yükselen düzeyini genel yaşam koşullarının düzelmesine bağlamaktadır. Yaşın ilerlemesiyle terfi olanaklarının artması, alınan ödüllerin çeşitlenmesi iş tatmini yaratılmasında önemli rol oynamaktadır. Ayrıca yaş ilerledikçe deneyimin artması da iş tatmini artırılmasında etkili olmaktadır (Dennis ve Andreas, 1995: 345). İş tatminin düşmesini ise kişinin sağlığının bozulması, kişisel gelişim ve kendini gerçekleştirme yollarının azalmasına bağlanmaktadır (Aktaran: Gözen, 2007: 24-25). Buna karşılık genç işgörenlerin yükselme ve diğer iş şartlarına ilişkin aşırı beklentilere sahip olabilmektedir. Bu yüzden ilk işe başladıklarında tatmin olmamaları normal olarak görülmektedir (Gözen, 2007: 25).

**Eğitim Düzeyi:** Eğitim düzeyi iş tatmininin en önemli faktörlerinden birisi olup, aynı zamanda işgörenin tatmin düzeyini de etkilemektedir. Burada önemli olan, bilgi birikimi, çalışma değerleri, özlem düzeyleri, örgütsel beklentileri gibi faktörlerle yapılan işin sağladığı ortam ve olanaklar arasında dengenin bulunmasıdır (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001: 334).

İş tatmini, işgörenlerin eğitim düzeylerine uygun işlerde çalışıp çalışmadıklarına ve mesleki içeriklerine bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir (Samadov, 2006: 20). İş tatmini ile eğitim seviyesi arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalara bakıldığında belirsizliğin hâkim olduğu görülmektedir. Buna göre bazı durumlarda eğitim seviyesi yüksek olan işgörenlerin özellikle ücret beklentilerinin yüksek olması nedeniyle iş tatminsizliğine düştükleri görülmektedir. Bazı durumlarda da eğitim seviyesi yüksek olan işgörenlerin örgütsel ödüllere daha çok ulaşmaları ve daha yüksek ücret almaları söz konusu olduğundan yüksek bir iş tatmini yaşamaktadırlar (Erol, 1998: 40).

**Medeni Durum:** İşgörenlerin evli veya bekâr olma durumlarının iş tatmini üzerindeki etkisini belirlenmesi için yapılan çalışmalarda, medeni durum ile iş tatmini arasında çok anlamlı bir ilişki bulunmasa da genel olarak, evli çalışanların bekâr çalışanlara göre daha fazla işinden tatmin sağladığı ortaya çıkmaktadır. Bunu nedeni, evli çalışanların aile yaşamındaki tatminin işe yaygınlaştırılmasından veya evliliğin işle ilgili beklentileri değiştirmesinden kaynaklanmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004: 59). Evliliğin, kişinin yaşamını düzenlediği için işinden daha fazla tatmin olduğunu söylemek mümkün olabilmektedir (Güner, 2007: 57-58). Erigüç ve Kaygın'ın (1994) yapmış olduğu bir araştırmada, evlilerin iş tatmininin bekârlara göre daha yüksek olduğunu koymaktadır (Güner, 2007: 57-58).

**Ücret:** Yapılan çalışmalar, ücret ile iş tatmini arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Ücret, işgörenin örgüte giriş nedenlerinden biri olduğu kadar, onun işletmeye bağlanmasında da etkili bir faktör olmaktadır. Çalışanların ücretlerinde artış yapılması ve prim verilmesi gibi uygulamalar işgörenin iş tatminine olumlu etki etmektedir. Fakat işletmelerin bunu yaparken kaynaklarını doğru kullanmaları ve ücrete ayırabilecekleri ekonomik gücü aşmamaları gerekmektedir. Çünkü ekonomik ödüllendirilmeye alıştırmış olan işgörenlerin bundan vazgeçtirilmesi halinde tatminsizlik, isteksizlik ve moral bozukluğuna sürüklenmesi de kaçınılmaz olmaktadır (Yiğenoğlu, 2007: 45). İşgörenlerin ücretleri konusundaki tatminlerini belirleyen diğer bir faktör ise ücretlerin adil olup olmadığına ilişkin algılar olmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004: 39). İşgören aldığı ücretin, çalışmasından, emeğinden ve örgüte sağladığı katkıdan daha az olduğunu algıladığı takdirde iş tatminsizliği ortaya çıkabilmektedir. Bunun yanında, işgörenin, aynı pozisyonda faaliyet gösteren ve benzer özellikteki diğer işgörenlerle kendini kıyaslayıp onlara göre daha az ücret aldığını algılaması halinde de iş tatminsizliğinden söz etmek mümkün olabilmektedir (Güner, 2007: 59).

### 2.3. İşten Ayrılma Niyeti

Rusbelt vd. (1988) işten ayrılma niyetini, işgörenlerin iş koşullarından tatminsiz olmaları durumunda göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemler olarak tanımlamaktadır (Çekmecelioglu, 2005: 3). İşgörenlerin işten ayrılma niyetleri konusu, hem endüstriyel hem de örgütsel psikolojide oldukça ilgi çekmektedir. Hardy'e (1987) göre işgörenler, örgütün ve kendilerinin gelecekteki muhtemel başarılarına bakarak başarıları yeterli görür ise işten ayrılma niyeti taşımamaktadır. Eğer başarılar yeterli görülmez ise işgörenlerin verimlilikleri düşebilmekte, örgüte bağlılıkları azalabilmekte ve işgörenler bu durumda örgüt dışında iş fırsatları araştırabilmektedirler (Biçer, 2005: 57).

İşgörenlerin işten ayrılmak istemelerinin farklı nedenleri bulunmaktadır. Kinnie vd. (1998), işgörenlerin işten ayrılma sebebinin işten çıkarılma korkusu nedeniyle yaşadıkları strese bağlamaktadır. İşten çıkarılma korkusunun oluşturduğu stresten dolayı işgörenler işe gelmek istememekte, kaliteyi düşürmekte, bazıları elinden geldiğince az çalışmakta ve dışarıda iş aramaktadır. Buna karşılık Armstrong ve Stassen'e (1998)'e göre işgörenlerin beklentilerinin gerçekleşmemesi sonucunda iş tatminlerinin ve performanslarının düştüğü ve çalışanların işten ayrılma niyeti taşıdıkları belirtilmektedir (Biçer, 2005: 57). Çoğunlukla insanlar yetenek ve becerilerine en uygun işi, ilk girdikleri işte bulamamaktadır. Buna çeşitli faktörler de eklendiğinde, işgörenler kendilerine en uygun olduğuna inandıkları işleri buluncaya kadar işlerini veya işyerlerini değiştirmektedir. İşverenler de aynı şekilde kendi işletmelerinin amaçları açısından en uygun elemanları buluncaya kadar veya başka etkenler nedeniyle işgörenleri değiştirmektedir. Bu şekilde, bir yanda işgörenin en uygun işi bulma arzusu, diğer yanda işverenin en uygun işgöreni bulma amacı gerçekleştirildiğinde, azami verim elde edilmiş olmaktadır. Bunu gerçekleştirmek için belli bir düzeyde işgören devri gerekli olmaktadır (Şimşek vd., 2008: 396)

Çeşitli nedenlerle işsizliğin büyük boyutlara ulaştığı ülkemizde her gün çok sayıda işgörenin işyeri değiştirdiği bilinmektedir. İşgörenler çeşitli nedenlerden ötürü işlerinden ayrılmaktadır (Aktaran: Göler, 2008: 100). İşten ayrılma, işgören devrinin önemli bir kısmını meydana getirmektedir. İşletmenin çeşitli yatırımlarda bulunduğu ve işten ayrılması ile ciddi kayıplar yaşayacağı işgörenlerin gönüllü olarak iş bırakmalarını önlemek işletmeler açısından oldukça önemlidir (Bingöl, 1997: 161, Topcu ve Basım, 2015: 870). Bir işgören işten ayrıldığında işten ayrılan işgörenin yerine birisinin bulunması zorunluluğu, organizasyon açısından önemli bir sorun olmaktadır. Özellikle bu konu, yeni işgörenlerin işe alınmalarında ortaya çıkan yüksek seçim ve eğitim maliyetleri nedeniyle yöneticilerin yakından ilgili oldukları bir konu haline gelmektedir. Gönüllü olarak işten ayrılmaların izlenmesi, insan kaynakları yönetiminin önemli bir çalışma alanını oluşturmaktadır. İşten ayrılmanın gerçek nedenlerinin saptanması, örgütün doğrudan verimliliğini ve karlılığını etkileyeceğinden, örgütün insan gücü politikalarının belirlenmesinde yararlanacağı verilerin elde edilmesi önem arz etmektedir (Göler, 2008: 100).

#### 2.3.1. İşten Ayrılma Niyeti'ni Etkileyen Demografik Özellikler

Çeşitli demografik özellikler işgörenlerin işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir. Buna göre, Cotton ve Tuttle (1986) işgörenlerin demografik özelliklerinden yaş, kıdem ve bakmakla yükümlü kişi sayısının işten ayrılma eğilimi ile negatif yönlü ilişkisinin olduğunu, eğitim seviyesi ve davranış eğiliminin ise işten ayrılma eğilimi ile pozitif yönde ilişkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca cinsiyet ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiyi incelediklerinde kadınların erkeklere oranla daha çok örgütte kalma eğilimi içinde oldukları sonucuna ulaşmaktadırlar. Evli çalışanların bekâr olanlara göre işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğunu saptamışlardır. Tüm bunların yanında zekâ ile işten ayrılma eğilimi arasında mantıklı bir ilişkiye rastlamamışlardır (Yıldız, 2008: 45).

İşten ayrılma eğilimini etkileyen bir başka faktör ise kişinin yakın çevresine karşı sorumluluğudur. Çocukların yaşı ya da sayısı, bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı ve medeni durum gibi değişkenler, işten ayrılma eğilimini etkilemektedir. Blegen, Mueller ve Price (1988) yakın çevreye karşı sorumluluğu, işgörenin yaşadığı topluma karşı yükümlülüğün derecesi olarak tanımlamaktadır. Yakın çevreye karşı sorumluluk bağlılığı pozitif yönde etkilemekte ve işten ayrılma eğilimini negatif yönde etkilemektedir (Yıldız, 2008: 46-47).

### 3. Metodoloji

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Konuyla ilgili önceleri yapılmış olan birçok araştırma, iş ile ilgili pek çok değişken ile işten ayrılma niyeti arasında kuvvetli bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. İşten ayrılma niyetini etkileyen başlıca değişkenlerin örgüte bağlılık, iş tatmini, özdeşleşme gibi unsurların olduğu gözlemlenmektedir. Söz konusu araştırmalarda işten ayrılma niyetinin sonuçları üzerinde durulmuş olsa da, öncelleri ihmal edilmiştir. Bu bağlamda bu araştırmada, sağlık sektörünün bir alt kolu olan ilaç sektöründeki işgörenlerin demografik özelliklerinin, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyetlerini nasıl ve ne oranda etkilediği ve varsa sorunlara ilişkin çözüm önerileri sunulmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın amacı ve kısıtları doğrultusunda ana evren Konya ilinde görev yapan ilaç sektörü çalışanlarından oluşturulmuştur. Konya İlaç Mümessilleri Derneği'nden alınan bilgiye göre Konya Bölgesi'nde yaklaşık olarak 600 ilaç mümessili görev yapmaktadır. Örneklemin belirlenmesinde %95 güven aralığında  $e=5\%$  hata payı ile, " $n= N t_{pq}^2 / d^2 (N-1) + t_{pq}^2$ " formülü (Büyüköztürk, 2003: 164) kullanılarak örneklem büyüklüğü 174 olarak belirlenmiştir. Evrenden örneklem girilmeden tüm deneklere eşit seçilme olasılığı sunan basit tesadüfî örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Bryman; Cramer, 1997: 99). İlaç mümessilleri ile yüz yüze görüşülerek hazırlanan anket formunu doldurmaları istenmiştir. Veri toplama aşaması sonucunda mümessillere dağıtılan 245 adet anketten 202 tanesi geri dönmüş ve bu anketlerden 196'sı değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmada elde edilen veriler "SPSS 15.0" paket programı yardımıyla incelenmiştir.

#### 3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada standart veri elde etme ve buna bağlı üstün veri analizi sunma özelliklerinden dolayı anket yöntemi kullanılmıştır. İş tatminini ölçmek için, Weiss, Davis ve England (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmini Ölçeği (MSQ)'nin 20 sorudan oluşan kısa formu kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık soruları Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık envanterinden uyarlanmıştır. İşten ayrılma niyeti soruları Rosin ve Korabick (1995) tarafından geliştirilen ve Türkçe geçerlemesi Tanrıöver (2005) tarafından yapılan ölçekten uyarlanmıştır. Ölçeklerde yer alan ifadeler 1'den (örn: hiç tatmin edici değil), 5'e (Örn: tamamen tatmin edici) uzanan 5 noktalı Likert tipi tepki skalası üzerinde yer almaktadır.

### 3.3. Bulgular

#### 3.3.1. Ölçeklerin Güvenilirlik ve Geçerlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 1'de özetlenmektedir.

**Tablo 1: Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik ve Geçerliliği**

Ölçekler	Güvenilirlik Analizi	Doğrulayıcı Faktör Analizi (CFA)			
	Cronbach $\alpha$	$\chi^2/df$	CFI	TLI	RMSEA
<b>Örgütsel Bağlılık Ölçeği</b> (Meyer ve Allen, 1993)	,79	2,3	,90	,89	,08
Duygusal Bağlılık	,92				
Devam Bağlılığı	,78				
Normatif Bağlılık	,79				
<b>İş Tatmini</b> (Weiss, Davis, England, 1967)	,89	1,9	,91	,90	,07
<b>İşten Ayrılma Niyeti</b> (Rosin ve Korabick, 1995)	,93	0,3	,99	,99	,00

Cronbach's Alpha katsayıları yorumlandığında her üç ölçek için de yeterli düzeyde güvenilirlik sağlandığı söylenebilir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ise, ölçeklerin veri ile uyumunun tatminkâr olduğunu göstermektedir.

### 3.3.2. Demografik Bulgular

Örnekleme dâhil edilen ilaç mümessillerinin demografik özellikleri Tablo 2'de özetlenmiştir.

**Tablo 2: Örneklem Grubunun Demografik Özelliklere Göre Dağılımı**

	Sıklık	Yüzde	Toplam Yüzde
<b>Cinsiyet</b>			
<i>Bay</i>	151	77,0	77,0
<i>Bayan</i>	45	23,0	100,0
<b>Medeni Durum</b>			
<i>Evli</i>	116	59,2	59,2
<i>Bekâr</i>	80	40,8	100,0
<b>Yaş</b>			
<i>20 – 25</i>	36	18,36	18,36
<i>25 - 35</i>	138	70,4	88,77
<i>35 ve üzeri</i>	22	11,22	100,0
<b>Eğitim Düzeyi</b>			
<i>Lise ve Dengi</i>	13	6,6	6,6
<i>Yüksekokul</i>	57	29,1	35,7
<i>Fakülte</i>	110	56,1	91,8
<i>Lisansüstü</i>	16	8,2	100,0
<b>Çalışılan Pozisyon</b>			
<i>Ofis çalışanı</i>	3	1,5	1,5
<i>Tıbbi mümessil</i>	167	85,2	86,7
<i>Yönetici (Orta)</i>	19	9,7	96,4
<i>Yönetici (Üst)</i>	7	3,6	100
<b>İş Tecrübesi</b>			
<i>1-5</i>	91	46,4	46,1
<i>6-10</i>	59	30,1	76,5
<i>11-15</i>	34	17,3	93,9
<i>16 üzeri</i>	12	6,1	100,0
<b>Şirkette çalışma süresi</b>			
<i>1-5</i>	123	62,8	62,8
<i>6-10</i>	46	23,5	86,2
<i>11-15</i>	19	9,7	95,9
<i>16 üzeri</i>	8	4,1	100,0

### Turkish Studies

Aylık Gelir (TL)			
1000-2000	109	55,6	55,6
2000-3000	62	31,6	87,2
3000-4000	10	5,1	92,3
4000-5000	15	7,7	100,0

Deneklerin büyük çoğunluğu erkek (%77) ve evlidir (%59,2). Yaş grupları bakımından değerlendirildiğinde örnekleme dahil edilen bireylerin büyük bir çoğunluğu (%70,7) meslekte en aktif çalışma dönemi olarak kabul edilen 25-35 yaş aralığında bulunmaktadır. Mümessillerin büyük çoğunluğu (%56,1) fakülte mezunu olup, aktif olarak tıbbi mümessil pozisyonunda çalışmaktadır (%85,2). Deneklerin %76,5'i 10 yıl veya daha az süredir tıbbi mümessil olarak çalıştığını ifade ederken %86,2'lik çoğunluğu 10 yıl ya da daha az süredir aynı şirkette çalışmaktadır. Aylık gelir miktarı bakımından değerlendirildiğinde deneklerin yaklaşık yarısının (%55,6) 1000- 2000 lira arasında kazandıkları görülmektedir.

### 3.3.3. T-testi Sonuçları

Örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ortalamalarının cinsiyet ve medeni hal bakımından farklılık gösterip göstermediğini test etmek için bağımsız örneklem T-testi Tablo 3' te göre kadın ve erkek tıbbi mümessillerin örgütsel bağlılık boyutları, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur ( $P>,05$ ).

**Tablo 3: Örgütsel Bağlılık Boyutları, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti ve Cinsiyet Grupları Bakımından Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları**

	Cinsiyet	Ortalama	SD	t	df	P
Duyusal Bağlılık	Erkek	2,84	1,02	,173	194	,863
	Kadın	2,81	1,11			
Devam Bağlılığı	Erkek	2,85	,89	-1,31	194	,191
	Kadın	3,06	1,01			
Normatif Bağlılık	Erkek	2,63	,87	-1,24	194	,215
	Kadın	2,81	,86			
İş tatmini	Erkek	2,94	,78	,527	194	,599
	Kadın	2,87	,78			
İşten ayrılma niyeti	Erkek	2,50	1,06	-,118	194	,906
	Kadın	2,52	1,24			

İşgörenlerin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ortalamalarının medeni halleri bakımından farklılık gösterip göstermediğini özetleyen bulgulara bakıldığında (Tablo 4) her üç bağlılık türü, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti bakımından anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ( $P>,05$ ).

**Tablo 4: Örgütsel Bağlılık Boyutları, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti ve Medeni Hal Bakımından Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları**

	Medeni hal	Ortalama	SD	t	df	P
Duygusal Bağlılık	Evli	2,88	1,05	,826	194	,410
	Bekâr	2,76	1,01			
Devam Bağlılığı	Evli	2,84	,91	-1,147	94	,253
	Bekâr	2,99	,93			
Normatif Bağlılık	Evli	2,64	,87	-,530	194	,597
	Bekâr	2,71	,87			
İş tatmini	Evli	2,93	,80	,047	194	,963
	Bekâr	2,93	,76			
İşten ayrılma niyeti	Evli	2,56	1,13	,844	194	,400
	Bekâr	2,42	1,06			

**3.3.4. Anova Sonuçları**

Örgütsel bağlılık boyutlarının yaş grubu bakımından farklılık gösterip göstermediğini test eden bulgular incelendiğinde (Tablo 5) duygusal bağlılık ( $F=,715$ ;  $P>,05$ ) ve normatif bağlılık ( $F=3,35$ ;  $P>,05$ ) boyutlarında yaş grupları arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir. Normatif bağlılık boyutunda ise yaş grupları arasındaki farklılık anlamlıdır ( $F=1,34$ ;  $P<,05$ ). Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını test etmek için yapılan Post hoc testi sonuçları yorumlandığında 31- 35 ve 36-40 yaş grubundaki deneklerin 20 yaş ve üzerindekiilerden daha düşük normatif bağlılığa sahip oldukları söylenebilir.

**Tablo 5: Örgütsel Bağlılık Boyutları ve Yaş Grupları Bakımından ANOVA Sonuçları**

	Yaş Grupları	Ortalamalar	SD	ANOVA		Post Hoc <sup>1</sup>	
				F	P	Grup I	
Duygusal Bağlılık	20 ve altı	4,0	,97	,715	,613	20 ve altı	
	21 - 25	2,92	1,18			21 - 25	
	26 - 30	2,84	,95			26 - 30	
	31 - 35	2,74	1,15			31 - 35	
	36 - 40	2,76	1,01			36 - 40	
	41 ve üzeri	2,89	,81			41 ve üzeri	
	Devam Bağlılığı	20 ve altı	3,58			1,76	1,34
21 - 25		3,18	,87	21 - 25			
26 - 30		2,88	,96	26 - 30			
31 - 35		2,77	,90	31 - 35			
36 - 40		2,77	,77	36 - 40			
41 ve üzeri		3,33	,93	41 ve üzeri			
Normatif Bağlılık		20 ve altı	4,00	1,41	3,35	,006	
	21 - 25	3,03	,78	31-35			
	26 - 30	2,69	,86	26-30			26-30
	31 - 35	2,47	,83	41 +			41 +
	36 - 40	2,42	,89	21-25			21-25
	41 ve üzeri	3,00	,71				20 -

**Turkish Studies**

İş tatmini ve işten ayrılma niyeti ortalamalarının yaş grupları bakımından farklılıkları incelendiğinde ise (Tablo 6) her iki değişken açısından yaş grupları arasında anlamlı farklılık görülmemiştir.

**Tablo 6: İş tatmini, İşten Ayrılma Niyeti ve Cinsiyet Grupları Bakımından ANOVA Sonuçları**

	Yaş Grupları	Ortalamalar	SD	ANOVA		Post Hoc <sup>1</sup>
				F	P	Grup 1
İş Tatmini	20 ve altı	3,87	,24	1,183	,319	20 ve altı
	21 - 25	3,01	,63			21 - 25
	26 - 30	2,98	,85			26 - 30
	31 - 35	2,81	,80			31 - 35
	36 - 40	2,82	,71			36 - 40
	41 ve üzeri	3,22	,59			41 ve üzeri
İşten Ayrılma Niyeti	20 ve altı	2,25	,35	1,157	,332	20 ve altı
	21 - 25	2,12	,90			21 - 25
	26 - 30	2,65	1,18			26 - 30
	31 - 35	2,54	1,37			31 - 35
	36 - 40	2,45	,97			36 - 40
	41 ve üzeri	2,68	1,06			41 ve üzeri

Örgütsel bağlılık boyutlarının eğitim grupları arasında farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere uygulanan ANOVA sonuçları incelendiğinde (Tablo 7) her üç örgütsel bağlılık bileşeni için eğitim grupları arasında anlamlı farklılık gözlenmemiştir ( $P>,05$ ).

**Tablo 7: Örgütsel Bağlılık Boyutları ve Eğitim Düzeyi Bakımından ANOVA Sonuçları**

	Eğitim Durumu	Ortalamalar	SD	ANOVA		Post Hoc <sup>1</sup>
				F	P	Grup 1
Duygusal Bağlılık	Lise	3,05	,75	,665	,574	Lise
	Yüksekokul	2,92	1,04			Yüksekokul
	Fakülte	2,80	1,07			Fakülte
	Lisansüstü	2,58	,94			Lisansüstü
Devam Bağlılığı	Lise	2,91	,87	,878	,454	Lise
	Yüksekokul	2,85	,78			Yüksekokul
	Fakülte	2,97	,99			Fakülte
	Lisansüstü	2,59	,94			Lisansüstü
Normatif Bağlılık	Lise	3,01	,85	,799	,469	Lise
	Yüksekokul	2,61	,87			Yüksekokul
	Fakülte	2,68	,89			Fakülte
	Lisansüstü	2,57	,68			Lisansüstü

İş tatmini ve işten ayrılma niyeti değişkenleri eğitim grupları bakımından değerlendirildiğinde (Tablo 8) her iki değişken için eğitim grupları arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ( $P>,05$ ).

**Tablo 8: İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti ve Eğitim Düzeyi Bakımından ANOVA Sonuçları**

İş Tatmini	Eğitim Durumu	Ortalamalar	SD	ANOVA		Post Hoc <sup>1</sup>
				F	P	Grup 1
	Lise	3,21	,45	,625	,734	Lise
	Yüksekokul	2,92	,80			Yüksekokul
	Fakülte	2,91	,79			Fakülte
	Lisansüstü	2,87	,87			Lisansüstü
İşten Ayrılma Niyeti	Eğitim Durumu	Ortalamalar	SD	ANOVA		Post Hoc <sup>1</sup>
				F	P	Grup 1
	Lise	2,23	,80	,625	,600	Lise
	Yüksekokul	2,59	1,17			Yüksekokul
	Fakülte	2,48	1,08			Fakülte
	Lisansüstü	2,56	1,18			Lisansüstü

Tablo 9' da görüldüğü üzere, deneklerin örgütsel bağlılık ortalamalarının çalıştıkları pozisyona göre değerlendirildiğinde; her üç bağlılık bileşeni için eğitim grupları arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ( $P > ,05$ ).

**Tablo 9: Örgütsel Bağlılık Boyutları ve Çalışılan Pozisyon Bakımından ANOVA Sonuçları**

Duygusal Bağlılık	Çalışılan Pozisyon	Ortalamalar	SD	ANOVA		Post Hoc <sup>1</sup>
				F	P	Grup 1
	Ofis Çalışanı	3,11	,41	,647	,586	Ofis Çalışanı
	Tıbbi Müessil	2,79	1,03			Tıbbi Müessil
	Yönetici (Orta)	3,00	1,13			Yönetici (Orta)
	Yönetici (Üst)	3,23	1,11			Yönetici (Üst)
Devam Bağlılığı	Çalışılan Pozisyon	Ortalamalar	SD	ANOVA		Post Hoc <sup>1</sup>
				F	P	Grup 1
	Ofis Çalışanı	2,66	,86	,383	,765	Ofis Çalışanı
	Tıbbi Müessil	2,93	,91			Tıbbi Müessil
	Yönetici (Orta)	2,74	1,03			Yönetici (Orta)
	Yönetici (Üst)	2,73	1,00			Yönetici (Üst)
Normatif Bağlılık	Çalışılan Pozisyon	Ortalamalar	SD	ANOVA		Post Hoc <sup>1</sup>
				F	P	Grup 1
	Ofis Çalışanı	3,16	,60	1,138	,335	Ofis Çalışanı
	Tıbbi Müessil	2,65	,87			Tıbbi Müessil
	Yönetici (Orta)	2,59	,81			Yönetici (Orta)
	Yönetici (Üst)	3,16	,95			Yönetici (Üst)

Tablo 10'a göre deneklerin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ortalamaları işyerinde çalıştıkları pozisyon bakımından anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir ( $P > ,05$ ).



**Tablo 10: İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti ve Çalışılan Pozisyon Bakımından ANOVA Sonuçları**

İş Tatmini	Çalışılan Pozisyon	Ortalamalar	SD	ANOVA		Post Hoc <sup>1</sup>
				F	P	Grup 1
	Ofis Çalışanı	2,91	,38	,621	,602	Ofis Çalışanı
	Tıbbi Mümessil	2,94	,76			Tıbbi Mümessil
	Yönetici (Orta)	2,73	,92			Yönetici (Orta)
	Yönetici (Üst)	3,17	,98			Yönetici (Üst)
İşten Ayrılma Niyeti	Çalışılan Pozisyon	Ortalamalar	SD	ANOVA		Post Hoc <sup>1</sup>
				F	P	Grup 1
	Ofis Çalışanı	2,25	,25	1,134	,337	Ofis Çalışanı
	Tıbbi Mümessil	2,56	1,12			Tıbbi Mümessil
	Yönetici (Orta)	2,19	,92			Yönetici (Orta)
	Yönetici (Üst)	2,03	1,00			Yönetici (Üst)

Örgütsel bağlılık bileşenleri, deneklerin iş hayatındaki çalışma süresi bakımından değerlendirildiğinde (Tablo 11) her üç bağlılık bileşeni için iş hayatında çalışma süresi bakımından anlamlı farklılık görülmemiştir ( $P>,05$ ).

**Tablo 11: Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Hayatında Çalışma Süresi Bakımından ANOVA Sonuçları**

Duygusal Bağlılık	İş hayatında Çalışma süresi	Ortalamalar	SD	ANOVA		Post Hoc <sup>1</sup>
				F	P	Grup 1
	1-5 yıl	2,78	1,06	2,271	,082	1-5 yıl
	6-10 yıl	2,84	,97			6-10 yıl
	11-15 yıl	3,16	1,07			11-15 yıl
	16 ve üstü	2,31	,78			16 ve üstü
Devam Bağlılığı	İş hayatında Çalışma süresi	Ortalamalar	SD	ANOVA		Post Hoc <sup>1</sup>
				F	P	Grup 1
	1-5 yıl	2,92	,92	,486	,693	1-5 yıl
	6-10 yıl	2,79	,88			6-10 yıl
	11-15 yıl	3,01	,91			11-15 yıl
	16 ve üstü	2,95	1,13			16 ve üstü
Normatif Bağlılık	İş hayatında Çalışma süresi	Ortalamalar	SD	ANOVA		Post Hoc <sup>1</sup>
				F	P	Grup 1
	1-5 yıl	2,72	,82	,906	,439	1-5 yıl
	6-10 yıl	2,70	,92			6-10 yıl
	11-15 yıl	2,64	,92			11-15 yıl
	16 ve üstü	2,29	,84			16 ve üstü

İş tatmini ve işten ayrılma niyeti ortalamaları iş hayatında çalışma süresi bakımından değerlendirildiğinde (Tablo 12), her iki değişken için gruplar arasında anlamlı farklılık görülmemiştir ( $P>,05$ ).

**Tablo 12: İş tatmini, İşten Ayrılma Niyeti ve İş Hayatında Çalışma Süresi Bakımından ANOVA Sonuçları**

	İş hayatında Çalışma süresi	Ortalamalar	SD	ANOVA		Post Hoc <sup>1</sup>
				F	P	Grup 1
İş Tatmini	1-5 yıl	2,96	,75	,780	,506	1-5 yıl
	6-10 yıl	2,93	,89			6-10 yıl
	11-15 yıl	2,87	,67			11-15 yıl
	16 ve üstü	2,53	,83			16 ve üstü
İşten Ayrılma Niyeti	İş hayatında Çalışma süresi	Ortalamalar	SD	ANOVA		Post Hoc <sup>1</sup>
	F	P	Grup 1	,378	,769	1-5 yıl
	1-5 yıl	2,54	1,14			6-10 yıl
	6-10 yıl	2,39	1,11			11-15 yıl
	11-15 yıl	2,40	,90			16 ve üstü
16 ve üstü	2,75	,91				

İşgörenlerin örgütsel bağlılık ortalamaları gelir düzeyi bakımından incelendiğinde (Tablo 13), her üç bağlılık bileşeni için gelir grupları arasında anlamlı farklılık gözlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını test etmek üzere homojen varyans varsayımı altında Tukey HSD Post Hoc testi uygulanmıştır. Test sonuçlarına göre; duygusal bağlılık boyutunda aylık 1000-2000 lira geliri olan çalışanlar, gelir seviyesi 2000-3000 lira aralığında olan çalışanlardan daha az duygusal bağlılığa sahiptir. Devam bağlılığı boyutunda 4000-5000 seviyesinde gelire sahip olan mütessiller, geliri 1000-2000 ve 2000-3000 lira olanlardan daha düşük devam bağlılığına sahiptir. Normatif bağlılık boyutunda ise aylık geliri 1000-2000 lira olan mütessillerin 2000-3000 lira aralığında gelire sahip olanlardan daha yüksek normatif bağlılığa sahip oldukları görülmektedir.

**Tablo 13: Örgütsel Bağlılık Boyutları ve Gelir Düzeyi Bakımından ANOVA Sonuçları**

	Gelir Düzeyi	Ortalamalar	SD	ANOVA		Post Hoc <sup>1</sup>	
				F	P	Grup 1	Grup 2
Duygusal Bağlılık	1000-2000	2,70	1,01	2,706	,047	1000-2000	
	2000-3000	3,09	1,02			3000-4000	3000-4000
	3000-4000	3,16	1,08			4000-5000	4000-5000
	4000-5000	2,52	1,01				2000-3000
Devam Bağlılığı	Gelir Düzeyi	Ortalamalar	SD	ANOVA		Post Hoc <sup>1</sup>	
	F	P	Grup 1	Grup 2	2,763	,043	4000-5000
	1000-2000	2,96	,86	3000-4000			3000-4000
	2000-3000	2,94	,98				2000-3000
	3000-4000	2,91	,97				1000-2000
4000-5000	2,25	,89					
Normatif Bağlılık	Gelir Düzeyi	Ortalamalar	SD	ANOVA		Post Hoc <sup>1</sup>	
	F	P	Grup 1	Grup 2	2,704	,047	1000-2000
	1000-2000	2,56	,81	4000-5000			4000-5000
	2000-3000	2,87	,96	3000-4000			3000-4000
	3000-4000	3,01	,76				2000-3000
4000-5000	2,42	,78					

Deneklerin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ortalamaları gelir düzeyi bakımından değerlendirildiğinde iş tatmini boyutunda gelir grupları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (Tablo 14). Diğer yandan işten ayrılma niyeti bakımından gelir grupları arasında anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Tukey HSD post hoc testi yorumlandığında 4000-5000 TL aralığında gelire sahip

olan çalışanların 3000-4000 lira gelire sahip olanlardan daha düşük iş tatminine sahip oldukları görülmektedir.

**Tablo 14: İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti ve Gelir Düzeyi Bakımından ANOVA Sonuçları**

	Gelir Düzeyi	Ortalamalar	SD	ANOVA		Post Hoc <sup>1</sup>	
				F	P	Grup 1	Grup 2
İş Tatmini	1000-2000	2,84	,73	3,243	,023	4000-5000	
	2000-3000	3,09	,70			1000-2000	1000-2000
	3000-4000	3,35	1,00			2000-3000	2000-3000
	4000-5000	2,61	1,09				3000-4000
İşten Ayrılma Niyeti	Gelir Düzeyi	Ortalamalar	SD	ANOVA		Post Hoc <sup>1</sup>	
				F	P	Grup 1	
				1,179	,319	1000-2000	
						2000-3000	1000-2000
3000-4000	2000-3000						
4000-5000	3000-4000						
						4000-5000	

### Sonuçlar ve Öneriler

Çalışmada Konya'da faaliyet gösteren tıbbi mümessillerin, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti değişkenleri demografik özellikler bakımından değerlendirilmiştir. Deneklerin örgütsel bağlılık bileşenlerine ait ortalamaları cinsiyet, medeni hal, eğitim durumu, çalışılan pozisyon, iş hayatında çalışma süresi bakımından farklılık göstermemiştir. Diğer taraftan normatif bağlılık bakımından yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Buna göre 36-40 ve 31-35 yaş gruplarında bulunan tıbbi mümessiller 20 yaş ve altı gruptakilerden daha düşük normatif bağlılığa sahiptir. Böyle bir bulgu söz konusu meslek ve çalışma koşulları bakımından değerlendirildiğinde orta yaşlarda işlerinde aktif olarak çalışan ve mesleklerinde belirli bir tecrübeye sahip olan tıbbi mümessiller aynı şirkette geçirmiş oldukları süre içerisinde şirketlerinin kendilerine sunduğu gerek maddi gerekse eğitim olanakları değerlendirerek örgütlerine karşı belirli düzeyde sadakat geliştirecektir. Öte yandan mesleğe yeni başlayan, kariyerlerinin kurma aşamasında henüz tecrübe kazanıyor olan çalışanlar tüm bu olanaklardan daha az yararlanmışlardır. Bunun sonucu olarak bu işgörenler örgütlerine yüksek düzeyde normatif bağlılık geliştirmektedir.

Demografik özellikler bakımından bir diğer anlamlı farklılık gelir düzeyi ile ilgilidir. 1000-2000 TL aralığında gelire sahip olan çalışanların 2000-3000 TL aralığında kazananlardan daha düşük duygusal bağlılığa sahip olduğu görülmektedir. İlgili sektör açısından düşünüldüğünde 1000-2000 TL aralığında kazanan tıbbi mümessillerin genel anlamda mesleğe yeni başlamış olabileceği ve çalıştıkları ilaç firmalarının daha çok yerli firma statüsüne sahip olması daha düşük duygusal bağlılığa sahip olmalarına etken olabilmektedir. Daha köklü yabancı firmalar, gerek çalışanlarına sundukları olanaklar gerekse iş yapma biçimleri ve örgütsel kültürleri bakımından değerlendirilecek olursa bu firmalarda çalışan mümessillerin daha yüksek duygusal bağlılığa sahip olması olasıdır. Devam bağlılığı ortalamaları gelir düzeyi bakımından değerlendirildiğinde 4000-5000 TL aralığında gelire sahip olan mümessillerin 1000-2000 ve 2000-3000 TL aralığında kazananlardan daha düşük devam bağlılığına sahip oldukları söylenebilir. Sektörün yapısı bağlamında değerlendirildiğinde meslekte 4000-5000 TL aralığında gelire sahip olan tıbbi mümessiller yaş bakımından daha yüksek gruba dâhil olan ve mesleki tecrübeleri fazla olan çalışanlar olarak nitelendirilebilir. Bu çalışanlar ilaç sektörünün aktif çalışma süresinin üst sınırı olarak kabul edilen 35 yaş sınırına yakın olan bir kitle olduğundan çalışmakta oldukları işten ayrılma veya çıkarılma endişesi ile yeni alternatifler veya kendi işlerini kurarak iş imkânları sağlama düşüncesi ile daha düşük devam bağlılığına sahip olmaktadır. Gelir düzeyi bakımından diğer anlamlı farklılık normatif bağlılık boyutunda

gözlenmiştir. Buna göre 2000-3000 lira aralığında gelire sahip olan mümessillerin gelir seviyeleri 1000-2000 lira aralığında olanlardan daha yüksek normatif bağlılığa sahip oldukları görülmektedir. Yukarıda yapılan değerlendirme bağlamında yorumlanacak olursa 2000-3000 lira aralığında kazanan mümessillerin genel olarak çalışanlarına daha iyi imkânlar sunan yabancı firmalarda görev yaptıkları söylenebilir. Söz konusu firmalar aynı zamanda çalışanlarına daha iyi eğitim ve gelişme olanakları da sunmaktadır. Böyle bir bakış açısıyla değerlendirildiğinde bu firmalarda çalışan mümessillerin diğerlerine göre daha yüksek normatif bağlılık ortalamasına sahip olması beklenmektedir.

Tıbbi mümessillerin işten ayrılma niyeti ortalamaları demografik özellikler bakımından anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Bununla birlikte iş tatmini bakımından gelir grupları arasında anlamlı farklılık gözlenmiştir. Buna göre 4000-5000 TL aralığında gelire sahip olan mümessiller 3000-4000 TL kazananlardan daha düşük iş tatminine sahiptir. Daha önce değinildiği gibi 4000-5000 TL grubundaki tıbbi mümessiller, işlerini kaybetme yönünde yüksek düzeyde endişe yaşamakta ve bunun sonucu olarak ise daha düşük iş tatmini yaşayabilmektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde ilaç sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının maddi imkânlarının yanında iş güvencesi veya gelecek kaygısını azaltıcı unsurlar bağlamında da ele alınması gerekmektedir. Özellikle ilaç sektöründeki genel sorun maddi imkânlarla bağlı olmaksızın belirli yaşlardan sonra iş güvencesinin azalması olarak değerlendirilebilir. Maddi imkânların artırılması zaman içerisinde olumlu bir etken olarak göze çarpsa da çalışanların zihninde asıl değerlendirilen sorun zamanın ilerlemesine bağlı olarak alternatif iş olanaklarının daha kısıtlı hale gelmesi olarak düşünülebilir. Bu sorunun temelinde ilaç sektörünün sürekli olarak örgüt kültürünü aktararak yetiştirebilecekleri yeni mezun çalışanlara yönelik insan kaynakları stratejileri uygulamaları yer almaktadır. Yönetimci bir bakış açısıyla değerlendirildiğinde, önemli bir rekabet unsuru olan işgörenlerin daha yüksek örgütsel bağlılık geliştirmesi ve buna bağlı olarak daha düşük düzeyde işten ayrılma eğilimi göstermesini sağlamayı amaçlayan ilaç firmalarının, maddi kazanımlar yanında iş güvencesi ya da farklı alanlarda istihdam olanakları sağlamaları yararlı olacaktır.

#### KAYNAKÇA

- Akar, C. ve Yıldırım, Y. T. (2008). **Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Rol Stres Kaynakları Arasındaki İlişkiler: Yapısal Denklem Modeliyle Beyaz Et Sektöründe Bir Alan Uygulaması**. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10 (2), 97-113.
- Alica, E. (2008). **İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Eğilimi Üzerine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması: Bir Kamu Bankası Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). **The Measurement and antecedens of affective, continuance and normative commitment to the organization**. Journal of occupational psychology, 63, 1-18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). **Organizational commitment: Evidence of career stage effects?** Journal of Business Research, 26, 49-61.
- Aven, F. F., Parker, B. ve McEnvoy, G. M. (1993). **Gender and Attitudinal Commitment to Organizations: A Meta Analysis**. Journal of Applied Psychology, 72, 642-648.
- Balay, R. (2000). **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Biçer, M. (2005). **Satış Elemanlarının İş Tatmini, Örgüt Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetinin Etik İklim İle İlişkisi: Sigorta ve İlaç Sektörlerinde Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Biçer, İ. H., Erçek, M., Küskü, F. ve Çakmak, A. F. (2009). **Örgütsel Bağlılığın Duygusal Bileşenleri: Türk Kamu Kuruluşunda Kapsamlı Bir Yapısal Denklem Modeli**. İstanbul Teknik Üniversitesi Mühendislik Dergisi, 8 (4).
- Bingöl, D. (1997). **Personel Yönetimi** (3. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Börk, A. ve Adıgüzel, O. (2015). **Rol Çatışması Ve Rol Belirsizliğinin İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Kıyı Ege Bölgesi'ndeki Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Çalışma**, Turkish Studies-International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume 10/10 Summer 2015, p. 249-266, ISSN: 1308-2140, <http://www.turkishstudies.net>, DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.8570>, ANKARA-TURKEY.
- Bryman, A. ve Cramer, D. (1997). **Quantitative Data Analysis with SPSS for Windows**. Routledge, London and New York.
- Büyüköztürk, Ş. (2003). **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Celep, C. (1996). **Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı**, Doçentlik Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Cohen, A. (1993). **Age and Tenure in Relation to Organizational Commitment: A Meta-Analysis**. Basic and Applied Social Psychology, 14 (2), 143-159.
- Currihan, 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.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). **Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma**. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6 (2), 23-39.
- Çelik Keleş, H. N. (2006). **İş Tatminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma**, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Dennis, W. O. ve Andreas, L. (1995). **Personality, Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior**. The Journal of Social Psychology, 135 (3), 339-350.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). **Üç Bağlılık unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık**. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 6 (2), 210-219.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z. ve Erat, S. (2004). **Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı, Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama**. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 5 (1), 17-26.
- Erol, V. (1998). **İş tatmini ve Örgütsel Bağlılık**, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gezer, N. (1998). **Muğla İl Merkezindeki Sağlık Kuruluşlarında Çalışan Hemşirelerde İş Doyumu ve Stres**, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Gilbert, J. A. ve Ivancevich, J. M. (1999). **A Re-Examination of Organizational Commitment.** Journal of Social Behavior and Personality, 14 (3), 385-397.
- Göler, U. (2008). **Örgütlerde Yaşanan Çatışmalar ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Otel İşletmeleri Örneği,** Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Gözen, E. D. (2007). **İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık: Sigorta Şirketleri Üzerinde Bir Uygulama,** Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güçlü, H. (2006). **Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi.** Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). **İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama.** Akademik Bakış, 15, 1-11.
- Gündoğan, T. (2009). **Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması,** Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Güner, A. R. (2007). **Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi,** Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Hwang, I.S ve Kuo, J.H. (2006). **Effect of Job Satisfaction and Perceived Alternative Employment Opportunities on Turnover Intention- An Examination of Public Sector Organizations.** Journal of American Academy of Business, 8 (2), 254-259.
- İlsev, A. (1997). **Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma,** Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L. ve Barton, S. M. (2001). **The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intent: A Test of A Structural Measurement Model Using A National Sample of Workers.** The Social Science Journal, 38, 233-250.
- Luthans, F. (1994). **Organizational Behavior.** NewYork: Mcgraw-Hill, Inc.
- Mathieu, J. E. ve Zajac, D. M. (1990). **A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Corralates and Consequences of Organizational Commitment.** Psychological Bulletin, 108 (2), 171-194.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1984). **Testing the “Side-Bet Theory” of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations.** Journal of Applied Psychology, 69 (3), 372-378.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). **A Three – Component Conceptualization of Organizational Commitment.** Human Resource Management Review, 1 (1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Catherine, A. S. (1993). **Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization.** Journal of Applied Psychology, 78 (4), 538-551.
- Meyer, J P. ve Smith, C. A. (2000). **HRM Practises and Organizational Commitment: Test of Mediation Model.** Canadian Journal of Administrative Sciences, 17 (4), 319-332.

- Mowday, R. T., Lyman, W. P. ve Richard, M. S. (1982). **Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover**. New York. Academic Pres, 20-167.
- Özdevecioğlu, M. (2003). **Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri**. Türkiye ve Ortadoğu Amme İdare Enstitüsü Dergisi, 37 (4), 97-115.
- Özkaya, M. O., Karakoç, İ. D., Kara, E. (2006). **Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması**. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 13 (2), 84-93.
- Öztürk, A. ve Güzelsoydan, Y. S. (2001). **Büyük Mağazalarda Çalışan Personelin İş Doyumu Üzerine Çukurova Bölgesinde Bir Araştırma**. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 15 (1-2), 333-345.
- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). **Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi**. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13 (2), 143-164.
- Samadov, S. (2006). **İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama**, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Sarıdere, U. ve Doyuran, Ş. (6-9 Temmuz 2004). **Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi**. 13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Schwepker, C. H. (2001). **Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention in the Salesforce**. Journal of Business Research, 54, 39-52.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (1998). **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2008). **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış** (6. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). **Çalışan Memnuniyeti**. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Topcu, M. K. ve Basım, H. N. (2015). **Kobi'lerde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü**, Turkish Studies-International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume 10/10 Summer 2015, p. 861-886, ISSN: 1308-2140, <http://www.turkishstudies.net>, DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.8431>, ANKARA-TURKEY.
- Tuten, T. L. ve Neidermeyer, P. E. (2004). **Performance, Satisfaction and Turnover in Call Centers the Effect of Stres and Optimism**. Journal of Business Research, 57, 26-34.
- Uyguç, N. ve Çımrın, D. (2004). **DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler**. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19 (1), 91-99.
- Varoğlu, D. (1993). **Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri**, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Varol, F. (2010). **Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi: Konya İlaç Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama**, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Wasti, S. A. (2002). **Affective and Continuance Commitment to the Organization: Test of an Integrated Model in the Turkish Context**. *International Journal of Intercultural Relations*, 26 (5), 525-550.
- Wolverton, M. M., J., Guillory, R., Gmelch, W. H. (2001). **Deans Affective Commitment and Optimizing the Work Environment So They Stay**. Presedent at the Annual Meeting of the Association for the Study of Higher Education, Richmond, Virginia.
- Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2007). **A Grubu Seyahat Acentalarında Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği**. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 483-500.
- Yardibi, N. (2017). **Güncellenen Roy ve Rees Anketi ile Okul Müdürlerinin Yönetsel Davranışlar ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi**, *Turkish Studies-International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* Volume 12/6, p.827-838, ISSN: 1308-2140, <http://www.turkishstudies.net>, DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.11569>, ANKARA-TURKEY.
- Yıldız, S. (2008). **Örgüt Kültürünün, İşten Ayrılma Eğilimi ve Çalışan Verimliliği Üzerindeki Etkisi: Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Destek Algısı**, Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Yiğenoğlu, E. (2007). **Orta Öğretim Okulu Öğretmenlerinin Algılarına Göre Mesleki Etkinliklerindeki Güdülenmişliklerini Sağlayan Etmenler**, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yüceler, A. (2009). **Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma**. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 445-458.