

ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: MALATYA SANAYİ SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ¹

Nesim BABAHAÑOĞLU*

Abdulkadir BİLEN**

Özet

Özel sektörde yer alan endüstriyel kuruluşlardaki yöneticilerin modern işletme yönetim tekniklerini kullanıp kullanmadıkları ile çalışanlarının bu vesileyle kuruma ve örgüte adanmışlık düzeylerinin ortaya konulması önemlidir. Böylece çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeylerinin alt boyutları ile beraber ölçülmesi bu çalışmada hedeflenmiştir. Dünyadaki meydana gelen küresel ekonomik değişiklikler ve gelişmeler çerçevesinde artan rekabet koşulları çokuluslu şirketleri ve organizasyonları yeni arayışlara itmiştir. Bu durumda ulusal ve uluslararası ölçekte rekabette üstünlük sağlayan örgütlerin insan kaynağını değişik değerlendirdikleri ve başarılarının esasında; insan unsuruna verdikleri önemden kaynaklandığı görülmektedir. İşletme biliminin ve endüstri psikolojisinin ele aldığı konulardan örgütsel davranış alanında karşılaşılan en önemli tutumlarından birisi örgütsel bağlılıktır. Çalışmamızda ülkemizde son yıllarda gelişmeye başlayan Anadolu şehirlerinden olan Malatya İlinin sanayi sektöründe yer alan büyük işletmelerindeki çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi ortaya konulmuştur. Bu kapsamda Türkiye’de işletme yönetiminin bir örneğini incelemek üzere Malatya I. ve II. Organize Sanayi Bölgelerindeki büyük ölçekli tekstil işletmeleri seçilmiştir. Bu işletmelerdeki çalışanların kurum bağlılıklarının incelenmesi araştırmanın amacı ve sonuçlarını oluşturmaktadır. Bu işletmelerdeki çalışanların örgütsel bağlılıkları incelenmiş ve çalışanların örgütsel bağlılıkları alt boyutları dahil yüksek bulunmuştur. Toplanan bütün

1 Bu çalışma Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ABD tarafından kabul edilen “Çalışanların Dönüşümcü Liderlik Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkileri: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma” adlı doktora tezinden alınmıştır.

* Dr. Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, nesimbabahanoglu@yahoo.com orcid:0000-0003-2604-7213.

** Prof. Dr., Dicle Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, www.abilen@dicle.edu.tr Diyarbakır. orcid:0000-0002-2619-9391



Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Bir Araştırma: Malatya Sanayi Sektörü Örneği

veriler SPSS 20.0 programı ile istatistiki analizler (T-Testi, anova, frekans, açıklayıcı, ort., standart sapma, N - %, vs.) yapılarak Word/excel ortamına aktarılarak bulguların tabloları oluşturulmuş ve gerekli analiz ve yorumlar yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşletme, Özel Sektör, Örgütsel Bağlılık, İşletme Yönetimi, Çalışanlar.

Gönderilme Tarihi: 1.02.2020

Kabul Tarihi: 23.05.2020

A RESEACH ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES IN PRIVATE SECTOR: THE CASE OF MALATYA PROVINCE

Abctract

It is of the utmost importance that the managers of industrial institutions that takes part in generally private sectors use the techniques of business management and hereby to reveal the organizational commitment of employees. Therefore this study aims to evaluate the dependance of the employees. For this purpose local and global businesses because of ilternational competition as well as the theories developing have been focusing in business and management science. One of these important issue is the organisational commitment. Hence, they evaluate their human resources anr therated it by different vays by giving importance to human elements. With this study, in our developing country, especially the organizational commitment aspect of in industrial sector in Malatya has been shown. Motivation of the employees of these managements will be shown in this context. On the purpose of examining a sample of business management in Turkey and to study the personnel's organizational commitment of businesses in I. and II. organized industrial zones(OSB) of Malatya in these businesses. In this scientific research collected data have been transfered to SPSS 20.0 program, analised and explined by Word/excel on tables and charts. On the other hand, with this study, employees' organizationnal commitement has found high with its sub dimention.

Keywords: *Business, Ptvate Sector, Organizational Commitment, Business Management, Employees.*

Giriş

Örgütsel bağlılık kavramı gelişen endüstri ilişkileri, işletme yönetiminde meydana gelen gelişmeler nedeniyle son yıllarda öne çıkmıştır. Ulusal ve uluslararası rekabetin arttığı günümüz dünyasında insan kaynağı en önemli yönetim unsuru olarak temayüz etmiştir. Bu nedenle çalışanların mutlu olduğu işletmelerin rekabet gücü ve karlılığı üzerinde olumlu etki yapacağı ortaya konulmuştur. Bu olgu daha çok personel yönetiminden, insan kaynakları yönetimine geçişle birlikte genişlemeye başlayan, insanı esas alan insan odaklı yönetim anlayışının ortaya çıkardığı kavramlardan birisidir. Etkinlik, verimlilik ve karlılık hedefleri doğrultusunda şekillenen işletme yöneticilerinin yönetim tarzları çalışanların işletmelerine olan bağlılığını etkilediği gibi belirlenen hedeflere ulaşmada etkili silah olduğu kabul edilmektedir.

Bütün üretim faktörlerinin birbirleriyle uyumlarını sağlayarak kusursuz işleyen bir örgütsel yapı oluşturmak işletmeler için hayati öneme sahiptir. Bu da örgütte oluşturulacak iyi bir yönetim tarzı ve iyi yönetimin çalışanlar üzerindeki olumlu etkileri sonucu sağlanacak yüksek düzeydeki örgütsel bağlılık ile ilişkilidir. Diğer taraftan işletmelerin ve kurumların ürettiği mal ve hizmetleri üreten çalışanların mutlu olması da önemlidir. Diğer taraftan örgütün belirlenen hedeflerine ulaşabilmesi ancak çalışanların sahip olacağı yüksek derecedeki örgütsel bağlılık ile mümkündür. Örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı boyutlarından oluşur.

Ülkemiz son yıllarda sanayi sektöründe gelişmeler kaydetmektedir. Bu sektörün gelişen illerinden biri de Malatya ilimizdir. Bu sektörlerin en önemli alt kollarından biri de tekstil sektörüdür. İlin yıllık ihracatı 350-450 milyon dolar arasındadır. Tarıma dayalı sanayi, mamul ve yarı mamul üretiminde de gelişmeler olmaktadır. Gelişen ve büyüyen sektörlerin başında tekstil sektörü geliyor. İstihdamda çok önemli yer tutan bu sektör ihracatta da gıdadan(kayı) sonra ikinci sırada yer almaktadır.

Bu çalışmada Malatya'da Kurulu iki Organize Sanayi Bölgelerindeki tekstil sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

1950'li yıllardan beri literatürde yer alan örgütsel bağlılık konusunda birçok çalışma söz konusudur. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütte kalma isteği, örgütün amaç ve değerlerine olan bağlılığı olarak betimlenmektedir. Örgütsel bağlı-

lık, toplu yaşama iradesinin var olduğu yerlerde olan, toplu yaşamın gerektirdiği duygusal bir hissediş şeklidir. Bazı koşullarda, belirlenen bireysel veya örgütsel hedefleri yerine getirmek amacıyla kişinin başkalarının faaliyet ve düşüncelerini etkilemesi ve yönlendirmesi ile oluşan süreç (Koçel, 2003:34) olarak tanımlanan liderlik tarzında hedef bağlılıktır. Daha çok işe sadakat veya işe bağlılık şeklinde de algılanan bağlılık; içten gelen şiddetli bir istemle örgüte bağlılık sürekli haline getiren, örgüte üyeliği devam ettirmede rol oynayan etmen olarak tanımlanmıştır. Diğer yandan Nowday ve Steers, örgütsel bağlılığı; bireyin örgütüyle ilişkisini sağlayan bağlayıcı bir güç olarak tanımlamışlardır. Teoride kavramla ilgili bazı tanımların yapıldığı görülmektedir. Bu tanımlardan birinde örgütsel bağlılık; çalışanın, organizasyonun değer ve amaçlarına sıkı sıkıya etkili bağlılığı şeklinde tanımlanmıştır. Örgüte bağlı olan çalışan, işletmesine güçlü bir biçimde inanmakta ve kural ve kendinden beklenilene gönülden uymaktadır (Balay, 2000:37).

Bir başka tanıma göre ise, çalışanların örgüte karşı hissettikleri içsel bir duygu olduğundan örgütsel bağlılık psikolojik bir bağlılık şeklinde tanımlanmıştır. Buna göre bağlılık, işe karşı duyulan ilgi, örgüt değerlerine olan yüksek inanç ve sadakat şeklinde belirtilmiştir (Çekmecelioğlu, 2006:97).

Teorideki tanımlardan birine göre örgütsel bağlılık, üyelerin örgütle bilinmesi, değerlerinin ilgili örgütle örtüşmesi ve örgütte çıkarına istekli şekilde bir çaba içinde olması (Griffin vd., 2005:69) şeklinde ele alınmaktadır. Bu tanıma göre bağlılık; sadakat hissi ve örgütle bütünleşme ve onu benimseme anlamı ifade eder.

Çalışanın içinde yer aldığı örgütün amaç ve değerlerine olan inancı nedeniyle burada çalışmaya devam etme arzusunu belirtmek şeklinde betimlenen bağlılık, çalışanların kurumla bütünleşme ve örgütte faal bir şekilde kalmaya devam ettirme isteği şeklinde de tanımlanmıştır (İbicioğlu, 2000:18). Bir başka bilim adamı olan Porters'a göre ise bağlılık; kişinin örgütsel amaçları gerçekleştirmek için gönüllü olarak çaba göstermesi, örgütte kalmaya güçlü bir arzu duyması şeklindedir (Çakır, 2001:77).

Diğer taraftan Mowday ve arkadaşları da örgütsel bağlılığı, kimlik gücüyle kendi örgütüne bağlılığı olarak tanımlayarak, bağlılığın üç temeline vurgu yapmaktadırlar (Yousef, 2000:80). 1.Örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir duyguyla kabul etme. 2.Örgütün faydasına büyük bir çaba harcamaya gönüllü olma. 3.Örgütte kalmaya güçlü bir istek ve niyet.

Örgütsel bağlılığın örgütler için kapsamı, önemi ve etkisini ortaya koymak üzere birtakım ölçekler ortaya atılmıştır. Bunlardan en önemlisi Meyer

ve Allen tarafından hazırlanan ölçektir. Meyer ve Allen (1984, 1997) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin yanında 1979 yılında Mowday, Porter, Steers ve Boulian tarafından oluşturulan, yedi basamaklı Likert ölçeğine göre hazırlanan ölçek de mevcuttur. İşgörenlerin kurumsal aidiyetleri ve katılımları konularındaki tutumlarını ölçen bu ölçek de yaygın kullanım alanı bulmuştur. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin sınıflandırılmasında araştırmacılar farklı yöntemler kullanmışlardır (Özsoy, 2004:60). Bu faktörler genellikle üç grupta ele alınmaktadır: Bireysel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler. Ayrıca Argyris, çalışanların bağlılıklarını *içsel* ve *dışsal bağlılık* olarak ikiye ayırmaktadır. Dışsal bağlılıkta karar verme yetkisi yönetimde iken, içsel bağlılıkta ise idare ve çalışanlar karar vermeyi kendi içlerinde paylaşmaktadırlar (Perçin, 2008: 49).

1.1. Allen ve Meyer’in Örgütsel Bağlılık Ayrımı

John P. Meyer ve Natalie J. Allen örgütsel bağlılığın üçe ayrıldığını belirtmektedirler (Dawley vd., 2005:83). Bunlar; duygusal, devam ve normatif bağlılıktan oluşmaktadır (Allen vd., 1991:63).

1.1.1. Duygusal bağlılık: Duygusal bağlılık, tutumsal bağlılık diye de anılır. Bu, iş alanındaki duygusal tepkilerle alakalı olup, işe bağlanma, beraber çalıştığı bireylerden, işinden ve mesleğine bağlılıktan doyum sağlama olarak da ifade edilmiştir (Balay, 2000: 44). Duygusal olarak çalıştığı örgüte, işine ve iş arkadaşlarına karşı duyulan memnuniyet sonucu oluşan bağlılık türüdür.

Etkili bir bağlılıktan söz edebilmek için kişinin kişiliğinin örgütün kişiliği ile özdeşleşmelidir. Etkili bir şekilde bağlılık için kişi, hür iradesi ile kuruma bağlanmakta ve çalışanın kurumla olan ilişkisinin varmasını arzuladığı duruma gelmesiyle sonuçlanmaktadır. Mowday, Steers ve Porter ise bağlılığı; çalışanın içinde yer aldığı örgütüne hissettiği duygusal bir bağlılık şeklinde tarif ederler (Wasti, 2000:40). Bütün bu tanımlamalar kişinin duygusal ve içsel bir şekilde bağlılığı ifade eder.

Örgütlerin çalışanlarına desteği ve cazibeleri çalışanların duygusal bir şekilde etkili bağlılığını pozitif bir şekilde etki altına almaktadır (Jacqueline vd, 2005:420).

1.1.2. Normatif bağlılık: Meyer ve Allen’in 1990’da duygusal bağlılık ve devam bağlılığının yanında, normatif veya başka bir ifadeyle ahlaki bağlılık çeşidini de ekleyerek örgütsel bağlılık modelini üç boyuta taşımışlardır. Bu bağımlılık çeşidi; çalışanların kurumuna bağlı olmayı bir misyon haline getirmesi ve bu bağlılığın ‘doğru’ olduğunu düşünmesi şeklinde ifade edilen bağlılık türüdür (Wasti, 2000:44).

Normatif bağlılık, çalışanın örgütüne karşı sorumluluğu olduğuna inanması nedeniyle kendini örgütte kalmaya mecbur hissetmesine dayanan bağlılık çeşididir. Normatif bağlılıktaki bu mecburiyet, devamlılık bağlılığında olandan farklı olarak yarara değil, erdem ve etik kriterlere dayanmaktadır. Bu üç bağlılık türünün birçok ortak yönleri mevcuttur. Bu yönler üç kategoriye ayrılır (İnce vd., 2005:42).

1.1.3. Devam bağlılığı: Çalışanın, kurumdan ayrılınca kaybedeceği şartları düşünerek mahrum olmamak için örgütte kalmasını tanımlar. Bu bağlılığın sebebi iki başlıktan oluşmaktadır: Çalışanın kurumdan kopması nedeniyle yaşayacağı mahrumiyetler, çalışanın alternatifsiz olmasıdır. Devam bağlılığında, çalışanın kendisine yaptığı kişisel gelişim atılımların önemi ile miktarı, algıladığı seçeneklerin yetersizliği olmak üzere iki ana faktör öne çıkmaktadır. Çalışanın beklentisi, görevde olduğu kurumda sağladığı vasıf, tecrübe ve bilgi düzeyinin diğer kurumlara kolayca geçiş yapamaması sebebiyle, çalışanın bu işlemleri bireysel bir yatırım şeklinde görmesi, bunu kazanca çevirmenin tek yolunun, mevcut kurumda devam ederek sağlanabileceğini düşünmesidir. Bu bir taraftan mevcut örgüte fayda sağlarken diğer taraftan çalışanın yaptığı işin öngördüğü bilgi ve becerilerin diğer kurumlarda fayda getirmemesi, kendine yaptığı yatırımın maliyeti olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışanların yetenek ve bilgi seviyelerine uyumlu pozisyonlarda olmamaları kurumdan kopmalarının maliyetini artırıcı bir etki olarak ortaya çıkmaktadır (Allen vd., 1990:58).

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Konusu

Çalışmanın odaklandığı temel kavram örgütsel bağlılıktır. Bu çalışmada örgütsel bağlılık konusu ile örgütsel bağlılık alt boyutlarına çalışanların verdikleri cevaplar ışığında detaylıca ele alınacaktır.

2.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırma, araştırma kapsamındaki işletmelerde çalışanların örgütsel bağlılıklarının alt boyutları alt boyutları dahil ortaya konulması hedeflenmiştir. Özel sektördeki çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin ortaya konulması araştırmanın ana hedefi olarak belirlemiştir. Araştırmada problem cümlesine bağlı olarak çalışmanın amacı; araştırma kapsamındaki tekstil firmalarında çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin ortaya konmasıdır.

Diğer yandan örgütteki ilişkiler mekanizması ve çalışanların etkileşimi, işletme faaliyetlerinin hepsine ortam hazırlar. Bu zeminin uygun ve elverişliliği örgüt başarısını artırırken, aksi halde ise örgütün yaşamını tehdit eder. İşletme yapısının tercihinde teknoloji, liderlik tarzı ve örgüt kültürü gibi etkenleri ayrıntılı bir şekilde incelemeyen karar verilemez (Dinçer, 2003:17) iken biz burada yukarıda sayılanları göz önünde bulundurmak suretiyle çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini ortaya koymaya çalıştık.

2.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Malatya OSB’de yer alan Tekstil firma çalışanlarını kapsamaktadır. 1. ve 2. Organize Sanayi Bölgelerinde toplamda 270 firma faaliyet göstermektedir. Bu firmalardan tekstil firmalarında çalışanların toplam sayısı ise 6538 kişiden oluşmaktadır. Bu, araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmanın zaman ve maliyetle ilgili kısıtlaması nedeniyle, örneklem üzerinde çalışılmıştır. Bu örneklem üzerinde önce bir işletmede daha sonra örnekleme oluşturan diğerleri dâhil edilerek, istatistiksel sonuç çıkarımı kolay olan örnekleme yöntemi olduğundan seçilen 386 çalışan beyaz yakalıya anket ve ölçekler uygulanmıştır. Toplanan bütün veriler SPSS programında analiz edilerek tamamı değerlemeye alınmıştır. Altunışık ve arkadaşlarının araştırmalarına göre evreni 6500 ila 7000 arasındaki büyüklükteki örnekleme en az 364 kişiye ulaşıldığı takdirde çalışmanın temsil gücünün yüksek olduğu tespit edilmiştir (Altunışık vd., 2012:49). Öncelikle Malatya organize sanayi bölgelerinde yer alan işletmelerin sayısal oranları ve istihdam büyüklüklerine bakılarak değerlendirme yapılmış ve tekstil sektörünün bu iki OSB’de de hâkim sektör olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu çalışmada da evren ve verilerinin sağlıklı bir şekilde toplanmak amacıyla toplam 386 kişiye ulaşılmış ve veriler analiz edilmiştir.

2.4. Anket ve Ölçek

Örnekleme katılanlara anket uygulanmadan önce pilot bir uygulama yapılmış ve böylece anketin ön geçerliliği test edilmiştir. Anket formu ile katılımcılar rastgele seçilerek, sosyo- demografik özellikleri ortaya çıkaran sorular ile 17 adet örgütsel bağlılık ve alt boyutlarını ölçen ölçek ile veriler toplanmıştır. Araştırmada veriler anket uygulanarak toplanmıştır. Örgütsel bağlılığa ilişkin ölçeğin hazırlanmasında; daha kapsamlı olması nedeniyle Meyer ve Allen tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Meyer ve Allen (1984, 1997) tarafından hazırlanan “örgütsel bağlılık ölçeği”, örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç temel bileşene ayırarak ölçmüşlerdir. Türkçeye aktarılmış

ve kullanılmıştır (Baysal vd., 1999: 8). Araştırmada veri toplamak için kullanılan Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık ölçeği, 5'li Likert'e göre tasarlanmıştır. Örneklem grubuna dahil olan katılımcılara veri toplama araçları uygulanmadan önce pilot bir uygulama yapılmış ve böylece anketin okunabilirliği ve anlaşılıp anlaşılmayan gibi sıkıntı ve hataları minimize etmek amacıyla ön çalışma gerçekleştirildikten sonra bütün veriler toplanmıştır. Toplanan bütün veriler SPSS 20.0 programı ile ölçeğin normallik dağılımı yapılmış ve parametrik değere sahip olduğu tespit edilmiştir (kurtosis: 0,912; skewness: 0,891). Bu sonuca göre de bağımsız gruplarda T-Testi ve tek yönlü varyans (anova) analizi ile diğer istatistik analizler (frekans, açıklayıcı, ort., standart sapma, N - %, vs.) yapılarak Word/excel ortamına aktarılarak bulguların tabloları oluşturulmuş ve gerekli analiz ve yorumlar yapılmıştır. Toplanan veriler üzerinde yapılan analizde kullanılan ölçeğin alt boyutların toplam puan iç güvenilirlik Cronbach Alpha değerleri 0,86-0,90 arasında değişmektedir. Bu sonuca göre yapılan çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha değerleri ile ölçeğin orijinal değerleri arasında yüksek düzeyde uyum göstermesinden dolayı oldukça önem arz etmektedir.

3. Bulgular

3.1. Demografi

Tablo 1. Çalışmaya Katılanların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Frekans Dağılımları

Cinsiyet	Kişi Sayı	Yüzde(%)
Kadın	99	25,6
Erkek	287	74,4
Toplam	386	100,0
Yaş grupları		
25-30 yaş	117	30,3
31-40 yaş	173	44,8
41 yaş ve üstü	96	24,9
Toplam	386	100,0
Hizmet (çalışma) süresi		
5 yıl ve altı	164	42,5
6-10 yıl	71	18,4
11 yıl ve üstü	151	39,1
Toplam	386	100,0
Eğitim durumu		
İlk/ortaokul	29	7,5
Lise	123	31,9
Ön lisans	59	15,3
Lisans	156	40,5
Yüksek lisans	15	3,9
Doktora	3	,8
Toplam	385	100,0
Medeni durum		
Evli	280	72,5
Bekâr	106	27,5
Toplam	386	100,0

Katılımcılara cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni hali, pozisyonu, gelir durumu, çalışma süreleri gibi 10 adet soru sorulmuştur. 386 Katılımcınının 99'u kadın (%25,6) iken çoğunluğu 287 kişiyle (%74,4) erkeklerden oluşmuştur. Katılımcıla-

rın yaş grupları itibariyle dağılımlarını incelendiğinde katılımcıların yaş itibariyle genç yaşlarda toplandıkları görülmektedir. Şöyle ki; 25-30 yaş aralığında olanlar 117 kişi (%30,3) ve 31-40 yaş aralığında olanlar ise 173 kişiyle (%44,8) toplam katılımcıların %75,1'ini oluşturmaktadır. 40 yaş ve üstü olanlar ise katılımcıların sadece %24,9'unu oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan katılımcıların eğitim düzeyleri ilgili tabloda detaylıca ortaya konulmuştur. Buna göre, ilk ve ortaokul mezunu olan katılımcıların oranı 29 kişiyle %7,5'tir. Katılımcılardan lise mezunu olanların oranı ise 123 kişi ile %31,9'unu oluşturmaktadır. Ön lisans mezunu olanların oranı 59 kişiyle %15,3'tir. Lisans mezunlarının sayısı 156 kişi ve oranı %40,5 ile en büyük kütleyi teşkil etmektedir. Yüksek lisans yapmış katılımcı sayısı 15 kişiyle %3,9, doktora yapmış olan katılımcılar ise 3 kişiyle %0,8'ini oluşturmaktadır. Bu sonuçlar değerlendirildiğinde lise üstü eğitim alan katılımcıların çoğunluğu teşkil ettiği görülmektedir (233 kişi %60,6). Ankete katılanlardan bir kişi ise eğitim ile ilgili bölümü boş bırakmıştır. Araştırmaya katılanların medeni durumlarına bakıldığında 280 kişinin evli olduğu (%72,5) kalan 106 kişinin ise medeni halinin bekar olduğu (%27,5) tespit edilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Cronbach's Alpha Katsayısı Bulguları

Ölçek/Boyut	Madde sayısı	Cronbach's Alpha Katsayısı
Duygusal bağlılık boyutu	6	0,903
Devam bağlılığı boyutu	6	0,864
Normatif bağlılık boyutu	5	0,837
Örgütsel Bağlılık ölçeği	17	0,889

3.2. Örgütsel Bağlılık Verileri

3.2.1. Duygusal bağlılık boyutu

Tablo 3. “Kariyer Hayatımın Geriye Kalanını Bu İşletmede Geçirmekten Mutluluk Duyarım” Maddesi İçin Frekans ve Açıklayıcı İstatistik Tablosu

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Hiç	9	2,3
Çok az	8	2,1
Kısmen	94	24,4
Fazla	103	26,8
Çok fazla	171	44,4
Toplam	385	100,0
Ort: 4,09 Std. Sapma: 0,989		

Örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutuna ait “Kariyer hayatımın geriye kalanını bu işletmede geçirmekten mutluluk duyuyorum” maddesinin frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistikleri Tablo 3’te verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, çalışanların %71,2’si bu maddeye “fazla” veya “çok fazla” cevabını verdikleri görülmektedir. Ayrıca ortalamanın yüksek olması bu maddede ifade edilen yargıya katılımların yüksek olduğunun diğer bir göstergesidir.

Tablo 4. “Çalıştığım Bu İşletmenin Problemlerini Kendi Problemlerim Gibi Hissediyorum” Maddesi İçin Frekans ve Açıklayıcı İstatistik Tablosu

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Hiç	4	1,0
Çok az	6	1,6
Kısmen	45	11,7
Kısmen	45	11,7
Fazla	120	31,1
Çok fazla	211	54,7
Toplam	386	100,0
Ort: 4,37 Std. Sapma: 0,828		

Örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutuna ait “Çalıştığım işletmenin problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum” maddesinin frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistikleri Tablo 4’te verilmiştir. Elde edilen bulgulara

göre, çalışanların %85,8 ezici bir oranı bu maddeye fazla veya çok fazla cevabını verdikleri görülmektedir. Ayrıca ortalamanın yüksek olması bu maddede ifade edilen yargıya katılımların oldukça yüksek olduğunun diğer bir göstergesidir.

Tablo 5. “Bu İşletmede Kendimi Ailenin Bir Parçası Gibi Hissediyorum” Maddesi İçin Frekans ve Açıklayıcı İstatistik Tablosu

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Hiç	11	2,8
Çok az	11	2,8
Kısmen	81	21,0
Fazla	104	26,9
Çok fazla	179	46,4
Toplam	386	100,0
Ort: 4,12 Std. Sapma: 1,018		

Örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutuna ait “Bu işletmede kendimi ailenin bir parçası” gibi hissediyorum” maddesinin frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistikleri Tablo 5’te verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, çalışanların %73,3 bir oranı bu maddeye “fazla” veya “çok fazla” cevabını verdikleri görülmektedir. Ayrıca ortalamanın yüksek olması bu maddede ifade edilen yargıya katılımların oldukça yüksek olduğunun diğer bir göstergesidir. Bu maddeye verilen “kısmen” dikkate değer olup %20,0 kayda değer bir orana tekabül etmektedir.

Tablo 6. “Bu İşletmeye Karşı Duygusal Bir Bağ Hissediyorum” Maddesi İçin Frekans ve Açıklayıcı İstatistik Tablosu

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Hiç	10	2,6
Çok	15	3,9
Kısmen	80	20,7
Fazla	117	30,3
Çok fazla	164	42,5
Toplam	386	100,0
Ort: 4,07 Std. Sapma: 1,01		

Örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutuna ait “Bu işletmeye karşı duygusal bir bağ hissediyorum” maddesinin frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistikleri Tablo 6’da verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, çalışanların 281’ine

Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Bir Araştırma: Malatya Sanayi Sektörü Örneği

tekabül eden %72,8'i bu maddeye "fazla ya da "çok fazla" cevabını verdikleri görülmektedir. Ayrıca ortalamanın yüksek olması bu maddede ifade edilen yargıya katılımların oldukça yüksek olduğunun diğer bir göstergesidir. Bu maddeye verilen "kısmen" cevabı da dikkate değer olup %20,7 gibi kayda değer bir orana tekabül etmektedir.

Tablo 7. "Çalıştığım Bu İşletmeye Karşı Güçlü Bir Aidiyet Duygusu Hissediyorum" Maddesi İçin Frekans ve Açıklayıcı İstatistik Tablosu

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Hiç	10	2,6
Çok az	20	5,2
Kısmen	53	13,8
Fazla	138	35,8
Çok fazla	164	42,6
Toplam	385	100
Ort: 4,11 Std. Sapma: 0,999		

Örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutuna ait "Çalıştığım bu işletmeye karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum" maddesinin frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistikleri Tablo 7'de verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, çalışanların 302 katılımcıya tekabül eden %78,4'u gibi yüksek bir oranla bu maddeye "fazla ya da "çok fazla" cevabını verdikleri görülmektedir. Ayrıca ortalamanın yüksek olması bu maddede ifade edilen yargıya katılımların oldukça yüksek olduğunun diğer bir göstergesidir.

Tablo 8. "Çalıştığım İşletmeden, Dışarıdaki İnsanlara Gururla Bahsediyorum" Maddesi İçin Frekans ve Açıklayıcı İstatistik Tablosu

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Hiç	14	3,6
Çok az	12	3,1
Kısmen	60	15,5
Fazla	104	26,9
Çok fazla	196	50,8
Toplam	386	100,0
Ort: 4,19 Std. Sapma: 1,042		

Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Bir Araştırma: Malatya Sanayi Sektörü Örneği

Örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutuna ait “Çalıştığım işletmeden, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum” maddesinin frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistikleri Tablo 8’de verilmiştir. Buna göre, çalışanların 300 katılımcı (%77,7) bu maddeye “fazla” ya da “çok fazla” cevabını verdikleri görülmektedir. Ortalamanın yüksek olması bu maddede ifade edilen yargıya katılımların oldukça yüksek olduğunun diğer bir göstergesidir.

Tablo 9. Duygusal Bağlılık Boyutu İçin Açıklayıcı İstatistik Tablosu

	Ortalama	Standart Sapma
Kariyer hayatımın geriye kalanını bu işletmede geçirmekten mutluluk duyarım.	4,09	0,989
Çalıştığım bu işletmenin problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum	4,37	0,828
Bu işletmede kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum	4,12	1,018
Bu işleme karşı duygusal bir bağ hissediyorum.	4,07	1,010
Çalıştığım bu işleme karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	4,11	0,999
Çalıştığım işletmeden, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum	4,19	1,042
Duygusal bağlılık boyutu	4,16	0,807

Duygusal bağlılık boyutu maddelerinin açıklayıcı istatistikleri Tablo 9’da verilmiştir. Boyuta ait maddeler değerlendirildiğinde, tüm maddelere katılımın yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca en yüksek katılımın “Çalıştığım bu işletmenin problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum” maddesinde en düşük katılımın “Bu işleme karşı duygusal bir bağ hissediyorum” maddesinde olduğu görülmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde çalışanların duygusal bağlılık oranlarının tüm maddelerde yüksek olduğu görülmektedir.

3.2.2. Devam bağlılığı boyutu

Tablo 10. “Şu An Bu Kurumdan Ayrılmam, Bundan Sonraki Hayatımda Maddi Zarara Uğramama Neden Olur” Maddesi İçin Frekans ve Açıklayıcı İstatistik Tablosu

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Hiç	58	15,1
Çok az	57	14,8
Kısmen	132	34,3
Fazla	66	17,1
Çok fazla	72	18,7
Toplam	385	100,0
Ort: 4,19 Std. Sapma: 1,042		

Örgütsel bağlılık ölçeğinin devam bağlılığı boyutuna ait “şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur” maddesinin frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistikleri Tablo 10’da verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, çalışanların 132 kişisine tekabül eden %34,3’ü kısmen cevabını vermiş ve %14,8’i ise “çok az” cevabı verdikleri görülmektedir. İkisinin toplamı yekûnun %49,1’ine tekabül etmekte ve bu yargıya katılanların oranının düşük olduğunun ve katılımcıların yarıya yakınının bu yargıya katılmadığının göstergesi olarak ortaya çıkmaktadır. “Fazla” ve “çok fazla” olarak katılanların ancak %35,8’ine denk gelmektedir.

Tablo 11. “Şu An Bu Kurumda Kalmam, İstekten Ziyade Gerekliliktir” Maddesi İçin Frekans ve Açıklayıcı İstatistik Tablosu

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Hiç	55	14,2
Çok az	65	16,8
Kısmen	124	32,1
Fazla	79	20,5
Çok fazla	63	16,3
Toplam	386	100,0
Ort: 3,08 Std. Sapma: 1,263		

Örgütsel bağlılık ölçeğinin devam bağlılığı boyutuna ait “şu an bu kurumda kalmam, istekten ziyade gerekliliktir” maddesinin frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistikleri Tablo 11’de verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, çalışanların 124

kişisine tekabül eden %32,1'i "kısmen" cevabını vermiş ve %16,8'i ise "çok az" cevabı verdikleri görülmektedir. İkisinin toplamı yekûnun %48,9'una tekabül etmekte ve bu yargıya katılanların oranının düşük olduğunun ve katılımcıların yarıya yakınının bu yargıya katılmadığının göstergesi olarak ortaya çıkmaktadır. Bir önceki yargıya verilen cevapla bu yargıya verilen cevaplar birbirleriyle örtüşerek yakın oranlar olarak ortaya çıkmaktadır. "Fazla" ve "çok fazla" olarak katılımcıların ancak %36,8'ine denk gelmektedir.

Tablo 12. "Bu Kurumdan Ayrılmayı Düşünmek İçin Çok Az Seçim Hakkına Sahip Olduğuma İnanıyorum" Maddesi İçin Frekans ve Açıklayıcı İstatistik Tablosu

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Hiç	64	16,6
Çok az	82	21,3
Kısmen	124	32,2
Fazla	66	17,1
Çok fazla	49	12,7
Toplam	385	100,0
Ort: 2,89 Std. Sapma: 1,245		

Örgütsel bağlılık ölçeğinin devam bağlılığı boyutuna ait "Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum" maddesinin frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistikleri Tablo 12'de verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, çalışanların 124 kişisine tekabül eden %32,2'si "kısmen" cevabını vermiş ve %21,3'ü ise "çok az" cevabı verdikleri görülmektedir. İkisinin toplamı yekûnun %53,5 gibi bir orana ulaşarak yargıya katılanların oranının düşük olduğunun ve katılımcıların yarıdan fazlasının bu yargıya tam olarak katılmadığının göstergesi olarak ortaya çıkmaktadır. Bir önceki yargılara verilen cevaplara göre bu yargıya katılımın daha düşük olduğu görülmektedir. "Fazla" ve "çok fazla" olarak katılımcıların ancak %29,8'ine denk gelmektedir. Ayrıca katılımcıların %16,6 gibi bir oran ise "hiç" cevabını vermişlerdir.

Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Bir Araştırma: Malatya Sanayi Sektörü Örneği

Tablo 13. “Benim İçin Bu Kurumdan Ayrılmanın Olumsuz Sonuçlarından Biri de, Başka Bir Kurumun Burada Sahip Olduğum Olanakları Sağlayamama İhtimalidir” Maddesi İçin Frekans ve Açıklayıcı İstatistik Tablosu

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Hiç	47	12,2
Çok az	63	16,4
Kısmen	132	34,3
Fazla	77	20,0
Çok fazla	66	17,1
Toplam	385	100,0
Ort: 3,14 Std. Sapma: 1,235		

Örgütsel bağlılık ölçeğinin devam bağlılığı boyutuna ait “Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir” maddesinin frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistikleri Tablo 13’te verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, çalışanların 132 kişisine tekbül eden %34,3’ü “kısmen” cevabını vermiş ve devam bağlılığına ait önceki yargılarla yakın oranlarda katılım olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların %16,4’ü ise “çok az” cevabı verdikleri görülmektedir. İkisinin toplamı yekûnun %50,7 gibi bir orana ulaşarak bu yargıya tam olarak katılanların oranının yarısından az olduğunun ve katılımcıların yarıdan fazlasının bu yargıya tam katılmadığının göstergesi olarak ortaya çıkmaktadır. “Fazla” ve “çok fazla” olarak katılımcıların ancak %37,1’e denk gelerek diğer yargılara göre nispeten daha yüksek bir katılımı ifade etmektedir. Ayrıca katılımcıların %12,2 gibi dikkate değer bir oran ile “hiç” cevabını vererek bu yargıya verilen cevaplarda diğer maddelere göre daha düşük katılım oranıyla dikkati çekmektedir.

Tablo 14. “Başka Bir İş Ayarlamadan Bu Kurumdan Ayrıldığımda Neler Olacağı Konusunda Endişe Hissediyorum” Maddesi İçin Frekans ve Açıklayıcı İstatistik Tablosu

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Hiç	83	21,6
Çok az	79	20,5
Kısmen	112	29,1
Fazla	56	14,5
Çok fazla	55	14,3
Toplam	385	100,0
Ort: 2,8 Std. Sapma: 1,322		

Örgütsel bağlılık ölçeğinin devam bağlılığı boyutuna ait “Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum” maddesinin frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistikleri Tablo 14’te verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, çalışanların 112 kişisine tekabül eden %29,1’i “kısmen” cevabını vermiş ve önceki maddelerdeki yargılara katılım oranlarına göre düşük görülmektedir. Ancak katılımcıların %20,5’i “çok az” cevabı vererek önceki maddelere verilen cevaplardaki oranlara yakın bir oran ortaya çıkmıştır (%49,6). İkisinin toplamı yekûnun %49,6 gibi bir orana ulaşarak katılanların oranının düşük olduğunun ve katılımcıların yarıya yakınının bu yargıya tam olarak katılmadığının göstergesi olarak ortaya çıkmaktadır. “Fazla” ve “çok fazla” olarak katılımcıların ancak %28,8 olarak gerçekleşerek diğer maddelere nispeten daha düşük bir katılımı ifade etmektedir.

Tablo 15. “Bu Kurumda Çalışmaya Devam Etmemin Önemli Nedenlerinden Biri de, Ayrılmamın Kişisel Fedakârlık Gerektirmesidir” Maddesi İçin Frekans ve Açıklayıcı İstatistik Tablosu

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Hiç	49	12,7
Çok az	60	15,6
Kısmen	143	37,1
Fazla	71	18,4
Çok fazla	62	16,1
Toplam	385	100,0
Ort: 3,1 Std. Sapma: 1,22		

Örgütsel bağlılık ölçeğinin devam bağlılığı boyutuna ait “Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılmamın kişisel fedakârlık gerektirmesidir ” maddesinin frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistikleri Tablo 15’te verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, çalışanların 143 kişisine tekabül eden %37,3’ü “kısmen” cevabını vermiş ve önceki yargılarla yakın oranlarda olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların %18,4’ü ise “çok az” cevabı verdikleri görülmektedir. İkisinin toplamı yekûnun %55,7 gibi bir orana ulaşarak katılanların oranının düşük olduğunun ve katılımcıların yarıdan fazlasının bu yargıya katılmadığının göstergesi olarak ortaya çıkmaktadır. “Fazla” ve “çok fazla” olarak katılımcıların ancak %34,5’e denk gelerek diğer yargılara göre nispeten daha düşük ancak diğer maddelerin oranlarına yakın bir katılımı ifade etmektedir.

Tablo 16. Devam Bağlılığı Boyutu İçin Açıklayıcı İstatistik Tablosu

	Ortalama	Standart Sapma
Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.	3,10	1,291
Şu an bu kurumda kalmam, istekten ziyade gerekliliktir.	3,08	1,263
Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.	2,89	1,245
Benim için bu kurumdan ayrılmamanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.	3,14	1,235
Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.	2,80	1,322
Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılmamanın kişisel fedakârlık gerektirmesidir.	3,10	1,220
Devam bağlılığı boyutu	3,01	0,978

Devam bağlılığı boyutu maddelerinin açıklayıcı istatistikleri ve Tablo 16’da verilmiştir. Boyuta ait maddeler değerlendirildiğinde, tüm maddelere katılımın yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca en yüksek katılımın “Benim için bu kurumdan ayrılmamanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir” maddesinde, en düşük katılımın “Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum” maddesinde olduğu görülmektedir. Tablo 16 incelendiğinde devam bağlılığının duygusal bağlılığa göre daha düşük frekanslarda çıktığı ve tüm maddelerinin de duygusal bağlılık maddelerine göre katılımın daha az olduğu görülmektedir.

3.2.3. Normatif bağlılık boyutu

Tablo 17. “Benim Avantajıma Olsa Bile, Çalıştığım Kurumdan Şimdi Ayrılmak Bana Doğru Gelmiyor” Maddesi için Frekans ve Açıklayıcı İstatistik Tablosu

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Hiç	17	4,4
Çok az	21	5,5
Kısmen	79	20,5
Fazla	134	34,8
Çok fazla	134	34,8
Toplam	385	100,0
Ort: 3,91 Std. Sapma: 1,079		

Örgütsel bağlılık ölçeğinin normatif bağlılık boyutuna ait “Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor” maddesinin frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistikleri Tablo 17’de verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, çalışanların 268 kişi ile %69,6 oran ile “fazla ve “çok fazla” cevabını verdikleri görülmektedir. Ayrıca ortalamanın yüksek olması bu maddede ifade edilen yargıya katılımların oldukça yüksek olduğunun diğer bir göstergesidir.

Tablo 18. “Bu Kurum Benim Sadakatimi Hak Ediyor” Maddesi İçin Frekans ve Açıklayıcı İstatistik Tablosu

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Hiç	10	2,6
Çok az	22	5,7
Kısmen	72	18,7
Fazla	124	32,2
Çok fazla	157	40,8
Toplam	385	100,0
Ort: 4,03 Std. Sapma: 1,03		

Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Bir Araştırma: Malatya Sanayi Sektörü Örneği

Örgütsel bağlılık ölçeğinin normatif bağlılık boyutuna ait “Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor” maddesinin frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistikleri Tablo 18’de verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, çalışanların 281 kişiye teka-bül eden %73 bir oranla “fazla” ve “çok fazla” cevabını verdikleri görülmektedir. Ayrıca ortalamanın yüksek olması bu maddede ifade edilen yargıya katılımların oldukça yüksek olduğunun diğer bir göstergesidir.

Tablo 19. “Bu Kurumdan Şimdi Ayrılmanın, Burada Çalışan Diğer İnsanlara Karşı Duyduğum Sorumluluklar Nedeniyle Yanlış Olacağını Düşünüyorum” Maddesi İçin Frekans ve Açıklayıcı İstatistik Tablosu

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Hiç	22	5,7
Çok az	23	6,0
Kısmen	83	21,5
Fazla	105	27,2
Çok fazla	153	39,6
Toplam	386	100,0
Ort: 3,9 Std. Sapma: 1,164		

Örgütsel bağlılık ölçeğinin normatif bağlılık boyutuna ait “Bu kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum” maddesinin frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistikleri Tablo 19’da verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, çalışanların 258 kişiye teka-bül eden %66,8 oranla “fazla” ve “çok fazla” cevabını verdikleri görülmektedir. Ayrıca ortalamanın yüksek olması bu maddede ifade edilen yargıya katılımların oldukça yüksek olduğunun diğer bir göstergesidir.

Tablo 20. “Çalıştığım Kuruma Çok Şey Borçluyum” Maddesi İçin Frekans ve Açıklayıcı İstatistik Tablosu

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Hiç	14	3,6
Çok az	29	7,5
Kısmen	94	24,4
Fazla	106	27,5
Çok fazla	142	36,9
Toplam	385	100,0
Ort: 3,87 Std. Sapma: 1,108		

Örgütsel bağlılık ölçeğinin normatif bağlılık boyutuna ait “Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum” maddesinin frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistikleri Tablo 20’de verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, katılımcıların %64,4 yüksek bir oranla “fazla” ve “çok fazla” cevabını verdikleri görülmektedir. Ayrıca ortalamasının yüksek olması bu maddede ifade edilen yargıya katılımların oldukça yüksek olduğunun diğer bir göstergesidir. Önceki maddelere verilen cevaplar sonucunda çıkan oranlara yakın olduğu görülmektedir.

Tablo 21. “Bu Kurumdan Şimdi Ayrılırsam Suçluluk Hissederim” Maddesi İçin Frekans ve Açıklayıcı İstatistik Tablosu

	Kişi Sayısı	Yüzde (%)
Hiç	34	8,8
Çok az	37	9,6
Kısmen	87	22,6
Fazla	98	25,5
Çok fazla	129	33,5
Toplam	385	100,0
Ort: 3,66 Std. Sapma: 1,275		

Örgütsel bağlılık ölçeğinin normatif bağlılık boyutuna ait “Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.” Maddesinin frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistikleri Tablo 21’de verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, katılımcıların %59 yüksek bir oranla “fazla” ve “çok fazla” cevabını verdikleri görülmektedir. Normatif bağlılık boyutunun diğer maddelerine göre nispeten düşük olsa da ortalamasının yüksek olması bu maddede ifade edilen yargıya katılımların oldukça yüksek olduğunun diğer bir göstergesidir.

Tablo 22. Normatif Bağlılık Boyutu İçin Açıklayıcı İstatistik Tablosu

	Ortalama	Standart Sapma
Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.	3,91	1,079
Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	4,03	1,030
Bu kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.	3,90	1,164
Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	3,87	1,108
Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.	3,66	1,275
Normatif bağlılık boyutu	3,87	0,883

Örgütsel bağlılık ölçeğinin normatif bağlılık boyutu maddelerinin açıklayıcı istatistikleri Tablo 22’de verilmiştir. Boyuta ait maddeler değerlendirildiğinde, tüm maddelere katılımın yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca en yüksek katılımın “Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor”(4,03) maddesinde, en düşük katılımın “Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim” Maddesinde olduğu görülmektedir. Veriler incelendiğinde normatif bağlılık boyutunun devam bağlılığı boyutundan yüksek ancak duygusal bağlılık boyutundan düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 23. Bağlılık Ölçeği İçin Açıklayıcı İstatistik Tablosu

	Ortalama	Standart Sapma
Duygusal bağlılık	4,16	0,807
Devam bağlılığı	3,01	0,978
Normatif bağlılık	3,87	0,883

Örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarına ait istatistiki bilgiler Tablo 23’te verilmiştir. Tablo incelendiğinde, katılımcıların boyutlara verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde en yüksek katılımın “duygusal bağlılık” boyutunda olduğu görülmektedir (4,16). En düşük katılımın ise “devam bağlılığı” konusundadır (3,01).

3.3. Örgütsel Bağlılığın Demografik Değişkenler Bakımından Değerlendirilmesi

Tablo 24. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Boyutlarının Anketi Cevaplayan Çalışanın Cinsiyet Değişkeni Bakımından İncelenmesi

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	99	3,95	0,843	-2,873	,004
	Erkek	287	4,22	0,783		
Devam Bağlılığı	Kadın	99	2,76	1,019	-3,000	,003
	Erkek	287	3,10	0,949		
Normatif Bağlılık	Kadın	99	3,67	0,895	-2,625	,009
	Erkek	287	3,94	0,869		
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Kadın	99	3,45	0,635	-3,717	,000
	Erkek	287	3,74	0,678		

Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarında, anketi cevaplayan çalışanın cinsiyet değişkeni bakımından farklılık olup olmadığı student-t testi ile incelenerek elde edilen bulgular Tablo 24'te verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarının hepsinde de cinsiyet değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Ortalamalar incelendiğinde, farklılığın erkek çalışanların ortalamasının daha yüksek olmasından kaynaklandığı görülmektedir.

Tablo 25. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Boyutlarının Anketi Cevaplayan Çalışanın Yaş Grubu Değişkeni Bakımından İncelenmesi

		N	Ort.	Standart Sapma	F	p
Duygusal Bağlılık	25-30 yaş	117	3,99	0,851	3,857	,022
	31-40 yaş	173	4,19	0,785		
	41 yaş ve üstü	96	4,28	0,763		
	Toplam	386	4,15	0,806		
Devam Bağlılığı	25-30 yaş	117	2,84	0,989	2,865	,058
	31-40 yaş	173	3,05	1,003		
	41 yaş ve üstü	96	3,14	0,892		
	Toplam	386	3,01	0,977		
Normatif Bağlılık	25-30 yaş	117	3,73	0,920	2,066	,128
	31-40 yaş	173	3,94	0,825		
	41 yaş ve üstü	96	3,91	0,927		
	Toplam	386	3,87	0,882		
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	25-30 yaş	117	3,51	0,676	4,729	,009
	31-40 yaş	173	3,72	0,670		
	41 yaş ve üstü	96	3,77	0,670		
	Toplam	386	3,67	0,678		

Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarında, anketi cevaplayan çalışanın yaş grubu değişkeni bakımından farklılık olup olmadığı ANOVA testi ile incelenerek elde edilen bulgular Tablo 25'te verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, duygusal bağlılık boyutu ile örgütsel bağlılık ölçeğinde çalışanın yaş grubu değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Farklılığın kaynağını belirlemek için yapılan Tukey testine göre;

- Duygusal bağlılık boyutunda farklılık 25-30 yaş grubu ile 41 yaş ve üzeri yaş grubunun ortalamasının farklı olmasından kaynaklandığı
- Örgütsel bağlılık ölçeğinde farklılığın 25-30 yaş grubu ile 31-40 yaş grubu ve 25-30 yaş grubu ile 41 yaş ve üzeri grubunun ortalamalarının farklı olmasından kaynaklandığı sonucu elde edilmiştir. Dolayısıyla yaş ile örgütsel bağlılık arasında doğru orantı olduğu kabul edilebilir.

Tablo 26. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Boyutlarının Anketi Cevaplayan Çalışanın Çalışma Süresi Değişkeni Bakımından İncelenmesi

		N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Duygusal	5 yıl ve altı	164	4,14	0,835	,643	,526
	6-10 yıl	71	4,08	0,744		
	11 yıl ve üstü	151	4,20	0,804		
	Toplam	386	4,15	0,806		
Devam	5 yıl ve altı	164	2,77	1,019	9,006	,000
	6-10 yıl	71	3,25	0,904		
	11 yıl ve üstü	151	3,16	0,911		
	Toplam	386	3,01	0,977		
Normatif	5 yıl ve altı	164	3,84	0,878	,287	,751
	6-10 yıl	71	3,86	0,834		
	11 yıl ve üstü	151	3,91	0,913		
	Toplam	386	3,87	0,882		
Örgütsel	5 yıl ve altı	164	3,57	0,682	2,992	,051
	6-10 yıl	71	3,72	0,608		
	11 yıl ve üstü	151	3,75	0,696		
	Toplam	386	3,67	0,678		

Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarında, anketi cevaplayan çalışanın çalışma süresi değişkeni bakımından farklılık olup olmadığı ANOVA testi ile incelenerek elde edilen bulgular Tablo 26’da verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, sadece devam bağlılığı boyutunda çalışma süresi değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Farklılığın kaynağını belirlemek için yapılan Tukey testine göre; farklılığın 5 yıl ve altı grubu ile 6-10 yıl grubu ve 5 yıl ve altı grubu ile 11 yıl ve üzeri grubunun ortalamalarının farklı olmasından kaynaklandığı sonucu elde edilmiştir.

Tablo 27. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Boyutlarının Anketi Cevaplayan Çalışanın Eğitim Durumu Değişkeni Bakımından İncelenmesi

		N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Duygusal	İlk/ortaokul	29	4,02	0,835	,408	,803
	Lise	123	4,19	0,850		
	Ön lisans	59	4,22	0,773		
	Lisans	156	4,13	0,800		
	Lisansüstü	18	4,10	0,624		
	Toplam	385	4,16	0,805		
Devam	İlk/ortaokul	29	3,22	0,887	7,987	,000
	Lise	123	3,29	0,955		
	Ön lisans	59	3,19	1,041		
	Lisans	156	2,74	0,897		
	Lisansüstü	18	2,53	1,036		
	Toplam	385	3,01	0,978		
Normatif	İlk/ortaokul	29	3,88	0,849	,931	,446
	Lise	123	3,96	0,904		
	Ön lisans	59	3,96	0,856		
	Lisans	156	3,77	0,897		
	Lisansüstü	18	3,89	0,694		
	Toplam	385	3,87	0,881		
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	İlk/ortaokul	29	3,70	0,704	3,548	,007
	Lise	123	3,80	0,717		
	Ön lisans	59	3,78	0,685		
	Lisans	156	3,54	0,634		
	Lisansüstü	18	3,48	0,476		
	Toplam	385	3,67	0,677		

Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarında, anketi cevaplayan çalışanın eğitim durumu değişkeni bakımından farklılık olup olmadığı ANOVA testi ile incelenerek elde edilen bulgular Tablo 27’de verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, devam bağlılığı boyutu ile örgütsel bağlılık ölçeğinde çalışanın eğitim durumu değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Farklılığın kaynağını belirlemek için yapılan Tukey testine göre;

Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Bir Araştırma: Malatya Sanayi Sektörü Örneği

- Devam bağlılığı boyutunda farklılığın lise ile lisans, lise ile lisansüstü, ön lisans ile lisans ve ön lisans ile lisansüstü gruplarının ortalamalarının farklı olmasından,
- Örgütsel bağlılık ölçeğinde farklılığın lise ile lisans gruplarının ortalamalarının farklı olmasından kaynaklandığı sonucu elde edilmiştir. Eğitim düzeyinin yüksek olması çalışanların devam bağlılıkları üzerinde özgüvenlerinden kaynaklı olumsuz etkide bulunduğu söylenebilir.

Tablo 28. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Boyutlarının Anketi Cevaplayan Çalışanın Medeni Durumu Değişkeni Bakımından İncelenmesi

	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
Duygusal Bağlılık	Evli	280	4,22	0,774	2,796	,005
	Bekar	106	3,97	0,862		
Devam Bağlılığı	Evli	280	3,11	0,929	3,305	,001
	Bekar	106	2,75	1,054		
Normatif Bağlılık	Evli	280	3,92	0,875	1,895	,059
	Bekar	106	3,73	0,891		
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Evli	280	3,74	0,675	3,555	,000
	Bekar	106	3,47	0,649		

Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarında, anketi cevaplayan çalışanın medeni durumu değişkeni bakımından farklılık olup olmadığı student-t testi ile incelenerek elde edilen bulgular Tablo 28’de verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutlarının hepsinde de medeni hal değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Ortalamalar incelendiğinde, farklılığın evli çalışanların ortalamasının daha yüksek olmasından kaynaklandığı görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğunun evli olmasıyla beraber evli çalışanların bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Sonuç

Yönetmel kararlar firmalar açısından zaman ve ekonomik maliyet gibi bir takım yükler getirmektedir. Hatta bazı yönetmel kararlar uygulandığında geri dönüşü ve telafisi mümkün olmayan sonuçlar doğurmaktadır. Bu gibi risklerden korunmak ve verilen kararların optimim faydayı sağlaması açısından bilimsel araştırma yapılması hayati öneme sahiptir. Dolayısıyla işletmede karar alma mekanizma-

larını oluşturan yönetim yapısı ve çalışanlara değer verilmesi ile karar süreçlerine onların da katılması gibi yönetim faaliyetleri çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde olumlu etkiler sağladığı tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların işletmelerin hedef ve başarılarında önemli katkıları olacaktır. Karlı bir işletmenin oluşmasına yardım edebileceği gibi çalışanların motivasyonunu, tatmini ve kurumla özdeşleşmelerini de sağlayacaktır.

Elde edilen sonuçlara göre yaş, eğitim, işteki çalışma süresi gibi demografik özellikler örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Demografik özelliklerden yaş, işte geçen süre ve eğitim seviyesi ile duygusal bağlılık arasında güçlü bir ilişkiden söz edilmektedir. Demografik özelliklerle duygusal bağlılık arasındaki bu ilişki devam bağlılığına göre daha yüksektir.

Yine bu çalışmada elde edilen bulgulara göre çalışanların örgütsel bağlılıkları yüksek düzeydedir. Örgütsel bağlılık alt boyutları incelendiğinde en yüksek bağlılık boyutunun duygusal bağlılık, en düşük bağlılık boyutunun devam bağlılığı olduğu görülmüştür. Duygusal bağlılık ile devam bağlılığı arasındaki yüksek fark ise bu çalışmada dikkat çekici olarak bulunmuştur.

Örgütsel bağlılık boyutları incelendiğinde duygusal bağlılık boyutunun yüksek olmasının, çalışan psikolojisi açısından bakıldığında; araştırma alanındaki çalışanların coşku ve duygusal eğilimlerinin yüksek olduğu, kendilerini duygusal açıdan kurumla özdeşleştirdikleri görülebilir. Buna karşın devam bağlılığı boyutunun düşük olması ise; ekonomik kaygılar, gelecek kaygısı ve geçim derdi gibi nedenlerle, yüksek eğitimin verdiği özgüven duygusu gibi etmenler çalışanlardaki devam bağlılığını düşürmektedir.

Elde edilen bulgular sanayinin alt sektörü olan tekstil sektörüne ve Malatya iline aittir. Çalışma farklı sektör ve şehirlerde uygulanarak örgütsel bağlılık düzeylerinin genelleştirilebilirliği incelenebilir. Özellikle farklı sanayi kolları başta olmak üzere, hizmet ve tarım sektörlerinde çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi hem teoriye hem de uygulamaya katkısı olacağı değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak bu çalışmada; Malatya İli sanayi sektörü özelde ise tekstil sektöründe çalışan işgörenlerin örgütlerine olan bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak özellikle duygusal bağlılık alt boyutu ile devam bağlılığı alt boyutu arasındaki katılım farkı dikkate değer bulunmuş ve anlamlandırılmıştır. Özellikle demografik sebepler başta olmak üzere çalışanların bağlılık düzeylerine etki eden etmenler ortaya konulmuştur. Bunun yanında özellikle katılımcıların genç ve eğitilmiş olması gibi kriterlerin onların özgüvenlerini arttırdığı ve devam bağımlılıkları üzerinde duygusal bağlılık ile normatif bağlılık alt boyutlarına göre nisbeten düşük çıktığı bunun da olası olduğu değerlendirilmiştir.

KAYNAKLAR

- Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, R., R.,S. ve E. (2012), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya, Sakarya Yayıncılık.
- Allen ve Meyer, N. J. ve J. P. (1990), The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*,(63).
- Balay, R. (2000), Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı: Ankara İli örneği. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baysal ve Paksoy, A. C. ve M. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*. C:28.
- Çakır, Ö. (2001), *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Çekmecelioğlu, H. (2006), İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Haziran, 8(2).
- Dawley, Stephens ve Stephens, D. D., R. D. ve D. B. (2005), Dimensionality of Organizational Commitment in Volunteer Workers: Chamber of Commerce Board Members and Role Fulfillment, *Journal Of Vocational Behaviour*, Vol.67, Iss.3
- Dinçer, Ö.(2003), *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. (6. Baskı). İstanbul, Beta Basım Yayım ve Dağıtım.
- Griffin ve Hepburn, M. L. ve J. R. (2005). Side-Best And Reciprocity as Determinants of Organizational Commitment Among Correctional Officers. *Journal Of Criminal Justice*. Vol.33, Iss. 6.
- İbicioğlu, H.(2000). Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri”, *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt:15, Sayı:1.
- İnce ve Gül, M. ve H.(2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.
- Jacqueline ve Marrow, Am-C. S. ve P.C.(2005). Organizational and Client Commitment Among Contracted Employees. *Journal Of Vocational Behaviour*.
- Koçel, T. (2003), *İşletme Yöneticiliği*(Gen. 9. Baskı), İstanbul: Beta Basım Yayım ve Dağıtım.
- Meyer ve Allen J. P. ve N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *HRM Review*, 1(1), s.61-69.
- Perçin, M. (2008), İşletmenin örgüt yapısının işgörenlerin örgütsel bağlılığına etkisine ilişkin bir araştırma (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Wasti, A.S. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu **örgütsel** bağlılık **ölçeğinin** geçerlilik ve güvenilirlik analizi. Nevşehir, 8.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Yousef, D.A. (2000). Organizational Commitment: A Mediator of The of Leadership Behavior With Job Satisfaction and Performance in Non-Western Country. *Journal Of Managerial Psychology*, Vol.15, Iss.1.