



International
SOCIAL SCIENCES
STUDIES JOURNAL



SSSjournal (ISSN:2587-1587)

Economics and Administration, Tourism and Tourism Management, History, Culture, Religion, Psychology, Sociology, Fine Arts, Engineering, Architecture, Language, Literature, Educational Sciences, Pedagogy & Other Disciplines in Social Sciences

Vol:5, Issue:38
sssjournal.com

pp.3425-3437
ISSN:2587-1587

2019
sssjournal.info@gmail.com

Article Arrival Date (Makale Geliş Tarihi) 01/05/2019 | The Published Rel. Date (Makale Yayın Kabul Tarihi) 15/07/2019
Published Date (Makale Yayın Tarihi) 15.07.2019

ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ SOSYO-DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE FARKLILAŞMASI: İSTANBUL'DA FAALİYET GÖSTEREN BİR HOLDİNG İŞLETMESİNDE UYGULAMA ¹

THE DIFFERENTIATION OF EMPLOYEE'S ORGANIZATIONAL COMMITMENTS ACCORDING TO SOCIO-DEMOGRAPHIC VARIABLES: AN IMPLEMENTATION IN A HOLDING COMPANY OPERATING IN ISTANBUL

Gürkan Mustafa ŞAHİN

İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul/TÜRKİYE
ORCID: 0000-0002-6458-0038

Dr. Öğr. Üyesi Ercan ÖGE

İstanbul Aydın Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı, İstanbul/TÜRKİYE
ORCID: 0000-0002-5529-1154



Article Type : Research Article/ Araştırma Makalesi

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.26449/sss.1590>

Reference : Şahin, G.M. & Öge, E. (2019). "Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarının Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşması: İstanbul'da Faaliyet Gösteren Bir Holding İşletmesinde Uygulama", International Social Sciences Studies Journal, 5(38): 3425-3437.

ÖZ

İşletmelerin performansları çalışanlarının performansları ile yakından ilişkilidir. Çalışanların performansını etkileyen birçok faktör gibi örgütsel bağlılık da işgören performansında ve işveren performansında etkili olmaktadır. Bu çalışmada çalışanların örgütsel bağlılıklarının çeşitli sosyo-demografik değişkenlere göre farklılaşmasının incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma, tarama modelinde yapılmış nicel bir çalışmadır. Araştırma İstanbul'da faaliyet gösteren bir holdingin çalışanları ile yapılmıştır. Araştırmaya 204 işgören katılmıştır. Araştırma verileri "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ile toplanarak SPSS paket programında fark testleri kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırma sonucunda çalışanların örgütsel bağlılıklarının çeşitli boyutlarının cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeyine göre farklılaşması anlamlı bulunurken, kurumdaki çalışma süresi ve kurumdaki pozisyona göre farklılaşmalar örgütsel bağlılığın hiçbir alt boyutunda anlamlı bulunmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Çalışan, Sosyo-Demografik Değişkenler

ABSTRACT

Company performances and employee performances are closely related. Besides many factors affecting employee performance; organizational commitment is effective on both employee performance and employer performance. This study aims to analyses the differentiation of employee's organizational commitments according to various socio-demographic variables.

The research is a quantitative study performed with survey (tarama?) model. This research is conducted with the employees of a holding company operating in Istanbul. 204 employees participate in the study. The research data are collected with "Organizational Commitment Scale" and analysed in SPSS packaged software using variation tests.

¹ Bu çalışma İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim dalında 2019 yılında Dr. Ercan ÖGE danışmanlığıyla kabul edilmiş "İşveren Markası Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerine Olan Etkisi ve İstanbul'da Faaliyet Gösteren Bir Holding İşletmesinde Uygulama" adlı yüksek lisans tezinden farklı bir analiz (araştırma) yapılarak türetilmiştir.

As a result of the research, while the different dimensions of the Employee's organizational commitment differ according to gender, age, marital status and educational level; the differences in working time and position in the institution are not found meaningful in any sub-dimension of organizational commitment.

Key Words: Organizational Commitment,

1. GİRİŞ

Küreselleşmenin getirdiği koşullar altında rekabet gücü kazanabilmek için, örgütlerin yönetmek zorunda oldukları birçok karmaşık durum söz konusudur. Bu koşullara bağlı olarak; örgütler kaçınılmaz olarak bir yandan maliyetlerini azaltmayı diğer yandan da performansını yükseltmeyi, süreç ve ürünleri sürekli iyileştirerek, kalite ve verimliliği artırmayı hedeflemektedir (İnce ve Gül, 2005). Bunu sağlamanın ön koşulu ise sahip olduğu insan kaynağının niteliğinden geçmektedir. Beraberinde bu durum, bir taraftan örgütleri nitelikli insan kaynağını örgüte çekebilme diğer taraftan da bu insan kaynağını örgütte tutma konusunda gayret göstermeye zorlamaktadır. Nitelikli insan kaynağını örgüte kazandırma aşamasında işveren markası algısı önemlidir. Ancak nitelikli insan kaynağını örgütte tutma sürecinde örgütsel bağlılık kavramı da ön plana çıkmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, örgütsel bağlılık da nitelikli insan kaynağını elde tutabilmek amacıyla örgütler için oldukça önem bir kavramdır.

İşletmeler açısından örgütsel bağlılık kavramı uzun bir geçmişe sahiptir (Nayır ve Fındıklı, 2018). Ancak kavram son zamanlarda oldukça popüler bir hale gelmiştir. Bunun sebebi ise bağlılık davranışlarının örgütsel ve bireysel performans, işgücü devri, etkililik ve olumlu iş davranışları üstündeki pozitif yönlü etkileridir (İbicioğlu, 2000). Bu etkinin ise örgütsel bağlılığı etkileyen değişkenlere göre farklılaşması olasıdır. Bundan dolayı çalışanın örgüte bağlılığını etkileyen faktörlerin işletmeler tarafından farkında olunması önemlidir (Balay, 2000; Çetin, 2004). Genel olarak çalışanın örgüte bağlılığını etkileyen faktörleri kişisel (sosyo-demografik), örgütsel ve örgüt dışı faktörler olarak sınıflandırmak mümkündür (Gümüş ve Sezgin, 2012; Suliman, 2002). Bu çalışmada örgütsel bağlılığı etkileyen sosyo-demografik değişkenler ele alınmıştır. Örgütsel bağlılığı etkileyen birçok sosyo-demografik değişken olmakla birlikte, araştırmalarda üzerinde sıklıkla durulan değişkenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve kurumdaki çalışma süresi (kıdem) olduğu söylenebilir (Gümüş ve Sezgin, 2012).

2. KURAM VE LİTERATÜR

2.1 Örgütsel Bağlılık

Küreselleşme, rekabet ve bilgi teknolojilerindeki gelişmeleri yoğun bir biçimde yaşadığımız bu zamanda, yönetim ve insan kaynağı faktörü kurumsal hedef ve stratejileri gerçekleştirmede en önemli faktör haline gelmiştir. Bu nedenle işletmelerin nitelikli çalışanları çekebilmesi kadar bu çalışanları ellerinde tutabilmesi de önemlidir. Çünkü nitelikli çalışan, işletme için verimlilik, karlılık, rekabette üstünlük dolayısıyla da başarı demektir (Sarıdede ve Doyuran, 2004). Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılık kavramı, işletmelerin başarısı ve devamlılığı açısından hayati bir durumdur.

Örgütsel bağlılık konusunun artan önemine bağlı olarak örgütsel davranış, örgütsel psikoloji ve sosyal psikoloji gibi farklı disiplinlerin de bu konuya ilgisi artmıştır. Ancak bu alanlardan gelen araştırmacıların konuya kendi bakış açılarını getirmeleri, örgütsel bağlılık kavramının hem anlaşılmasını güçleştirmiştir hem de kavramın tanımlanmasında çeşitliliğe neden olmuştur. Morrow, alanyazında kavramla ilgili yirmi beşin üzerinde değişik tanımın bulunduğunu belirtmektedir (Gül, 2003; Yüceler, 2009). Örneğin; Kaya'ya (2007) göre örgütsel bağlılık örgütün hedef ve değerlerini benimsemek, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermek ve güçlü bir aile üyesi gibi hissetmektir. Aktay'a (2010) göre ise örgüt için çok çalışma isteği ve kurum içinde kalmak için karşı konulmaz bir istek olarak tanımlanmaktadır. Mowday, Steers ve Porter'e (1979; Akt. Song vd., 2009) göre ise örgütsel bağlılığı "bir bireyin örgüte olan bağının görece gücüdür. Meyer ve Allen'e göre ise örgütsel bağlılık; çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımını ifade etmektedir. Yani örgütsel bağlılık çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtır ve çalışanın örgütte kalmaya devam edip etmeme konusunda vereceği karar üzerinde etkili olan psikolojik bir durumdur (Yüceler, 2009).

Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı gibi her ne kadar tanım ve bakış açısı çeşitliliği söz konusu olsa da, örgüte bağlılığın çalışan ile örgüt arasındaki doğrudan ilişkileri kapsadığı ve örgütsel bağlılığın, birey ile örgüt arasındaki ilişki niteliğine işaret ettiği konusunda fikir birliği bulunmaktadır (Cengiz, 2001; Gül, 2003; Yüceler, 2009). Bununla birlikte örgütün hedef ve değerlerini benimsemek, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermek ve işgörenin kendisini güçlü bir aile üyesi gibi hissetmesi örgütsel bağlılıkta öne çıkan diğer önemli noktalar. Yapılan bütün bu tanımlamalar neticesinde örgütsel bağlılığın, üç faktörle karakterize edildiği kabul edilmektedir: (a) örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul gösterme,

(b) örgüt adına anlamlı çaba göstermeye isteklilik gösterme ve (c) örgütte üyeliğin sürdürülmesine güçlü bir arzu duyma (Hoş ve Oksay, 2015). Yine örgütsel bağlılık üzerine yapılan tanımlar incelendiğinde de görüleceği üzere, bağlılığın ya davranışsal ya da tutumsal bir temele dayandığı fikrinde birleşilmektedir (Barutçugil, 2004).

Davranışsal yaklaşım, bağlılığın bireyin geçmiş davranışlarının bir uzantısı olduğu görüşünü benimsemiştir (Barutçugil, 2004). Bu yaklaşımda örgütsel bağlılık, çalışanın geçmiş deneyimlerine ve örgüte uyum sağlama durumuna göre gelişen bir bağlanma süreci ile ilgilidir. Yani bu yaklaşımda örgütsel bağlılıktan kasıt, örgüte üyeliği sürdürme ve işine devamsızlık yapmama türünden bir davranıştır (Yavuz, 2009). Dolayısıyla davranışsal bağlılığın, çalışanın işe başladığı günden bugüne dek sergilediği davranışlar neticesinde oluştuğu ve aslında bu tür bir bağlılığın örgüte değil yapılan işe bağlılık olduğu söylenebilir. Davranışsal bağlılık örgütün değil, çalışanın davranışlarına göre gelişir. Yani çalışan bir davranış sergileyip bunu sürdürür ve zamanla bu davranışa bağlanır. Sonrasında ise bu davranışına uygun tavırlar sergiler bu da davranışın tekrar etme olasılığını artırır (Bayram, 2005).

Tutumsal bağlılık kavramı, çoğunlukla bireyin örgütle bütünleşmesinin ve dahil olmasının gücü şeklinde ifade edilir (Porter vd., 1974). Davranışsal yaklaşım aksine tutumsal yaklaşım bağlılığın davranışsal değil, duygusal bir tepki olduğu görüşünü benimser (Barutçugil, 2004) ve çalışanların örgütler ile olan bağına odaklanır (Meyer ve Allen, 1991). Alanyazında tutumsal yaklaşımla ilgili çeşitli sınıflandırmalar olsa da Mayer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ve tutumsal yaklaşımın bir türü olan “üç boyutlu örgütsel bağlılık sınıflandırması” oldukça yaygın kabul görmüştür. Bu sınıflamaya dayalı olarak geliştirilmiş olan “üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği” de örgütsel bağlılık çalışmalarda yoğun olarak kullanılan bir ölçektir. Bu sınıflandırmaya göre örgüte bağlılık “duygusal bağlılık (samimi bağlılık), devam bağlılığı (çıkarlara dayalı bağlılık) ve normatif bağlılık (minnet bağlılığı)” olmak üzere üç bileşenden meydana gelmektedir.

Duygusal Bağlılık: Çalışanın örgüte olan duygusal bağlılığına vurgu yapmakta ve çalışanların örgütü ailelerinin bir parçası olarak görüp, sadakat hissi ile bağlı kalmalarını ifade etmektedir. Ancak duygusal bağlılığın oluşabilmesi için örgüt ve çalışan değer uyumunun oluşması önkoşuldur. Bu uyumun oluşmasına bağlı olarak çalışanın örgütsel bağlılığı da büyük oranda oluşmuş olacaktır. Buna bağlı olarak çalışanda örgüte karşı güçlü bir duygusal bağlılığa gelişecek ve örgütle çalışmaya kendi istediği için devam edecektir (Demirel, 2009; Meyer ve Allen, 1990; Meyer ve Allen, 1991). Bu düzeyde bir bağlılık örgütün geleceği için oldukça önemlidir. Duygusal bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların örgütün başarısı önemstedikleri ve örgütün daha iyi bir konumu yakalayabilmesi için özveri ile çalıştıkları bilinmektedir (Gürbüz, 2006).

Devam Bağlılığı: Örgütten ayrılma ve maliyet ilişkisinin farkındalığına işaret eder. Devam bağlılığında çalışan öncelikle örgütte ihtiyacı olduğu için çalışmaya devam etmektedir (Meyer ve Allen, 1990; Meyer ve Allen, 1991). Yani bu tür bir bağlılıkta, çalışanın örgütten ayrılmanın maliyetini dikkate alarak çalışmaya devam etmesi söz konusudur ve burada bir mecburiyetinde hissi vardır. Bunun sebebi ise çoğunlukla örgüte yapılan yatırımların (işte uzmanlaşma, arkadaşlara bağlılık, kıdem, emeklilik hakkı vb.) çok olması, maddi kaygılar ve yeni iş bulma imkânının az olmasıdır (Eroğlu, Adıgüzel ve Öztürk, 2011; Polat ve Meydan, 2011; Taşkın, Dilek, 2010).

Normatif Bağlılık: Çalışmanın devamlılığı duygusal bir gereklilik olarak yansır. Çalışan yüksek derecede normatif bağlılık hissiyatına sahipse örgütle örgütte kalmayı bir gereklilik olarak görür (Meyer ve Allen, 1990; Meyer ve Allen, 1991). Burada çalışanın örgüt içindeki görevlerini benimsemesi, örgüte karşı sorumluluk hissetmesi ve bundan dolayı örgütte kalmayı sürdürmesi söz konusudur. Ancak normatif bağlılıkta, devam bağlılığında olduğu gibi maddi yarar gözetme değil; geçmiş yaşantılar, sosyal değerler ve uzun zamandır aynı örgüte bağlı olma gibi unsurlara dayalı olarak gelişen bir bağlılık söz konusudur. Yani normatif bağlılık daha çok çalışanın örgütsel bağlılığı ahlaki bir mecburiyet gibi değerlendirmesiyle ilgili bir durumdur (Kaya ve Selçuk, 2007).

Bu bağlılık türleri arasındaki ortak noktanın, çalışanın örgütten ayrılma olasılığını azaltması olduğu söylenebilir. Ancak, birincisinde örgütte kalma güdüsü isteğe, ikincisinde gereksinime ve üçüncüsünde ise yükümlülüğe dayanmaktadır (Balay, 2000).

2.2 Çalışanların Örgütsel Bağlılığını Etkileyen Sosyo-Demografik (Kişisel) Değişkenler

Çalışanın örgüte olan bağlılık hissini, çalışanların iş verimlerini arttırdığı ve örgüt açısından olumlu sonuçlar ürettiği bilinmektedir. Bundan dolayı çalışanın örgüte bağlılığını etkileyen faktörlerin farkında olunması önemlidir (Balay, 2000; Çetin, 2004). Genel olarak çalışanın örgüte bağlılığını etkileyen faktörleri kişisel (sosyo-demografik), örgütsel ve örgüt dışı faktörler olarak sınıflandırmak mümkündür

(Gümüş ve Sezgin, 2012; Suliman, 2002). Örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt dışı faktörler profesyonellik, yeni iş bulma olanakları, işsizlik oranı, ülkenin sosyoekonomik durumu vb. değişkenlerdir (Suliman, 2002). Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler ise işin niteliği ve önemi, yönetim tarzı, ücret, örgüt kültürü ve iklimi, örgütsel adalet, örgütsel ödüller iş arkadaşlarına bağlılık ve takım çalışması, rol belirsizliği ve çatışması, örgütsel kararlara katılım gibi değişkenlerdir (Suliman, 2002; Uygur, 2009). Örgütsel bağlılığı etkileyen birçok kişisel faktör olmakla birlikte, araştırmalarda üzerinde sıklıkla durulan faktörler yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve kıdemdir (Gümüş ve Sezgin, 2012). Bu faktörlerin hepsinin tek başına örgütsel bağlılığı belirli bir düzeyde etkilemesi beklenir, ancak bu faktörlerin tek başına yeterli bir etki yaratmayacağı da ileri sürülmektedir (Saldamlı, 2009). Araştırmalarda üzerinde sıklıkla durulan sosyo-demografik değişkenler aşağıda açıklanmıştır.

Yaş: Genel olarak meslek yaşamına başlayan gençlerin örgüte bağlılık düzeyleri yaşlı iş görenlere nazaran daha düşüktür. Bunun nedeninin ise iş doyumsuzluğu veya daha iyi bir iş bulma umudunun yüksek olması olabilir. Ancak çalışanın yaşı ilerlediğinde alternatif çalışma olanakları da azalmaktadır. Bu durum ise ileri yaştaki personelin örgütsel bağlılık düzeyini artmasına neden olabilmektedir (Demir, 2012). Ancak araştırma sonuçları yaş ile genel örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını; yaşın sadece devama bağlılığı ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Yani yaşının ilerlemesiyle birlikte, çalışanın iş alternatiflerinin azaldığını ve örgütten ayrılmanın maliyetinin arttığını bu durumun ise çalışmanı zorunlu bağlılık davranışlarına yönlendirdiği söylenebilir (Türkoğlu,2011).

Cinsiyet: Eğitim düzeylerindeki artış kadınların geçmişe oranla iş yaşamında daha fazla yer almalarına olanak sağlamıştır. İstenilen seviyede eğitim ve altyapıya sahip olan kadınlar, meslek hayatına dâhil olurken oldukça cesurdurlar. Ancak kadınların sosyal yaşamda yüklendikleri işler (çocuk bakımı ve eve yönelik işler vb.) ile erkeklerin yüklendiği işler (aileyi yönetme, sosyal rolleri vb.) oldukça farklıdır. Bu durum ise kadınların ve erkeklerin işten beklentilerini farklılaştırmaktadır. Bundan dolayı cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin farklılaşması beklenebilir (Gümüş, Sezgin, 2012). Bu konu ile ilgili yapılan araştırmaların sonuçları ise oldukça tutarsızdır. Örneğin; Kaş'a (2012) göre kadınlar aile içindeki rollerini esas aldıkları için örgüt ikinci planda kalmakta ve örgütsel bağlılık düzeyleri erkeklere oranla daha düşüktür. Ayrıca erkekler genellikle kadınlardan daha iyi pozisyonlarda ve daha yüksek ücretle çalıştıkları için örgüte bağlılık düzeyleri daha yüksektir. Ancak Özdemir'e (2007) göre ise kadınların evlilik ve çocuk gibi etkenlerden daha çok etkilenmektedir. Bu ise kadınların yeni iş olanaklarını değerlendirmekte tereddüt etmelerine ve çalıştıkları örgüte erkeklere oranla daha yüksek düzeyde bağlılık göstermelerine neden olmaktadır. Benzeri örnekleri çoğaltmak mümkündür ancak bu konuda yapılan çalışmalar henüz örgütsel bağlılığın hangi cinsiyette daha yüksek düzeyde olduğu hakkında net bir sonuç ortaya koyamamış olduğu söylenebilir (Gümüş, Sezgin, 2012).

Medeni Durum: Örgütsel bağlılığı etkileyen sosyo-demografik değişkenlerden bir diğeri ise medeni durumdur. Bu değişken ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sayısı diğer değişkenlerle ilgili araştırmalara oranla daha az sayıdadır. Ayrıca araştırmalarda medeni durum değişkeni, çoğunlukla bir kontrol değişkeni olarak ele alınmaktadır (Çağlar, 2008). Bu konuda yapılan araştırmaların sonuçları ise bekâr çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin evli çalışanlara oranla daha düşük düzeyde olduğunu göstermektedir (Uygur, 2015). Bunun nedeninin ise bekâr çalışanların genelde evlilere göre daha az finansal yük üstlenmeleri (Gürkan, 2006) ve evli çalışanların ise maddi sorumluluklar nedeniyle örgütten ayrılmanın risklerini göze alamamasından kaynaklanmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

Eğitim Durumu: Eğitim düzeyi kişinin iş hayatına bakışını ve iş hayatından beklentilerini etkileyen önemli değişkenlerden biridir. Eğitim düzeyi yükseldikçe işe yüklenen anlam ile beklentiler çeşitlenmektedir. Eğitime yapılan yatırımın arttıkça bunun karşılığı olarak ücret ve diğer olanaklar konusunda beklentiler de yükselmektedir. Ayrıca iş hayatı bu kişiler için sadece para kazanılan bir yer olmaktan çok toplumda yüksek bir statü sahibi olma, prestijli bir iş sahibi olma, sosyal ilişkileri geliştirme olanaklarının sağlandığı bir ortam anlamını taşımaktadır (Demir, 2012). Bu konuda yapılan araştırmaların sonuçları ise eğitim ile örgütsel bağlılık arasında zayıf düzeyde olumsuz bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Bu nedeni olarak ise, eğitim düzeyi yüksek kişilerin beklenti ve taleplerinin örgüt tarafından karşılanamaması olduğu düşünülebilir (Güner, 2007; Saldamlı, 2009).

Kurumdaki Çalışma Süresi (Kıdem):Meyer ve Allen'a (1991) göre örgütsel bağlılık ile kıdem arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Genel olarak kıdemi fazla olan çalışanların, kıdemi daha az olan çalışanlara oranla daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip oldukları ve örgütten ayrılma eğilimlerinin daha az olduğu bilinmektedir (Dağdeviren, 2007; Uygur, 2015). Bunun nedeni ise işgörenin çalışma süresinin artmasına bağlı olarak örgüte yaptığı yatırımların da artmasıdır. Bulduğu örgüte ciddi bir emek yatırımı

yapan işgören, örgütten kolay kopmamakta, elde edeceği kazançların artması sebebiyle de kayıp yaşamak istememektedir (Türkoğlu, 2011). Meyer ve Allen'a (1991) göre ise bunun nedeni örgüt içerisinde geçen zamana dayalı olarak çalışanın statüsünün yükselmesi ve bunun sonucunda da memnuniyet düzeyinin artmasıdır.

Çalışanların sosyo-demografik özelliklerinin çeşitli araştırmalarda örgütsel bağlılık puanlarını etkilemesine ilişkin birbirinden farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bu nedenle işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının sosyo-demografik özelliklere göre farklılaşmasına dair daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır. Bu araştırmanın amacı çalışanların örgütsel bağlılıklarının çeşitli sosyo-demografik özelliklere göre farklılaşmasının incelenmesidir. Araştırma kapsamında çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, kurumdaki çalışma süresi ve kurumdaki pozisyonu değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığı, farklılaşmanın istatistiksel olarak anlamlılığı incelenmiştir.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Çalışanların örgütsel bağlılıklarının çeşitli sosyo-demografik değişkenlere göre farklılaşma durumunu incelemeyi amaçlayan bu araştırma, tarama modelinde yapılmış nicel bir çalışmadır. Araştırma kapsamında gerekli verileri toplamak için İstanbul'da faaliyet gösteren bir holding işletmesinin çalışanlarına anket uygulanmıştır. Uygulanan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için 6 soruluk kişisel bilgi formu, ikinci bölümünde ise katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için 18 sorudan oluşan örgütsel bağlılık ölçeği yer almaktadır.

Araştırmada Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilmiş olan ve Türkçe'ye uyarlaması Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından yapılan likert tipi "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Kullanılan beş basamaklı ölçekteki seçenekler; 'Hiç katılmıyorum', "Katılmıyorum", "Kararsızım", "Katılıyorum" ve "Tamamen katılıyorum" şeklindedir. Bu seçenekler analizde kullanılmak üzere sırasıyla 1, 2, 3, 4 ve 5 değerleri verilerek kodlanmıştır. Ölçek; "Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık" olmak üzere üç alt boyuta sahiptir. Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafında yapılan AFA (Açıklayıcı Faktör Analizi) sonuçları ölçeğin orijinal formundaki yapıya uygun şekilde 6'şar maddeden oluşan ve toplam varyansın %52'sini açıklayan 3 boyutlu bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. AFA'de ortaya çıkan sonucun doğrulanıp doğrulanmadığını test etmek için yapılan DFA (Doğrulayıcı Faktör Analizi) sonuçları da ölçeğin uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olmadığı göstermiştir. Ölçeğin Cronbach-Alpha değerlerine bakıldığında ise; birinci boyutta .80, ikinci boyutta .73, üçüncü boyutta .80 ve ölçek toplamında ise .88 olduğu görülmektedir. Güvenirlilik için .70 ve üzerinin kabul edilebilir değer olduğu (Büyüköztürk, 2011; Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2012) göz önüne alındığında, ölçeğin güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

Araştırma kapsamında ilgili işletmenin çalışanlarına 255 adet anket dağıtılmıştır. Dağıtılan anketlerden geri dönüş sağlanan 204 tanesinden elde edilen verilerin analizi SPSS 23 programı ile yapılmış ve % 95 güven düzeyi ile çalışılmıştır.

Araştırmaya katılanların, araştırmada ele alınan sosyo-demografik değişkenler açısından dağılımı aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 1. Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleri

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Erkek	132	64,7
	Kadın	72	35,3
Yaş	25 yaş ve altı	27	13,2
	26-32 yaş	84	41,2
	33-39 yaş	52	25,5
	40 yaş ve üstü	41	20,1
Medeni durum	Evli	126	61,8
	Bekâr	78	38,2
Eğitim durumu	Lise	24	11,8
	Ön lisans	34	16,7
	Lisans	119	58,3
	Lisansüstü	27	13,2
Kurumdaki çalışma süresi	1 yıldan az	37	18,1

	1-5 yıl	76	37,3
	6-10 yıl	38	18,6
	11-15 yıl	29	14,2
	15 yıldan fazla	24	11,8
Kurumdaki pozisyon	Uzman	122	59,8
	Ara yönetici	35	17,2
	Yönetici	47	23,0

Araştırmaya katılan 204 kişiden %64,7'si erkek, %35,3'ü kadındır. Katılımcıların %59,8'i uzman, %17,2'si ara yönetici ve %23'ü yöneticidir.

Araştırmada verilerin analizi için kullanılacak testlerin belirlenmesi için veri dağılımının normalliği sınınanmıştır. Bu kapsamda Örgütsel Bağlılık ölçeğinden elde edilen puanlarının normal dağılıma uygunluğunun incelenmesi için çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmıştır.

Tablo 2. Veri Dağılımının Normalliği

	<i>çarpıklık</i>	<i>s</i>	<i>basıklık</i>	<i>s</i>
Örgütsel Bağlılık	-0,279	0,17	0,442	0,34

Alanyazında basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olmasının normal dağılım için yeterli olduğu ifade edilmektedir (Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986; De Carlo, 1997). Yapılan analizler sonrasında Örgütsel Bağlılık Ölçeği puanlarının normal dağılım gösterdiği görülmüştür ve analizlerde parametrik testler kullanılmasına karar verilmiştir.

Tablo 3. Verilerin Güvenirliği

	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Duygusal Bağlılık	0,74	6
Devam Bağlılığı	0,755	6
Normatif Bağlılık	0,731	6

Cronbach's alfa katsayısının 0-1 arasında değiştiği, değerlendirme kriterlerine göre "0.00 < 0.40 ise ölçek güvenilir değil, 0.40 < 0.60 ise ölçek düşük güvenilirlikte, 0.60 < 0.80 ise ölçek oldukça güvenilir ve 0.80 < 1.00 ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçek" olarak değerlendirildiği ifade edilmektedir (Tavşancıl, 2005). Örgütsel Bağlılık boyutlarının güvenilirlik düzeylerinin oldukça güvenilir olduğu görülmektedir.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu kısmında verilerin analizinden elde edilen bulgular paylaşılmıştır.

Örgütsel Bağlılık Düzeyi

Tablo 4: Betimleyici Bulgular

	N	min	mak	X	SS
Duygusal Bağlılık	204	6,00	30,00	21,50	4,27
Devam Bağlılığı	204	6,00	30,00	18,42	4,44
Normatif Bağlılık	204	8,00	28,00	19,57	3,60

Araştırmaya katılanların duygusal bağlılık düzeyi 21,50 puan ile kısmen yüksek, devam bağlılığı düzeyi 18,42 puan ile kısmen yüksek ve normatif bağlılık düzeyi 19,57 puan ile kısmen yüksek düzeydedir.

Örgütsel Bağlılığın Cinsiyete Göre Farklaşması

Tablo 5: Örgütsel Bağlılığın Çalışanların Cinsiyetine Göre Farklaşması

Cinsiyet		N	X	SS	Levene's		t test		
					F	p	t	df	p
Duygusal Bağlılık	Erkek	132	21,92	4,20	,001	,981	1,877	202,0	,062
	Kadın	72	20,75	4,33					
Devam Bağlılığı	Erkek	132	18,21	4,59	,077	,782	-0,890	202,0	,374
	Kadın	72	18,79	4,16					

Normatif Bağlılık	Erkek	132	19,95	3,68	,764	,383	2,051	202,0	,042
	Kadın	72	18,88	3,35					

Tabloda görüldüğü gibi, Örgütsel Bağlılığın Çalışanların Cinsiyetine Göre Farklılaşmasını sınamak için yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda şu bulgulara ulaşılmıştır: Duygusal bağlılık alt boyutunda erkek ve kadınlar arasında erkekler lehine çıkan farklılaşma istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Devam bağlılığı alt boyutunda erkek ve kadınlar arasında kadınlar lehine çıkan farklılaşma istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Normatif bağlılık alt boyutunda erkek ve kadınlar arasında erkekler lehine çıkan farklılaşma istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur ($p=0,042$).

Örgütsel Bağlılığın Yaşa Göre Farklılaşması

Tablo 6: Örgütsel Bağlılığın Çalışanların Yaşına Göre Farklılaşması

		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>Ss</i>	<i>Var.K</i>	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Duygusal Bağlılık	25 yaş ve altı	27	21,96	4,86	G.İçi	84,31	3	28,10	1,554	,202
	26-32 yaş	84	21,60	4,17	G.arası	3616,69	200	18,08		
	33-39 yaş	52	20,50	4,23	Toplam	3701,00	203			
	40 yaş ve üstü	41	22,29	4,03						
	Toplam	204	21,50	4,27						
Devam Bağlılığı	25 yaş ve altı	27	17,89	4,81	G.İçi	56,13	3	18,71	,948	,418
	26-32 yaş	84	17,95	4,25	G.arası	3947,45	200	19,74		
	33-39 yaş	52	19,00	4,54	Toplam	4003,58	203			
	40 yaş ve üstü	41	18,98	4,45						
	Toplam	204	18,42	4,44						
Normatif Bağlılık	25 yaş ve altı	27	19,56	3,89	G.İçi	159,01	3	53,00	4,300	,006
	26-32 yaş	84	18,90	3,56	G.arası	2465,03	200	12,33		
	33-39 yaş	52	19,31	3,82	Toplam	2624,04	203			
	40 yaş ve üstü	41	21,27	2,65						
	Toplam	204	19,57	3,60						

Tabloda görüldüğü gibi, örgütsel bağlılığın çalışanların yaşına göre farklılaşmasını sınamak için yapılan Anova testi sonucunda şu bulgulara ulaşılmıştır: Duygusal bağlılık alt boyutunda çalışanların yaş grupları arasındaki farklılaşma istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Devam bağlılığı alt boyutunda çalışanların yaş grupları arasındaki farklılaşma istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Normatif bağlılık alt boyutunda çalışanların yaş grupları arasındaki farklılaşma istatistiksel olarak $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur ($p=0,006$). Farklılaşmanın hangi yaş grupları arasında anlamlı olduğunu sınamak için post hoc LSD testi yapılmıştır.

Tablo 7: Normatif bağlılığın yaş gruplarına göre farklılaşması

<i>X_i</i>	<i>X_j</i>	<i>X_(i-j)</i>	<i>sh</i>	<i>p</i>
25 yaş ve altı	26-32 yaş	0,65	0,78	0,403
	33-39 yaş	0,25	0,83	0,766
	40 yaş ve üstü	-1,71	0,87	0,050
26-32 yaş	25 yaş ve altı	-0,65	0,78	0,403
	33-39 yaş	-0,40	0,62	0,516
	40 yaş ve üstü	-2,36353*	0,67	0,001
33-39 yaş	25 yaş ve altı	-0,25	0,83	0,766
	26-32 yaş	0,40	0,62	0,516
	40 yaş ve üstü	-1,96060*	0,73	0,008
40 yaş ve üstü	25 yaş ve altı	1,71	0,87	0,050
	26-32 yaş	2,36353*	0,67	0,001
	33-39 yaş	1,96060*	0,73	0,008

Tabloda görüldüğü gibi, normatif bağlılığın yaş gruplarına göre farklılaşmasını sınamak için yapılan post hoc LSD testi sonucunda 26-32 yaş grubu ile 40 ve üstü yaş grupları arasında 40 ve üstü yaş grupları lehine ortaya çıkan farklılaşma istatistiksel olarak $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. 33-39 yaş grubu ile 40 ve üstü yaş grupları arasında 40 ve üstü yaş grupları lehine ortaya çıkan

farklılaşma istatistiksel olarak $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer alt gruplar arasındaki farklılaşma anlamlı bulunmamıştır.

Örgütsel Bağlılığın Medeni Duruma Göre Farklılaşması

Tablo 8: Örgütsel Bağlılığın Çalışanların Medeni Durumuna Göre Farklılaşması

Medeni durum		N	X	SS	Levene's		t test		
					F	p	t	df	p
Duygusal Bağlılık	Evli	126	22,06	4,06	1,458	,229	2,403	202,0	,017
	Bekar	78	20,60	4,46					
Devam Bağlılığı	Evli	126	18,33	4,34	1,088	,298	-0,340	202,0	,734
	Bekar	78	18,55	4,63					
Normatif Bağlılık	Evli	126	19,81	3,55	,539	,464	1,218	202,0	,225
	Bekar	78	19,18	3,66					

Tabloda görüldüğü gibi, örgütsel bağlılığın çalışanların medeni durumuna göre farklılaşmasını sınamak için yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda şu bulgular elde edilmiştir: Duygusal bağlılık alt boyutunda evliler lehine olan farklılaşma istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur ($p=0,017$). Devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında evli ve bekarlar arasındaki farklılaşma istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Örgütsel Bağlılığın Eğitim Düzeyine Göre Farklılaşması

Tablo 9: Örgütsel Bağlılığın Çalışanların Eğitim Düzeyine Göre Farklılaşması

		N	X	Ss	Var.K	KT	Sd	KO	F	p
Duygusal Bağlılık	Lise	24	22,63	4,45	G.İçi	37,94	3	12,65	,691	,559
	Ön lisans	34	21,53	4,43	G.arası	3663,05	200	18,32		
	Lisans	119	21,25	3,78	Toplam	3701,00	203			
	Lisans üstü	27	21,59	5,80						
	Toplam	204	21,50	4,27						
Devam Bağlılığı	Lise	24	20,25	4,21	G.İçi	115,14	3	38,38	1,974	,119
	Ön lisans	34	18,59	4,04	G.arası	3888,44	200	19,44		
	Lisans	119	18,24	4,43	Toplam	4003,58	203			
	Lisans üstü	27	17,37	4,90						
	Toplam	204	18,42	4,44						
Normatif Bağlılık	Lise	24	21,46	2,38	G.İçi	125,08	3	41,69	3,337	,020
	Ön lisans	34	19,76	3,66	G.arası	2498,96	200	12,49		
	Lisans	119	19,39	3,54	Toplam	2624,04	203			
	Lisans üstü	27	18,44	4,14						
	Toplam	204	19,57	3,60						

Tabloda görüldüğü gibi, örgütsel bağlılığın çalışanların eğitim düzeyine göre farklılaşmasını sınamak için yapılan Anova testi sonucunda duygusal bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarında mezuniyet grupları arasındaki farklılaşma istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Normatif bağlılık alt boyutunda mezuniyet grupları arasındaki farklılaşma istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Farklılığın hangi mezuniyet grupları arasında anlamlı olduğunu tespit etmek için post hoc LSD testi yapılmıştır.

Tablo 10: Normatif Bağlılığın Eğitim Düzeylerine Göre Farklılaşması

X_i	X_j	$X_{(i-j)}$	sh	p
Lise	Ön lisans	1,69	0,94	0,074
	Lisans	2,07178*	0,79	0,009
	Lisans üstü	3,01389*	0,99	0,003
Ön lisans	Lise	-1,69	0,94	0,074
	Lisans	0,38	0,69	0,583
	Lisans üstü	1,32	0,91	0,149
Lisans	Lise	-2,07178*	0,79	0,009

	Ön lisans	-0,38	0,69	0,583
	Lisans üstü	0,94	0,75	0,213
Lisans üstü	Lise	-3,01389*	0,99	0,003
	Ön lisans	-1,32	0,91	0,149
	Lisans	-0,94	0,75	0,213

Tabloda görüldüğü gibi, normatif bağlılığın eğitim düzeylerine göre farklılaşmasını sınamak için yapılan post hoc LSD testi sonucunda lise mezunları ile lisans mezunları ile ve lisansüstü mezunları arasında lise mezunları lehine tespit edilen farklılaşma $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Diğer alt gruplar arasındaki farklılaşma istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Örgütsel Bağlılığın Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Farklılaşması

Tablo 11: Örgütsel Bağlılığın Çalışanların Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Farklılaşması

Tablo 12: Örgütsel Bağlılığın Çalışanların Kurumdaki Pozisyonuna Göre Farklılaşması

		N	X	Ss	Var.K	KT	Sd	KO	F	p
Duygusal Bağlılık	Uzman	122	21,39	4,40	G.İçi	4,79	2	2,40	,130	,878
	Ara yönetici	35	21,80	3,92	G.arası	3696,20	201	18,39		
	Yönetici	47	21,57	4,25	Toplam	3701,00	203			
	Toplam	204	21,50	4,27						
Devam Bağlılığı	Uzman	122	18,20	4,28	G.İçi	17,30	2	8,65	,436	,647
	Ara yönetici	35	18,49	4,14	G.arası	3986,28	201	19,83		
	Yönetici	47	18,91	5,09	Toplam	4003,58	203			
	Toplam	204	18,42	4,44						
Normatif Bağlılık	Uzman	122	19,08	3,56	G.İçi	77,11	2	38,56	3,043	,050
	Ara yönetici	35	20,00	3,68	G.arası	2546,93	201	12,67		
	Yönetici	47	20,51	3,47	Toplam	2624,04	203			
	Toplam	204	19,57	3,60						

Tabloda görüldüğü gibi, örgütsel bağlılığın çalışanların kurumdaki pozisyonuna göre farklılaşmasını sınamak için yapılan Anova testi sonucunda duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarının hiçbirisinde kurumdaki pozisyon grupları arasındaki farklılaşma istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma İstanbul ilinde bulunan bir holdingin çalışanları ile yapılmıştır. Araştırmaya katılan 204 kişiden %64,7'si erkek, %35,3'ü kadındır.

Araştırma verilerinin güvenilirliği için yapılan iç tutarlılık sınavında her iki ölçek verisinin Cronbach's alfa katsayısının 0,700 üzerinde (Tavşancıl, 2005) olmasından dolayı verilerin güvenilir olduğu değerlendirilmiştir.

Araştırma verilerinin normalliği çarpıklık ve basıklık oranları ile değerlendirilmiş ve verilerin dağılımının normal olduğu görülmüştür. Bundan dolayı araştırmada parametrik testler kullanılmıştır.

Araştırmaya katılanların duygusal bağlılık düzeyi 21,50 puan ile kısmen yüksek, devam bağlılığı düzeyi 18,42 puan ile kısmen yüksek ve normatif bağlılık düzeyi 19,57 puan ile kısmen yüksek düzeydedir.

Örgütsel bağlılık seviyesini belirleyen etmenleri bireysel etmenler, örgütteki role ya da işe ait etmenler ve örgütsel ya da yapısal etmenler olarak gruplandırmak mümkündür (Kim, Robert ve Brymer, 2011). Örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel etmenler, en temel olarak paydaşların yaş, cinsiyet, eğitim durumu vb. demografik özelliklerdir. Demografik özelliklerin yanı sıra özdenetim, kariyer hırsları vb. kişilik özellikleri de bireysel etmenler arasında değerlendirilmektedir (Kim vd., 2018).

Örgütsel bağlılığın çalışanların cinsiyetine göre farklılaşmasını sınamak için yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda duygusal bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutunda erkek ve kadınlar arasında kadınlar lehine çıkan farklılaşma istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Normatif bağlılık alt boyutunda erkek ve kadınlar arasında erkekler lehine çıkan farklılaşma istatistiksel

olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre cinsiyet; duygusal ve devam bağlılığını etkilemezken, normatif bağlılıkta erkekler lehine sonuç veren bir değişkendir denilebilir.

Örgütsel bağlılığın çalışanların yaşına göre farklılaşmasını sınamak için yapılan Anova testi sonucunda duygusal bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutunda çalışanların yaş grupları arasındaki farklılaşma istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Normatif bağlılık alt boyutunda 26-32 yaş grubu ile 40 ve üstü yaş grupları arasında 40 ve üstü yaş grupları lehine ortaya çıkan farklılaşma ve 33-39 yaş grubu ile 40 ve üstü yaş grupları arasında 40 ve üstü yaş grupları lehine ortaya çıkan farklılaşma anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlara göre normatif bağlılık 40 yaş ve üstüne çıktığında anlamlı düzeyde artmaktadır denilebilir

Örgütsel bağlılığın çalışanların medeni durumuna göre farklılaşmasını sınamak için yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda duygusal bağlılık alt boyutunda evliler lehine olan farklılaşma anlamlı bulunmuştur. Devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında evli ve bekarlar arasındaki farklılaşma istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Buna göre evlilik çalışanların örgüte duygusal bağlılığını anlamlı düzeyde artıran bir faktördür denilebilir.

Örgütsel bağlılığın çalışanların eğitim düzeyine göre farklılaşmasını sınamak için yapılan Anova testi sonucunda duygusal bağlılık ve devam bağlılığı alt boyutlarında mezuniyet grupları arasındaki farklılaşma anlamlı bulunmamıştır. Normatif bağlılık alt boyutunda lise mezunları ile lisans mezunları ile ve lisansüstü mezunları arasında lise mezunları lehine tespit edilen farklılaşma anlamlı bulunmuştur. Diğer alt gruplar arasındaki farklılaşma istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Buna göre lise mezunu çalışanların normatif bağlılığı lisans ve lisansüstü çalışanların normatif bağlılığından anlamlı düzeyde yüksektir denilebilir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen işe dair etmenler arasında da iş yapma esnasındaki görece özerklik ya da bir üste bağlılık durumu, sorumluluk seviyesi, yapılan işin örgütün faaliyetleri ya da sosyal açıdan önem seviyesi ve anlamlılık durumu, işin paydaşın beklentilerini karşılayabilme seviyesi, paydaşın proaktif katılımına izin veren geribildirim mekanizmalarının durumu, işi yapma esnasında sosyal etkileşim imkanlarının durumu, ücret durumu, iş tasarımı, iş güvenliği gibi etmenler sıralanabilir. Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütün yapısı, büyüklüğü ya da hacmi, örgüt içerisindeki ücretlendirme ve maaş mekanizmaları, örgüt kültürü, örgütün yönetim yaklaşımı, örgüt içerisindeki hiyerarşik yapı ve hiyerarşik ilişkiler, örgüt içerisinde yükselme fırsatları, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, örgüt yöneticilerinin liderlik kapasiteleri ve liderlik biçimleri, paydaşların örgütsel karar alma süreçlerine katılabilme durumları, örgütün sosyal iklimi gibi etmenler ise örgütsel etmenler arasında görülmektedir (Kim vd., 2018). Paydaşın örgütte geçirdiği sürenin daha da uzamasıyla yaşlanması ve buna bağlı olarak da yeni iş imkanlarının daralmaya başlaması ile birlikte örgütteki faaliyetlerinin alışkanlık haline gelmesi de da örgütsel bağlılığı artırmaktadır (Lapointe ve Vandenberghe, 2018). Örgüte dahil olan bir paydaşın ilk günden itibaren ortaya koyduğu bağlılık durumu ilerleyen dönemlere ilişkin de veriler sunmaktadır ya da başka bir ifadeyle örgüte dahil olduğu ilk günden itibaren yüksek bağlılık gösteren paydaşların ilerleyen dönemde de örgütsel bağlılık seviyelerinin olumlu seyredeceği beklenebilir. Bu şekilde, örgütsel bağlılık performansı artırırken artan performansın sonucunda elde edilen maddi ve manevi tatmin örgütsel bağlılığı olumlu etkilemektedir denilebilir (Lavelle vd., 2009).

Paydaşlar, örgüte dahil olduktan bir süre sonra örgütsel bağlılıklarının artma eğilimi göstermeye başladığı görülmektedir. Bu durumun üç temel nedene dayandığı düşünülmektedir. Öncelikli neden olarak, paydaş örgüte dahil olduktan sonra zamanının büyük çoğunluğunu örgüt bünyesinde geçirdiği için örgütteki diğer paydaşlarla arasında insani bağların oluşmaya başlaması gösterilmektedir (Korek vd., 2010).

Örgütsel bağlılığın çalışanların kurumdaki çalışma süresine göre farklılaşmasını sınamak için yapılan Anova testi sonucunda duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında aynı kurumda çalışma süresi grupları arasındaki farklılaşma anlamlı bulunmamıştır. Buna göre kurumdaki çalışma süresi örgütsel bağlılığı artıran bir unsur değildir denilebilir.

Paydaşın örgüt hiyerarşisi içerisindeki kıdeminin yükselmeye başlamasının da örgüte karşı tutumunu olumlu yönde etkilediği ve dolayısıyla örgütsel bağlılık seviyesini artırdığı düşünülmektedir (Korek vd., 2010).

Örgütsel bağlılığın çalışanların kurumdaki pozisyonuna göre farklılaşmasını sınamak için yapılan Anova testi sonucunda duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarının hiçbirisinde kurumdaki pozisyon grupları arasındaki farklılaşma anlamlı bulunmamıştır. Buna göre kurumdaki pozisyon, çalışanların örgütsel bağlılığını farklılaştıran bir unsur değildir denilebilir.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre çalışanların sosyo demografik özelliklerinin bir kısmı örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Sosyo demografik değişkenlerin örgütsel bağlılığı etkilemesinin nedenselliği karma ve nitel araştırmalar yapılarak derinlemesine incelemelerin yapılması önerilir.

KAYNAKLAR

- Aktay, D. D. (2010). İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve askeri hastanede bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Balay, R. (2000). Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık. Ankara: Nobel Yayınları.
- Barutçugil, İ. (2004). Stratejik insan kaynakları yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59(59), 125-139.
- Cengiz, A. A. (2001). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehir’de ağılık personeli üzerine bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Çağlar, M. E. (2008). Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çetin, M. Ö. (2004). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık. Ankara: Nobel Yayınları.
- Dağdeviren, E. G. (2007). İş tatmini ve örgütsel bağlılık sigorta şirketleri üzerine bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z., & Han, B. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1765-1777.
- De Carlo, L. T. (1997), On the meaning and use of kurtosis. *Psychological Methods*, (2), 292-307.
- Demir, M. (2012). Örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi ilişkisi: havalimanı yer hizmetleri işletmelerine yönelik bir araştırma. *Endüstri İlişkiler ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14 (1), 1-2.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115132.
- Eroğlu, A. H., Adıgüzel, O., & Öztürk, A. G. U. C. (2011). Sessizlik girdabı ve bağlılık ikilemi: işgören sessizliği ile örgütsel bağlılık ilişkisi ve bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 97-124.
- Groeneveld, R. A., & Meeden, G. (1984), Measuring skewness and kurtosis. *The Statistician*, (33), 391-399.
- Gül, H. (2003). Davranışsal bağlılık yaklaşımı ve değerlendirmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*; 10(1), 73-83.
- Gümüş, S., & Sezgin, B. (2012). Motivasyonun örgütsel bağlılığa ve performansa etkisi. İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Güner, A. R. (2007). Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 48-75.

- Gürkan, G. Ç. (2006). Örgütsel bağlılık: örgüt ikliminin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde örgüt iklimiyle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- 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.
- İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel bağlılıkta paradigmatik uyumun yeri. Dokuz Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 15(1), 13-22.
- İnce, M., & Gül, H. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Kaş, L.(2012). Herzberg'in içsel ve dışsal motivasyon etmenleri ile iş görenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki: Belek'teki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kaya, N., & Selçuk, S. (2007), Bireysel başarı güdüsü organizasyonel bağlılığı nasıl etkiler? Doğu Üniversitesi Dergisi, 8(2), 175-190.
- Kaya, O. (2007). Örgütsel bağlılık: Emniyet Genel Müdürlüğü merkez biriminde bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kim, S. S., Donghoon Shin, Heather C Vough, Patricia Faison Hewlin, ve Christian Vandenberghe, (2018). "How do callings relate to job performance? The role of organizational commitment and ideological contract fulfillment" Human Relations, sf. 1-19,
- Kim, W. G. ve Robert A. Brymer., "The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance" International Journal of Hospitality Management 30 (2011) 1020–1026.
- Korek, S., Felfe, J. ve Zaepernick-Rothe, U., (2010). Transformational leadership and commitment: a multilevel analysis of group-level influences and mediating processes. European Journal of Work and Organizational Psychology, 19, 364–387.
- Lapointe, E. ve Vandenberghe, C., (2018), "Examination of the Relationships Between Servant Leadership, Organizational Commitment, and Voice and Antisocial Behaviors" Journal of Business Ethics, March Volume 148, Issue 1, pp 99–115.
- Lavelle JJ, Brockner J, Konovsky MA, Price, K. H., Henley, A. B., Taneja, A. ve Vinekar, V. (2009) Commitment, procedural fairness, and organizational citizenship behavior: A multifoci analysis. Journal of Organizational Behavior, 30(3): 337–357.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology, (63), 1-18.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, (1), 66-86.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extensionand test of a three-component conceptualization. Journal of Applied Psychology, (78), 538-551.
- Moors, J. J. A. (1986), The meaning of kurtosis: darlington reexamined. The American Statistician, (40), 283-284.
- Özdemir, H. (2007). Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algılamalarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi: OPET çalışanlarına yönelik uygulama. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Polat, M., & Meydan, C. H. (2011). Örgüt kültürü bağlamında güç eğilimi ve örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25(1), 153-170.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology, 59(5), 603-609.

- Saldamlı, A. (2009). İşletmelerde örgütsel bağlılık ve işgören performansı. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Sarıdede, U., & Doyuran, Ş. (2004). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisi. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9.
- Song, J., Hong, M. K., & Kolb, J. A. (2009). The effect of learning organization culture on the relationship between interpersonal trust and organizational commitment. *Human Resource Development Quarterly*, 20(2), 147-167. DOI:10.1002/hrdq.20013.
- Suliman, A. M. T. (2002). Is it really a mediating construct? The mediating role of organizational commitment in work climate-performance relationship. *Journal of Management Development*, 21(3), 170-183.
- Taşkın, F., & Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- Tavşancıl E. (2005) Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Türkoğlu, H. (2011). İş tatmini, örgütsel bağlılık ilişkisi ve bir uygulama. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Uygur, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve işe bağlılık. Ankara: Barış Platin Kitabevi.
- Uygur, A. (2015). Bir araştırma ile örgütsel bağlılık ve işe bağlılık. Ankara: Barış Kitap.
- Yavuz, Ş. (2009). Hacettepe üniversitesi erişkin hastanesi çalışanlarının liderlik algılarının ve örgütsel bağlılıklarının iş tatminine etkisi. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 445-458.