

## ÇOK TEHLİKELİ VE TEHLİKELİ İŞYERLERİNDE DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER BAĞLAMINDA ÖRGÜTSEL BAĞLILIK<sup>1</sup>

Mahmut Oral TAŞCI\* ve Mehmet Murat TUNÇBİLEK\*\*

### Öz

Bu çalışmada işyeri tehlike sınıfına göre çok tehlikeli ve tehlikeli işletmeler arasında cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, çalışanın işyerindeki görevi, çalışanın işyerindeki çalışma süresi ve çalışanın iş yaşamındaki toplam iş tecrübesi gibi değişkenlere göre gruplar arasında örgütsel bağlılık algısının farklı olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma evreni Çankırı Organize Sanayi bölgelerinde faaliyet gösteren ve uygulamayı kabul eden üretim işletmeleridir. Araştırma evreni 4 işletmenin 1125 çalışanından oluşmaktadır ve 613 çalışandan veri toplanmıştır. Örgütsel bağlılığı ölçmede Meyer & Allen'in (1991) geliştirdiği üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin bazı maddeleri doğrulayıcı faktör analiz sonucuna göre analizden çıkarılmıştır. Araştırmaya göre cinsiyet açısından tehlikeli sınıf işyerlerinde devam bağlılığı açısından erkek ve kadın arasında bir farklılık bulunmuş, çok tehlikeli işyerlerinde herhangi bir anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Medeni durum açısından; tehlikeli sınıf işyerlerinde duygusal bağlılık açısından bir fark bulunurken, çok tehlikeli sınıfta genel bağlılık da dahil tüm örgütsel bağlılık değişkenlerinde farklılık bulunmuştur. Eğitim durumu açısından hem tehlikeli hem de çok tehlikeli sınıf işyerlerinde farklılık söz konusudur. Yaş açısından; her iki grupta da farklılıklar olduğu ve grup ortalamalarına bakıldığında yaş ilerledikçe örgütsel bağlılığın arttığı gözlenmektedir. İşçi ve teknik personel arasında gruplar arasında tehlikeli sınıf işyerlerinde duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında anlamlı farklılık bulunurken, çok tehlikeli sınıf işyerlerinde genel ve devam bağlılığında farklılık bulunmuştur. Tehlikeli sınıf işyerlerinde mevcut çalışılan işyerinde geçirilen süre açısından bir farklılık bulunmazken, çok tehlikeli sınıf işyerlerinde toplam çalışma tecrübesi açısından bir farklılık bulunamamıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel bağlılık, Çok tehlikeli işyeri sınıfı, Tehlikeli işyeri sınıfı.

## ORGANIZATIONAL COMMITMENT in THE CONTEXT of DEMOGRAPHIC VARIABLES in VERY HAZARDOUS and HAZARDOUS WORKPLACES

### Abstract

In this study, it is investigated whether there is a difference in the perception of organizational commitment between the groups according to variables such as gender, marital status, educational status, age, the job of the employee at the workplace, the working time of the employee at the workplace and the total work experience of the employee in the workplace, among very hazardous and hazardous businesses according to workplace hazard class. The research population is considered as the production enterprises operating in Çankırı Organized Industrial Zones. The research universe consists of 1125 employees of 4 enterprises and data was collected from 613 employees by questionnaire method. To measure the organizational commitment Meyer & Allen's (1991) 3-dimensional organizational commitment scale was used. According to the study, there was a difference between men and women in terms of continuance commitment in gender-hazardous workplaces, and no significant differences were detected in very hazardous workplaces. In terms of marital status, while there was a difference in terms of emotional commitment in hazardous workplaces, a difference was found in all organizational commitment variables, including general commitment in the very hazardous workplaces. In terms of educational status, there is a difference in both dangerous and very dangerous workplaces. In terms of age; it is observed that there are differences in both hazardous groups and when the group averages are examined, it is observed that organizational commitment increases as age increases. While there was a significant difference between the emotional commitment and continuance commitment between the groups in the hazardous workplaces between the workers and technical personnel, there was a difference in the general and continuance commitment in the very dangerous workplaces. While there is no difference in terms of the time spent at the current work in dangerous workplaces, no difference is found in terms of total working experience in very dangerous workplaces.

**Key Words:** Organizational commitment, Very hazardous workplaces, Hazardous workplaces.

### 1. Giriş

Örgütsel bağlılık, çalışanların çalıştıkları örgütlerin amaç, hedef ve değerlerini içselleştirmelerini, yapılan işi ve örgütü sahiplenmelerini ve örgüt kuralları ile bir bütün olarak örtüşen davranışlarının oluşmasını ve gelişmesini ifade etmektedir. Bir örgütte değişik yaş aralıklarında farklı tecrübeye sahip ve değişik öğrenim seviyelerinde çalışanlar bulunmaktadır. Farklı özellikteki bu insan kaynaklarının örgüte bağlılıklarının nasıl olacağı insan kaynakları politikası

<sup>1</sup>Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı "İş sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Çankırı İli Örneği" adlı tezden türetilmiştir.

\*Dr. Çankırı, tascioral@gmail.com, ORCID: 0000-0002-6029-5360

\*\*Dr. Öğr. Üyesi, Karabük Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, murattuncbilek@karabuk.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8771-3756

**Bu Yavına Atıfta Bulunmak İçin:** Taşcı M. O ve Tunçbilek, M. M. (2022). Çok Tehlikeli ve Tehlikeli İşyerlerinde Demografik Değişkenler Bağlamında Örgütsel Bağlılık. *Karabük Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (UNIKA Toplum ve Bilim) Dergisi*, 2(1), 47-61.

geliştirmesinde önemli bir veri olacaktır. Hem insan kaynakları uygulayıcıları hem de araştırmacılar tarafından bu tür verilere sahip olmak insan kaynakları stratejilerinin oluşturulması ve geliştirilmesinde yol gösterici olacaktır. Bu nedenle iş yeri tehlike sınıflarına göre örgütsel bağlılığın farklılaşmasını ve buna bağlı olarak çalışanların demografik özellikleri açısından örgütsel bağlılığın durumunun araştırılması önemlidir.

Bu amaçla işyeri tehlike sınıflarına göre örgütsel bağlılığın tespit edilmesi için çoklu bağlılık ölçeği olarak kullanılan Meyer & Allen'in (1991) üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Verilerin yapısal geçerliliği Maksimum Olabilirlik (Maximum Likelihood) yöntemi ile değerlendirilmiş gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra veriler analize hazır hale getirilmiştir. Araştırmada güvenilirlik için cronbach alfa değerleri dikkate alınmıştır ve verilerin güvenilirliğinin kabul edilen sınırlar içinde olduğu gözlemlenmiştir. Araştırma evrenindeki işyerlerinin tehlike sınıfları Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kayıtlarındaki tehlike sınıfları dikkate alınarak belirlenmiştir.

Bireyin en temel varlığı olan yaşam hakkının devam ettirilmesinin desteklenmesinin örgütsel bağlılığı olumlu yönde artırıcı bir etkisi olduğu söylenebilir. Bu nedenle çok tehlikeli sınıf işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuat yükümlülükleri daha sıkı olduğundan bu işyerlerinde çalışanların örgütsel bağlılığı tehlikeli olanlara oranla daha yüksek olması beklenecektir. Araştırma sonuçlarına göre her iki grup arasında örgütsel bağlılık açısından anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır. Bunun yanında grup ortalamalarına bakıldığında çok tehlikeli grup çalışanların bağlılık ortalamaları nispeten daha yüksektir. Araştırma sonucuna göre tehlikeli ve çok tehlikeli işyerleri arasında anlamlı bir fark tespit edilmeyince araştırma demografik özellikler açısından grupların kendi içinde farklılıkların olup olmadığı yönünde ileriye taşınmıştır.

Araştırma dört bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde örgütsel bağlılık ve bununla ilgili yazın, ikinci bölümde araştırmanın yöntemi, üçüncü bölümde bulgular ve dördüncü bölümde ise sonuç ve tartışma konusuna yer verilmiştir.

## 2. Örgütsel Bağlılık

“Örgütsel bağlılık” kavramı, her ne kadar alan yazınında herkes tarafından farklı tanımlamalar yapılsa da tam bir tanım birliğine varılamamıştır. Bunun nedeni, her bir araştırmacının, örgütsel bağlılığı tanımlarken kendi çalıştığı alana (sosyoloji, psikoloji, örgütsel davranış vb) yönelik olarak çalışma yapmış olması olarak ifade edilebilir. Bu sebeple, birbirinden farklı tanımlar ortaya çıkmıştır (Çöl ve Gül, 2005:292).

Örgütsel bağlılığın işçi ile işveren arasında direkt bağlantısı ya da ilişkisi olduğu hususunda fikir birliği bulunmamaktadır. Ancak bu bağlantının ya da ilişkinin oluşumu ve yapısı ile ilgili bakış açısı farklılıkları mevcuttur. Bu farklılıklar örgütsel bağlılık kavramı tanımlanırken, tanımlarda farklılıkların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Gül, 2003:74). Becker (1960) yaptığı çalışmalarda örgütsel bağlılığın, işçilerin işyerlerine karşı yapmış oldukları yatırımların neticesinde geliştiğini, ayrılmaları durumunda o işyeri için harcadıkları emeğin, o iş yerinde kazandıkları kıdem ve iş bağlantılarının karşılıksız kalacağını düşündükleri için işyerlerine karşı bağlılık gösterdiğini ifade etmiştir. Katz ve Kahn (1977) ise örgütsel bağlılığı tanımlarken, çalışanların yalnızca fiziki olarak değil aynı zamanda ruhen/psikolojik olarak da örgütle bütünleşmelerinin gerektiğinden bahsetmişlerdir.

Örgütsel bağlılık kavramı özellikle, işçilerin işyerlerindeki davranışlarını incelerken kullanılmıştır. Bu kavramın gerekliliği, günümüz iş dünyasında, işyerlerinin verimliliklerinin artırılması, işyerlerinin birbirlerine karşı rekabet üstünlüğü sağlayarak daha başarılı olmalarının sağlanması, çalışan devir hızlarının ve devamsızlık oranlarının düşürülmesi ile işyerlerindeki diğer konular ve problemler değerlendirildiğinde giderek daha da önemli hale gelmektedir.

Örgütsel bağlılık süreci işçinin işveren tarafından işe alınmasıyla başlar, işyerinin bir çalışanı olarak işçinin, işyerinin amaçları, hedefleri ve işin gereksinimleriyle ilgili olarak bilgilendirilmesiyle

devam eder. Bu perspektiften değerlendirildiğinde örgütsel bağlılık tam anlamıyla işçinin belirli bir kurumsal yapı ile kimlik birliği kurarak oluşturduğu güç birliği olarak ifade edilebilir (Gül, 2003:74).

1984 yılında Allen ve Meyer, örgütsel bağlılık konusunda o zamana kadar yapılan araştırmalara istinaden; örgütsel bağlılığının “duygusal bağlılık” ve “devam bağlılığı” boyutları ile 2 boyutlu kavram haline getirilmesini konusunda çalışmalar yapmışlardır. Bu yapılan çalışmalardan yaklaşık 7 yıl sonra 1991 yılında 2 boyuta ilave olarak “normatif bağlılık” olarak bir boyut daha eklemiştir. Meyer ve Allen örgütsel bağlılığın farklı şekillerde gerçekleşebileceğini belirterek; “örgütsel bağlılık” kavramını üç boyutlu olarak değerlendirmişlerdir. Bunlar; duygusal (affective), devam (continuance) ve normatif (normative) bağlılıktan oluşmaktadır (Meyer ve Allen, 1991:67). Allen ve Meyer’in örgütsel bağlılığı 3 boyutlu olarak sınıflandırması, günümüzde de geçerli olarak kabul edilmekte ve örgütsel bağlılık kapsamındaki çalışmalar için kullanılmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007:44).

Duygusal bağlılık işçinin işyerine duygusal olarak bağlılığını ifade etmekteyken, normatif bağlılık işyerinde çalışmanın bir zorunluluk olarak değerlendirilmesi ve devam bağlılığı ise işyerinde kalarak çalışmaya devam etme isteği şeklinde ifade edilmektedir (Tamer, İyigün ve Sağlam, 2014:192; Imran, Hamid ve Aziz, 2017:955).

Üç bağlılık ögesi de arttığında işçiler işyerlerinde çalışmaya devam etmektedirler. İşyerinde kalma ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki Tablo 1’de ifade edilmiştir (Tetik, 2012:279).

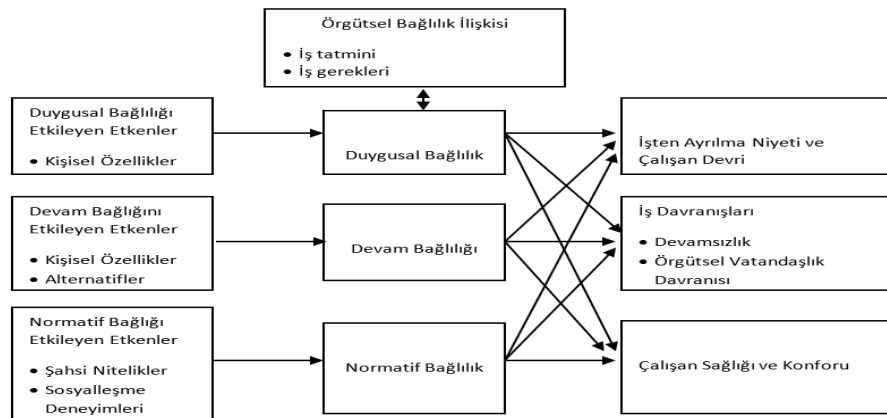
**Tablo 1.** Bağlılık Türü ve İşyerinde Kalma Güdüsü

Bağlılık Türü	İşçi Açısından İşyerinde Çalışma Güdüsü
Duygusal	İsteğe Bağlı
Devam	Gereksinime Bağlı
Normatif	Zorunluluğa Bağlı

Şekil 1’de duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığın geliştirilmesinde katkı sağladığı varsayılan bileşenlere yer verilmektedir. Bu şeklin sol tarafında bağlılığı etkileyen faktörler, sağ tarafında ise örgütsel bağlılığın sonucu olarak kabul edilen değişkenler bulunmaktadır. Buna göre örgütsel bağlılık arttıkça işten ayrılma niyeti, çalışan devir hızı ve devamsızlık azalmakta buna karşın örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanın performansı ve çalışanın sağlığı ve konforu artmaktadır.

Allen ve Meyer’in geliştirdiği bu model ve örgütsel bağlılığı sınıflandırma tarzı, günümüzde güncelliğini korumaktadır. Örgütsel bağlılık konusunda yapılan çalışmalar için temel alınmaktadır (Güllüoğlu, 2012:68)

**Şekil 1.** Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli



**Kaynak:** Meyer ve diğ., 2002.

## 2.1. Duygusal Bağlılık

Meyer ve Allen (1998) duygusal bağlılık konusunda en uyumlu ve kuvvetli ilişkinin, çalışma tecrübeleriyle bağlantılı olduğunu belirtilmektedir. Bu tür bağlılıkta çalışanların işyerinde elde ettikleri ve edebilecekleri tecrübeler, kendi beklentileriyle uyumludur. Çalışanlar, işyerine daha kuvvetli şekilde duygusal bağlılık geliştirme imkânı sağlayacak güdü yönelimlidirler. Bu model kapsamında yapılan çalışmalar; duygusal bağlılığın pozitif iş deneyimleri neticesinde ilerlediğini ve duygusal bağlılığı kuvvetli olduğu işçilerin işyerlerindeki verimlilik konusuna katkı sağladıklarını ifade etmektedir (Wasti, 2003:126).

Duygusal bağlılık, çalışanın işyerine etkin bir şekilde bağlı olmasına yol açan olumlu deneyimler, bireysel olarak işyerine geri ödemesi gereken yatırımlardır. Bu nedenle iş tecrübesi duygusal bağlılığın gelişmesine etki eder (Bergman, 2006:651). Duygusal bağlılık çalışanların, kendilerini işyerlerine adanmaları anlamına da gelir (Kaplan, 2018:47). İş yaşamındaki pozitif deneyimler duygusal bağlılığı geliştirmektedir. İşyerlerindeki verimliliğin artmasına duygusal bağlılığı yüksek olan işçilerin daha fazla katkı sağladığı görüşmüştür (Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnysky, 2002:21). Duygusal bağlılığı yüksek olan işçilerin işyerinde çalışma nedeni kendilerini o iş yerine ait hissetmeleridir.

Allen ve Meyer (1998); bu bağlılıkta, çalışanın bireysel olarak şahsını işyerinin bir parçası olarak görmesi nedeniyle duygusal bağlılığı önemsemektedirler. Çünkü kuvvetli duygusal bağlılık, işçilerin işyerinde çalışma isteğinin devam etmesi ve işyerinin hedef ve değerlerini kabul etmesi demektir. İşletmeler genellikle duygusal bağlılığı yüksek çalışanlara sahip olmayı istemektedirler, diğer bir ifadeyle duygusal bağlılık, işletmelerin, çalışanlarının sahip olmasını arzuladıkları bağlılık türü olarak değerlendirilir (Büyükyılmaz vd., 2018:8).

## 2.2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı belirli bir iş yerinde uzun süre çalışmaktan kaynaklı ve dışarıdaki iş bulma imkanlarının az olması nedeniyle ortaya çıkmaktadır (Meyer, Stanley ve diğ., 2002:21). Literatürde bu bağlılık algılanan maliyet veya rasyonel bağlılık olarak da geçmektedir. Çalışanların işyerlerine karşı harcadıkları emek ve zaman nedeniyle işyerinde kalmayı bir zorunluluk olarak düşünmesidir (Eraslan, Deniz, Yıldırım ve İnel, 2013:15). Devam bağlılığı, çalışanlar bir işyerindeki kariyer, kıdem ve diğer imkânları önemsiyorlarsa ortaya çıkmaktadır (İnce ve Gül, 2005:40). Devam bağlılığının temel nedeni çalışanların mevcut işlerinden ayrıldıktan sonra alternatif iş bulamayacak olması ve çalışanın mevcut işyerinde geçirdiği zaman ve işyeri için harcadığı çabanın (kıdeminin) iş yerini bırakması durumunda boşa gidecek olması olarak değerlendirilmektedir (Wasti, 2002:526). Çalışanın işyerinde geçirdiği süre, harcadığı emek ve çaba sonucunda kazandığı konum/statü ve maddi değerler (maaş) gibi edinimlerini işyerinden ayrılması durumunda kaybedeceğini düşünmesi durumudur (Obeng ve Ugboro, 2003:84).

Devam bağlılığı yüksek olan çalışanlar buldukları işyerine daha az fayda sağladıkları için, devam bağlılığının yüksek olması işletmeler açısından istenmeyen bir durumdur (Büyükyılmaz ve diğ., 2018:8). Meyer ve Allen (1991) devam bağlılığını, çalışanın mevcut işindeki tecrübesinin/kıdeminin başka bir iş yerinde kullanılamaması ve iş alternatiflerinin azlığı nedeniyle oluştuğunu, bunun da çalışanın işyerindeki verimliliğini olumsuz etkilediğini ifade etmektedir.

Devam bağlılığında çalışan, işyerine “maliyet” bakış açısıyla yaklaşmaktadır. Çalışan tarafından işyerine yapılan katkıların büyüklüğü işyerine daha fazla bağlanacağını ifade etmektedir. Çalışanların devam bağlılığı alışveriş ilişkisi gibi karşılıklı olarak değerlendirilmektedir ve kısmi olarak bağlılık türü zorunlu olarak ifade edilmektedir (Bayyurt ve Kılıç, 2017:9).

## 2.3. Normatif Bağlılık

Çalışanların örgütlerine bağlılıkları bu üç boyutun etkileşimi ile ifade edilmektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007:4).

Yüksek oranda normatif bağlılığa sahip çalışanlar işyerinde kalmaları gerektiğini değerlendirirler (Meyer ve Allen, 1997:11). Normatif bağlılık düzeyi çalışanlar için işyerinin önemini ifade eder. Normatif bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların işyerinde çalışmayı istemesi beklenmektedir (Dawley ve Stephens, 2005:513). Normatif bağlılık, çalışanın işyerine karşı bağlılık göstermesini çalışanın bir görevi olarak algılamasını ifade etmektedir. Bu işyerine karşı bağlılık kavramının “doğru” olduğunun düşünülmesi neticesinde gelişmektedir (Wasti ve Önder, 2003:126). Çalışan işyerinde çalışmasının etik olduğunu düşünmesinden dolayı işyerinde çalışmaya devam eder (Sığırı, 2007:264). Meyer, Irwing ve Allen’e göre (1998) bu tür bağlılığı olan çalışanlar, işyeri uygulamaları, sosyalleşme gayretleri ya da şahsi konumları sebebiyle, işyerinin kendi bağlılıklarını hak ettiğini düşünmektedirler ve işyerine karşı hissettikleri sorumluluk nedeniyle işyeri üyeliğini sürdürme kararı almaktadırlar.

#### **2.4. Örgütsel Bağlılığın Önemi**

Örgütsel bağlılık, işyerlerinin sürdürülebilirliklerinin sağlanması açısından büyük önem arz etmektedir. Kendisini çalıştığı yere daha bağlı hissedenden (örgütsel bağlılığı yüksek olan) çalışanların uyumluluğunun ve üretkenliğinin yüksek olduğu ayrıca sorumluluk bilinci ile çalıştıkları değerlendirilmektedir. Bağlılığı yüksek olan çalışanların güdülenmeleri daha kolay olacağı gibi, bu tarz çalışanların denetlenmeden de bireysel başarıları yüksek olacaktır. Bu tarz bağlılığı yüksek olan çalışanlar, beklentilerin fazlasıyla üzerinde çaba gösterir ve işyerinde çalışma konusunda yüksek düzeyde kararlılık sergilerler (Balay, 2014:111).

Örgütlerde yüksek örgütsel bağlılık sağlamak için yüksek düzeyde örgütsel bağlılığı olan çalışanlara sahip olmak gerekmektedir. Bu durum ancak örgütün desteklediği ve kendisini ilgili örgütün bir parçası olarak gören çalışanlarla kazanılabilecek bir durumdur (Çankır, 2019:158). Örgütsel bağlılık kavramı, çalışanların motivasyonu, performansı, işten çekilmesi ve devamsızlık davranışları gibi konularla doğrudan bağlantılı olması nedeniyle günümüzde önemini daha da artırmaktadır. Bu nedenle günümüzde bütün örgütler, çalışanlarının bağlılık düzeylerini artırmak için çalışmalar yapmaktadırlar. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar hem görevlerini ifa ederken hem de örgütün hedeflerini yerine getirirken ilave gayret göstermektedirler ve örgütte daha uzun süreler çalışma eğilimindedirler (Dağlı ve Gençdal, 2018:166).

Örgütsel bağlılık; işçilerin, işyerinin yapısı ve özelliklerine, herhangi bir şeyden etkilenmeden, direkt işyerine bağlılıkları şeklinde tanımlanabilir. Bu bağlamda örgütsel bağlılık; işyeri ve işyerinin amaçlarına ve değerlerine bağlı kalmak olarak ifade edilebilir. İşçilerin işyerinde karşılıklı etkileşim yoluyla kendilerini ifade etmelerini, işyerinin amaçları ve uygulamalarını kabul etmelerini, işyeri amaç, hedef ve değerlerine istekli olarak bağlılığı, işyerinin amaçları, hedefleri ve değerlerinden davranışsal bağlamda etkilenmeyi ve işyerine uzun süreli bağlı olmayı ifade etmektedir (Clayton, 2004:160).

Çalışma performansı yüksek olan işçiler, işyerinin verimliliğini artırdıkları için işverenler için vazgeçilmez çalışanlardır. İşçilerin belirli özellikleri elde edebilmesi için işyerinde belirli bir süre çalışması ve bu özellikleri işyerlerinde tatbik edebilmesi için işyerine bağlılığını muhafaza etmesi beklenmektedir (Uğraşoğlu ve Çağanağa, 2017:20). Performansı yüksek ve verimli olan çalışanların işyerlerinde çalışmaya devam etmesini sağlamak yüksek çalışan devir hızından kaynaklı maliyetlerinde ortaya çıkmasını engellemektedir (Gündoğan, 2009:8-9).

Çalışan bağlılığı oluşturan faktörlerde şu şekilde ifade edilebilir; etkili iletişim, kariyer imkânları, örgüt içi olumlu ilişkilerin varlığı, işyerinde saygınlık kazanılmış olması, iş zenginleştirme, kaynaşma imkânları, fırsatlar, rehberlik, fırsatlar, ödüller ve tutku. Bu bahse konu olan faktörler genel olarak ekonomik açıdan işletmeleri zorlayacak işlerden oluşmamaktadır. Bu faktörlerin çalışanların işyerlerine bağlılığı konusunda olumlu etkileri vardır ve bağlılığı artırmak için bu faktörlerin etkin yönetimi gerekmektedir (Barutçugil, 2004:466-473).

## 2.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Bireysel Etkenler

Örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel etkenler daha çok eğitim düzeyi, cinsiyet, kıdem ve yaş olarak sınıflandırılmaktadır. Buradaki etkenlere ilave olarak bireysel etkenlerin dışında sınıflandırmada genetik eğilim, aile, sosyo-kültürel ve eğitsel etkenlerde değerlendirilmektedir (Bilgiç, 2017:41).

### 2.5.1. Yaş

Yaş değişkenini konu alan araştırmaların çoğunluğunda, yaşın ilerlemesi ile bağlılığın arttığına ilişkin bulgular elde edilmiştir. Çalışanların yaşı ilerledikçe, iş bulabilme alternatiflerinin veya diğer başka alanlarda uzmanlaşacak eğitimler alması olanaklarının azaldığı, bu sebeple çalışanların mevcut işyerlerine olan bağlılıklarının yüksek olduğu değerlendirilmektedir. Yaşça daha ileri düzeyde olan çalışanların, meslekleri ve işyerindeki konularından gençlere göre daha memnun oldukları ifade edilebilir. Çalışanları gençler, orta yaşta çalışanlar ve yaşlı çalışanlar olarak değerlendirdiğimizde gençlerin ilk defa işe yerleşmeleri ile sıkıntılarının olabileceği, aldıkları eğitim ve kişisel özelliklerine uygun işte çalışma isteğinin yoğun olacağı ve çalışma alışkanlıkları ile işe olan bağlılıklarının yüksek olmayabileceği buna karşın orta ve ileri yaş grubunda çalışanların iş değiştirme olanaklarının azalmasından, dolayı işe olan bağlılıkların yüksek olacağı değerlendirilmektedir (Çakır, 2001:105-108).

### 2.5.2. Cinsiyet

Mowday, Portre ve Steers (1982) cinsiyet açısından kadınların erkeklere göre örgütsel bağlılıklarının (kadınların buldukları pozisyonları erkeklerden daha fazla emek harcayarak kazanmış olmaları nedeniyle) daha fazla olduğunu belirtmişlerdir.

Küçüközkan'ın (2015) hastanede sağlık çalışanlarına yapmış olduğu bir araştırmada cinsiyet ile örgütsel bağlılık algısı arasındaki ilişkiler anlamlı bulunmuştur. Bu araştırmaya göre kadınlardaki normatif bağlılık ve duygusal bağlılık düzeyleri erkeklere göre daha yüksektir.

Cinsiyet ile örgütsel bağlılık algısı arasındaki ilişkinin tanımlanabilmesi amacıyla çeşitli araştırmalar yapılmaktadır. Genel olarak yapılan araştırmalarda net ve anlamlı bir sonuca ulaşılamamıştır. Bazı araştırmalarda kadınların örgütsel bağlılığının erkeklere göre yüksek olduğu, bazı araştırmalarda da erkeklerin örgütsel bağlılığının kadınlara göre yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Karacaoğlu ve Güney (2012) tarafından, eğitim alanında öğretmenler üzerinde yapılan bir araştırmada, bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

### 2.5.3. Eğitim Seviyesi

Örgütsel bağlılığı etkileyen değişkenler arasında çalışanların eğitim seviyeleri de bulunmaktadır. Çalışanların eğitim seviyeleriyle örgütsel bağlılıkları incelendiğinde, çalışanların eğitim seviyesindeki artışın, örgütsel bağlılıklarını azalttığı değerlendirilmektedir. Bu durum, çalışanların eğitim seviyesindeki artışın örgütten beklentilerinde artması şeklinde ifade edilebilir. Buna ilave olarak, eğitim seviyesi yükselen çalışanların iş bulma ve iş değiştirme imkânlarının kolaylaşacağı ifade edilmektedir (Çöl ve Gül, 2005:295).

Cohen'in (1992) yaptığı bir çalışmada, eğitim ve örgütsel bağlılık arasında bulunan negatif ilişki mavi yaka çalışanlarda, beyaz yaka çalışanlara göre yüksek olarak bulunmuştur. Eğitim seviyesi daha düşük mavi yaka çalışanlarda örgütsel bağlılık, eğitim seviyesi daha yüksek mavi yaka çalışanlara göre yüksek olarak bulunmuştur.

### 2.5.4. Kıdem

İşyerinde uzun zaman çalışan işçilerin işyerinin değerlerini, amaçlarını ve hedeflerini içselleştirdikleri ve işyerinin işçilerine sağlayacağı katkılar değerlendirildiğinde işçinin duygusal açıdan işyerine bağlanacağı ifade edilmektedir (Diker, 2014:58).

Izgar (2008) eğitim alanında, okul yöneticilerine yaptığı bir araştırmada yöneticilikteki kıdemin artmasıyla birlikte örgütsel bağlılığın da arttığı sonucuna ulaşmıştır. Bu bulgulara göre 11 yıl ve üzeri ile 0-5 yıl arasında kıdemi olan çalışanların örgütsel bağlılığının yüksek, 6-10 yıl arasında kıdemi olan çalışanların örgütsel bağlılığının düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır.

### 3. Yöntem

Araştırma, tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerinde çalışanların demografik değişkenlere göre örgütsel bağlılıklarını ölçmeye dair nicel bir çalışmadır. Çalışmanın evrenini Çankırı'da organize sanayi bölgelerinde faaliyet gösteren ve uygulamayı kabul eden işletmeler oluşturmaktadır. Araştırmada verilerin toplanması için Örgütsel bağlılık için alan yazınında kabul görmüş olan Allen ve Meyer'in 18 sorudan oluşan, üç boyutlu (Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık) ölçeği kullanılmıştır (Meyer ve Allen, 1991:67). Anket uygulaması Karabük Üniversitesi Rektörlüğü, Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulundan 15.11.2019 tarihli 47090 sayı ile alınan onaydan sonra uygulanmıştır. Araştırma kapsamındaki veriler anket tekniği ile 01.02.2020-15.04.2020 tarihleri arasında toplanmıştır. Kümelere göre örnekleme tekniği kullanılmıştır. Veriler toplanırken aşağıdaki adımlar izlenmiştir.

-İşletme yetkilileri ile görüşülerek anketin eğitimler sonrasında dağıtılması ve çalışanlarla yüz yüze görüşülerek anketlerin toplanması,

-Daha önce çıktısı alınan anketlerin işyerlerinde ilgili birimlere bırakılarak ileri bir tarihte toplanması.

Anket uygulamasında, veriler toplanırken evreni temsil eden hem işletme bazında çalışan sayısına göre hem de evrendeki ilgili tehlike sınıfındaki toplam çalışan sayısına göre %95 güven aralığında kalacak şekilde minimum örneklem sayısına ulaşılmıştır (Coşkun, Altunışık, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2015:137). Tablo 2 ve Tablo 3'te %95 güven aralığında olması gereken örneklem büyüklüğü ve araştırmadaki ulaşılan örneklem sayısı verilmiştir. Çalışma için dört işletmede çalışan toplam 613 kişiye anket uygulanarak veri toplanmıştır.

**Tablo 2.** Çankırı'da OSB'lerde, Çalışmanın Uygulanmasını Kabul Eden, Tehlikeli Sınıfta Faaliyet Gösteren İşletmeler ve Çalışan Sayıları

İşletme Adı	Evren	Anket Uygulanan Örneklem Sayısı	%95 Güven Aralığı İçin Gerekli Sayı
A İşletmesi	650	263	242
B İşletmesi	150	116	108
<b>Toplam</b>	<b>800</b>	<b>379</b>	<b>350</b>

**Tablo 3.** Çankırı'da OSB'lerde, Çalışmanın Uygulanmasını Kabul Eden, Çok Tehlikeli Sınıfta Faaliyet Gösteren İşletmeler ve Çalışan Sayıları

İşletme Adı	Evren	Anket Uygulanan Örneklem Sayısı	%95 Güven Aralığı İçin Gerekli Sayı
C İşletmesi	95	80	77
D İşletmesi	230	154	145
<b>Toplam</b>	<b>325</b>	<b>234</b>	<b>222</b>

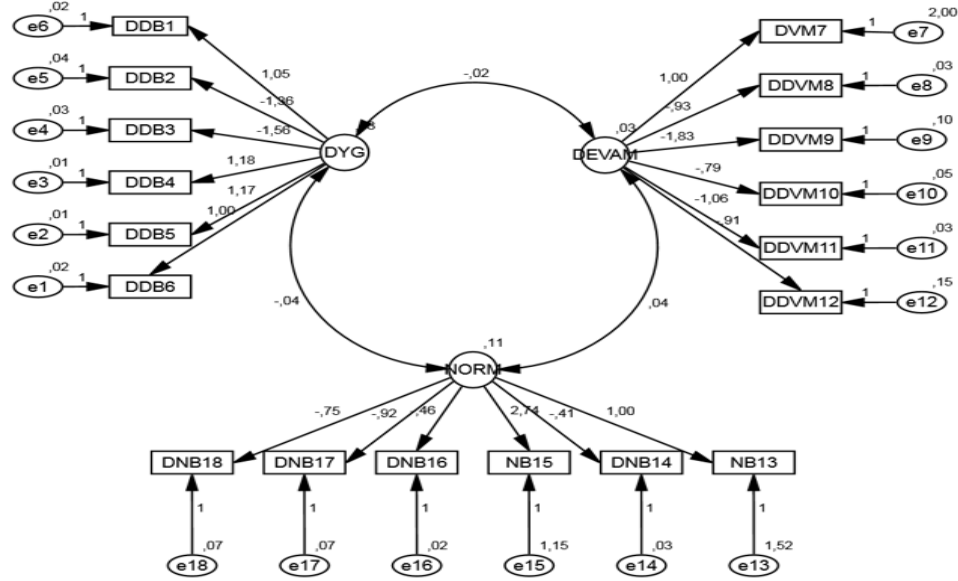
## 4. Bulgular

### 4.1. Ölçeğin Yapısal Geçerliliği

Üç boyuttan oluşan örgütsel bağlılık ölçeğinin yapı geçerliliği Amos paket programı kullanılarak test edilmiştir. İlk yapılan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde uyum indeksleri kabul edilebilir seviyede bulunmamıştır. Modelin en iyi uyumu sağlaması amacıyla modifikasyon indekslerinde birtakım düzeltmeler yapılmıştır (bu düzeltmeler ki-kare değerlerindeki azalışları ifade etmektedir). Modifikasyonlarda dikkat edilmesi gerekli en önemli husus aynı boyutlardaki önerilere dikkat edilmelidir. Diğer bir ifadeyle modifikasyona tabi olacak maddelerin birbirleriyle kuramsal bağlamda ilişkisi olmalıdır. Önemli olan diğer bir hususta her değişiklikten sonra model tekrar test

edilmeli ve değişiklikler yapılırken ki-kare değerini en çok iyileştirecek olan değişiklik önerisine öncelik verilmelidir (Dağlı, Elçiçek ve Han, 2018:1770).

Şekil 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği-Modifikasyon Öncesi



Örgütsel bağlılık ölçeğinin modifikasyon öncesindeki, literatürde kriter olarak kullanılan Ki-Kare Uyum Testi (Chi-Square Goodness), İyi Uyum İndeksi (Goodness of Fit Index, GFI), Düzeltilmiş İyi Uyum İndeksi (Adjusted Goodness of Fit Index, AGFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index, CFI), Normlaştırılmış Uyum İndeksi (Normed Fit Index, NFI), Göreli uyum İndeksi (Relative Fit Index, RFI) ve Yaklaşık Hataların Ortalama Kare Kökü (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA) uyum indeks değerleri Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. ÖB Ölçeğinin Modifikasyon Öncesi Uyum İyi Değerleri ve Ölçeğin DFA Uyum İyiliği Değerleri

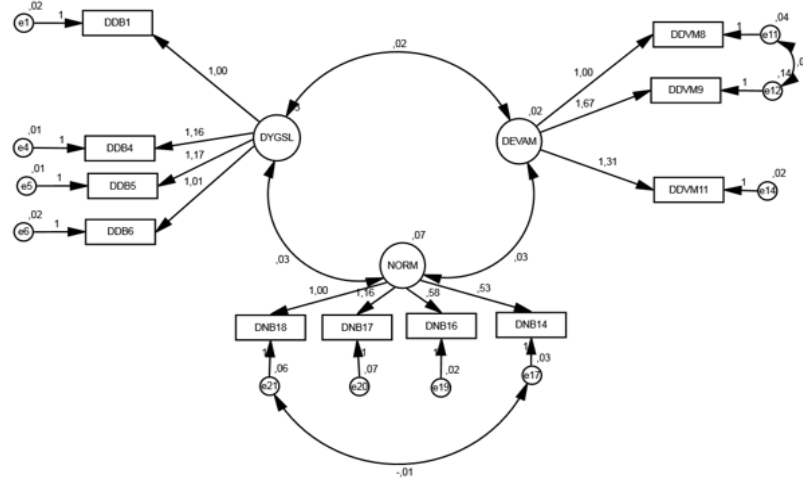
Uyum Ölçüleri	İyi Uyum Değ.	Kabul Edilebilir Uyum İyiliği Değ.	Ölçeğin Uyum Değeri
$\chi^2/df$	$\leq 3$	$\leq 5$	6,392
GFI	$\geq 0,90$	$\geq ,85$	,848
AGFI	$\geq 0,90$	$\geq ,85$	,803
NFI	$\geq 0,95$	$\geq ,90$	,843
CFI	$\geq 0,97$	$\geq ,95$	,863
RFI	$\geq 0,95$	$\geq ,90$	,818
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq ,08$	,095

Örgütsel bağlılık ölçeğinin her bir boyutunda 6 ifade ile toplam 18 ifade yer almaktadır. Modifikasyon yapılmadan önceki ilk durum Şekil 2'de sunulmaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayılarında anlamsız ilişkileri olan ( $p > 0,05$ ) ve regresyon katsayıları  $< 500$  olan ifadeler modelden çıkarılarak aşağıdaki Şekil 3'de belirtilen model ile analize devam edilmiştir. Modifikasyonlar yapılırken aynı boyutlardaki önerilere, diğer bir ifadeyle modifiye edilecek maddelerin birbirleriyle kuramsal bağlamda ilişkisi olmasına dikkat edilmiştir. Her modifikasyondan sonra model tekrar test edilmiştir ve modifikasyonlar yapılırken ki-kare değerini en çok iyileştirecek olan değişiklik önerilerine öncelik verilmiştir. Ölçüm modelinde kurulan yapıda duygusal bağlılık boyutundaki 2. ve 3. ifadeler, devam bağlılığı boyutundaki 7., 10. ve 12. ifadeler ile normatif bağlılık boyutundaki 13. ve 15. ifadeler analiz sonucundaki tahminleri incelerken tahminlerde örgütsel bağlılık ölçeği altındaki üç boyutta istatistiksel olarak anlamsız olduğu tespit edilmiş ve Şekil 3'te belirtilen modifikasyon



sonrası model ile analize devam edilmiştir. Devam bağlılığı boyutunda bir adet ve normatif bağlılık boyutunda bir adet, toplamda iki değişiklik yapılarak uyum endeksleri kabul edilebilir duruma getirilmiştir. Şekil3'te DFA (doğrulayıcı faktör analizi) modeli ile birlikte yapılmış olan modifikasyonlar (değişikler) ve kovaryans atamaları belirtilmiştir.

**Şekil 3.** Örgütsel Bağlılık Ölçeği-Doğrulayıcı Faktör Analizi Modifikasyon Sonrası



CMIN=123,724; CMINP=.000; DF=39; CMIN/DF=3,172; p=.000; RMSEA=.060; CFI=.973; GFI=.965

Tablo 5'te elde edilen bulgulara göre bütün faktör yükleri asgari 0,50 değerinin üzerinde ve t değerlerinin de asgari 1,96 değerinin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bütün faktör yükleri 0,01 anlamlılık seviyesinde geçerli olarak bulunmuştur (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2014:115). Bu model için uyum iyiliğine yönelik istatistikler aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

**Tablo 5.** Örgütsel Bağlılık Boyutları-Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları (Modifikasyon Sonrası)

İfadeler	Stand. Edilmemiş Faktör Yükü	Stand. Edilmiş Faktör Yükü	Standart Hata	t-değeri (CR)
DuyBağ1	1,000	0,739	-	-
DuyBağ4	1,159	0,853	0,056	20,724
DuyBağ5	1,171	0,881	0,055	21,393
DuyBağ6	1,007	0,791	0,053	19,156
DevBağ8	1,000	0,575	-	-
DevBağ9	1,666	0,521	0,142	11,705
DevBağ11	1,315	0,770	0,102	12,853
NormBağ14	0,529	0,619	0,042	12,667
NormBağ16	0,579	0,717	0,036	16,106
NormBağ17	1,159	0,764	0,068	17,050
NormBağ18	1,000	0,740	-	-

**Not:** \*p<0,05; \*\*p<0,01; N=595

Tablo 6'da bulunan değerler incelendiğinde, modeldeki  $\chi^2/sd$ , GFI, AGFI, NFI, CFI, RFI ve RMSEA kriterleri ile ilgili değerlerin kabul edilebilirlik koşullarının karşılandığı ve bu sebeple üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğiyle ilgili yapısal geçerliliğinde sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Literatürde kriter olarak kullanılan Ki-Kare Uyum Testi (Chi-Square Goodness), İyilik Uyum İndeksi (Goodness of Fit Index, GFI), Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi (Adjusted Goodness of Fit Index, AGFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index, CFI), Normlaştırılmış Uyum İndeksi (Normed Fit Index, NFI), Görelî uyum İndeksi (Relative Fit Index, RFI) ve Yaklaşık

Hataların Ortalama Kare Kökü'dür (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA) uyum indeksleri tablo 28'de sunulmuştur. Uyum indeks değerleri için farklı kaynaklarda değişik değerlere yer verilmiş olsa da çoğunlukla değerlerin birbirlerine yakınsadığı dikkat çekmektedir (Meydan ve Şeşen, 2011:30-36). Hu ve Bentler (1999), Byrne (2016), Kline (2016) ölçeğin geçerli kabul edilebilmesi için  $\chi^2/df$  değeri için 5'in altında olmasının, AGFI ile GFI değerleri için 0.85'ten yüksek olmasının, RFI ve NFI değerlerinin 0.90'dan büyük olmasının, CFI değerinin 0.95'ten büyük olmasının ve RMSEA değerinin 0.08'den küçük olmasının yeterli olduğunu belirtmiştir.

**Tablo 6.** Uyum İyilik Değerleri ve Ölçeğin DFA Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum Değ.	Kabul Edilebilir Uyum İyiliği Değ.	Ölçeğin Uyum Değeri
$\chi^2/df$	$\leq 3$	$\leq 5$	3,172
GFI	$\geq 0,90$	$\geq ,85$	,965
AGFI	$\geq 0,90$	$\geq ,85$	,940
NFI	$\geq 0,95$	$\geq ,90$	,962
CFI	$\geq 0,97$	$\geq ,95$	,973
RFI	$\geq 0,95$	$\geq ,90$	,946
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq ,08$	,060

#### 4.2. Ölçeğin Güvenilirliği

Örgütsel bağlılık ölçeğinin cronbach alpha güvenilirlik katsayıları aşağıdaki Tablo 7'de özet halde sunulmuştur.

**Tablo 7.** Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Cronbach Alpha Değerleri

Örgütsel Bağlılık Boyutu	Cronbach Alpha Değeri
Genel Bağlılık	.882
Duygusal Bağlılık	.901
Devam Bağlılığı	.712
Normatif Bağlılık	.765

Cronbach alfa katsayısı 0-1 arasında bir değer alır. Alfa değerinin  $<.40$  olması durumunda ölçek güvenilir değildir,  $.40 \leq \alpha < .60$  ise ölçek düşük güvenilirliktedir. Alpha değeri  $.60 \leq \alpha < .80$  ise ölçek oldukça güvenilirlerdir. Alpha değerinin  $.80 \leq \alpha < 1$  arasında bir değer alması durumunda ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçek olarak kabul edilmektedir (Özdamar, 2004:623-633). Buna göre kullanılan ölçek oldukça güvenilirlerdir.

#### 4.3. Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıf İşyerleri Örgütsel Bağlılığı

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan bağımsız örneklem için t testi sonucunda genel bağlılık boyutunda  $t_{593} = .866$ ,  $p > .05$ , duygusal bağlılık boyutunda  $t_{593} = .833$ ,  $p > .05$ , devam bağlılığı boyutunda  $t_{593} = .649$ ,  $p > .05$  ve normatif bağlılık boyutunda  $t_{593} = .614$ ,  $p > .05$  olduğundan istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır (Tablo 8).

**Tablo 8.** Tehlike Sınıfına İlişkin Örgütsel Bağlılık t Testi Bulguları

Değişken	Tehlike Sınıfı	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Genel Bağlılık	Tehlikeli	365	3.60	.704	.866	.387
	Çok Tehlikeli	230	3.55	.696		
Duygusal Bağlılık	Tehlikeli	365	3.96	.895	.833	.405
	Çok Tehlikeli	230	3.91	.890		
Devam Bağlılığı	Tehlikeli	365	3.36	.830	.649	.517
	Çok Tehlikeli	230	3.31	.909		
Normatif Bağlılık	Tehlikeli	365	3.48	.838	.614	.540
	Çok Tehlikeli	230	3.44	.857		

#### 4.4. Demografik Değişkenler Açısından Örgütsel Bağlılık

Tablo 9’da demografik değişkenlere göre istatistiki olarak örgütsel bağlılık algısının farklılaştığı durum ve değerlere yer verilmiştir.

**Tablo 9.** Anlamlı Farklılaşmaların Olduğu Demografik Değişkenler Özet Tablosu ( $\bar{X}$ )

Demografik Değişkenler		Tehlikeli Sınıf				Çok Tehlikeli Sınıf			
		Genel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Genel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Cinsiyet	Erkek	-	-	3,22	-	-	-	-	-
	Kadın	-	-	3,49	-	-	-	-	-
Medeni Durum	Bekar	-	3,76	-	-	3,32	3,68	3,08	3,18
	Evli	-	4,06	-	-	3,64	3,99	3,40	3,53
Eğitim Durumu	İlk ve Orta	3,76	4,17	3,51	3,60	3,63	-	3,40	3,56
	Lise	3,50	3,85	3,26	3,38	3,62	4,02	3,39	-
	Lisans ve üstü	3,40	3,64	3,13	-	3,19	3,57	2,91	3,08
Yaş	20-29	3,44	3,74	-	-	3,39	3,74	-	3,24
	30-39	-	-	-	-	-	3,80	-	-
	≥40	3,74	4,18	-	-	3,74	4,17	-	3,63
İşletmedeki Görevi	İşçi	-	3,92	3,41	-	3,62	-	3,46	-
	Diğer Teknik Personel	-	4,18	3,12	-	3,37	-	2,92	-
İşyerinde Çalışma Süresi	0-3 Yıl	-	-	-	-	3,48	3,81	-	3,34
	≥ 4 Yıl	-	-	-	-	3,74	4,16	-	3,70
Toplam İş Tecrübesi (Yıl)	0-3 Yıl	3,77	4,15	-	-	-	-	-	-
	4-7 Yıl	3,43	3,71	-	-	-	-	-	-
	8-10 Yıl	3,51	-	-	-	-	-	-	-
	≥11 Yıl	-	-	-	-	-	-	-	-

Elde edilen bulgulara göre;

-Cinsiyet değişkeni ile ilgili olarak tehlikeli grupta faaliyet gösteren işyerlerinde kadınların erkeklere göre daha yüksek devam bağlılığı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çok tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren işyerlerinde kadın işçilerin 2 kişi olmasından dolayı analiz yapılmamıştır.

-Medeni durum değişkeni ile ilgili olarak tehlikeli grupta faaliyet gösteren işyerlerinde evlilerin bekârlara göre daha yüksek duygusal bağlılığı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çok tehlikeli grupta faaliyet gösteren işyerlerinde evlilerin bekârlara göre daha yüksek genel bağlılığı, duygusal bağlılığı, devam bağlılığı ve normatif bağlılığı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

-Eğitim durumu değişkenine göre genel olarak hem tehlikeli hem de çok tehlikeli grupta faaliyet gösteren işyerlerinde çalışanların eğitim durumu ilerledikçe örgütsel bağlılığın azaldığı dikkat çekmektedir. Diğer bir ifadeyle eğitim durumu azaldıkça örgütsel bağlılık artmaktadır.

-Yaş değişkenine göre tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren işyerlerinde 20-29 yaş aralığındaki çalışanların genel bağlılığı ve duygusal bağlılığının 40 yaş ve üzerine göre daha düşük olduğu, çok tehlikeli sınıfta faaliyet gösteren işyerlerinde 20-29 yaş aralığındaki çalışanların genel bağlılıkları, duygusal bağlılıkları ve normatif bağlılıklarının 40 yaş ve üzerine göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Genel olarak yaş ilerledikçe bağlılığın arttığı dikkat çekmektedir.

-İşyerindeki görevlerine göre (işçi ve diğer teknik personel) tehlikeli sınıfta yer alan işletmelerde teknik personelin, işçilere oranla daha yüksek oranda bir duygusal bağlılığı olduğu

söylenirken, devam bağlılığı boyutunda ise işçilerin, teknik personele oranla daha yüksek bir devam bağlılığı olduğu tespit edilmiştir.

-İşyerindeki çalışma süresine göre çalışma sürelerine göre çok tehlikeli sınıfta 4 yıl ve üzeri çalışanların genel, duygusal ve normatif bağlılıklarının 0-3 yıl arası çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

## 5. Sonuç ve Tartışma

Araştırma bulgularına göre tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta işyerlerinde çalışanların örgütsel bağlılık algılarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Buna göre her ne kadar işyeri tehlike sınıfları açısından çalışanın çalışma ortamı ile ilgili riskler önemli ölçüde farklılaşsa da işyeri uygulamaları ve insan kaynakları politika ve stratejileri açısından çalışanların bakış açısıyla örgütsel bağlılığı etkileyecek bir durum olmadığı söylenebilir. Alan yazında bu çalışmanın dışında bu bulguyu karşılaştırabilecek bir araştırmaya rastlanılmadığı için bu bulguyu destekleyen veya reddeden bir sonuç bulunamamıştır. Bu nedenle tespit edilen bu araştırma sonucu başka ampirik çalışmalarla test edilmelidir.

Çok tehlikeli sınıf işyerlerinde cinsiyet açısından örgütsel bağlılık algısı kadın çalışanların sayısının normal dağılımı sağlayacak miktarda olmamasından dolayı test edilememiştir. Ancak tehlikeli sınıfta sadece devam bağlılığı açısından kadınların daha yüksek ortalamayla bağlılığı farklılaşmaktadır. Bu bulgu Mowday, Portre ve Steers'in (1982) çalışmasıyla benzerlik göstermektedir. Devam bağlılığı çalışanın işyerinde geçirdiği zaman ve işyeri için harcadığı çabanın (kıdeminin) iş yerini bırakması durumunda ortaya çıkmaktadır (Wasti, 2002:526). Bu bağlamda kadınların işini bırakması hem alternatif maliyet açısından hem de başka işyerlerinde kadınlara yönelik alternatif iş imkânlarının az olmasından kaynaklanabilir.

Medeni durum dikkate alındığında tehlikeli sınıf işyerlerinde sadece devam bağlılığında anlamlı bir farklılık bulunurken, çok tehlikeli sınıf işyerlerinde genel bağlılık ve bağlılığın tüm boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Genel olarak hem tehlikeli hem de çok tehlikeli sınıf işyerlerinde evlilerin bağlılık ortalamalarının bekârlara oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedeni evlilerin bekârlara göre daha fazla yükümlülüğü olduğu için bağlılıklarının da yüksek olacağı düşünülmektedir.

Eğitim durumu açısından tehlikeli ve çok tehlikeli sınıf işyerlerinde örgütsel bağlılığın hemen hemen tüm boyutlarında algı farklılığı vardır. Her iki sınıf işyerlerinde eğitim seviyesi arttıkça örgütsel bağlılık azalmaktadır. Bu durum eğitim seviyesinin Çöl ve Gül'ün (2005) araştırmasıyla da desteklenmektedir. Eğitim seviyesindeki artışın alternatif iş olanaklarını artırması nedeniyle örgütsel bağlılığı azalttığı söylenebilir.

Yaş açısından bakıldığında her iki sınıf işyerlerinde yaş arttıkça örgütsel bağlılık artmaktadır. Tehlikeli sınıf işyerlerinde genel bağlılık ve duygusal bağlılık açısından 20-29 ile 40 ve üzeri yaş aralığında anlamlı farklılık bulunmuştur. Çok tehlikeli sınıf işyerlerinde genel, duygusal ve normatif bağlılıkta 20-29 ile 40 ve üzeri yaş aralığında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bununla birlikte 20-29 ile 30-39 ve 40 yaş ve üzeri gruplarda devam bağlılığı açısından da anlamlı farklılaşma bulunmuştur. Yaşın ilerlemesiyle birlikte alternatif iş imkânlarının azalmasının ve iş değiştirmenin, yeni işe uyum sağlamanın zorlukları nedeniyle örgütsel bağlılığı arttırdığını söyleyebiliriz. Bu durum Çakır'ın (2001) bulgularıyla da örtüşmektedir.

Çalışanların teknik personel veya işçi olma durumuna göre her iki işyeri sınıfında da genel bağlılık ve devam bağlılığı arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. İşçi personelin bağlılık ortalamaları teknik personele oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunun nedeni teknik personelin vasıf kazandıkça alternatif iş imkânlarının artması buna karşın işçilerin vasfında herhangi bir değişim sağlayacak iş ortamı olmadığından dolayı iş değiştirme fırsatlarının kısıtlı olmasından kaynaklanabilir.

Mevcut işyeri çalışma süresine bakıldığında tehlikeli iş yeri sınıfında herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanılmazken, çok tehlikeli işyeri sınıfında genel bağlılık ve devam bağlılığı hariç tüm bağlılık boyutlarında 0-3 yıl ve 4 yıl ve üzeri kıdeme sahip çalışanlar açısından anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre işyerinde çalışma süresi arttıkça bağlılık düzeyi artmaktadır. Izgar (2008) ve Diker'in (2014) çalışmaları da bu bulguyu destekler niteliktedir.

Sonuç olarak demografik değişkenlerin örgütsel bağlılığı farklılaştırdığını söyleyebiliriz. Bu nedenle örgütlerde çalışan bağlılığını sağlamak için bu faktörlerin dikkate alınarak insan kaynakları uygulaması geliştirilmelidir. Ayrıca tehlikeli ve çok tehlikeli işyeri sınıflarına yönelik örgütsel bağlılık ampirik çalışmalarının farklı evrenlerde uygulanması bu bulguların güvenilirliğinin artırılmasını sağlayacaktır. Araştırmanın yapıldığı dönemde Covid-19 pandemisi etkisi altında anketler cevaplandırıldığı için bu dönemden sonra yapılacak çalışmaların sonuçları ile karşılaştırıldığında örgütsel bağlılıkta pandeminin etkisi de ölçülebilecektir.

## Kaynakça

- Balay, R. (2014). *Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Pegem Akademi.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Karier Yayıncılık.
- Bayyurt, N. ve Kılıç, C.H. (2017). Liderlik Tarzının Örgüt Bağlılığına Etkisi: Bir Hastane Araştırması. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 5 (2), 1-13.
- Becker, H. S. (1960). Notes on The Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- Bergman, M. E. (2006). The Relationship Between Affective and Normative Commitment: Review and Research Agenda. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 645-663.
- Bilgiç, H. (2017). Örgütsel Bağlılık-İş Tatmini İlişkisi. *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 2 (3), 35-49.
- Büyükyılmaz, O., Karakulle, İ. ve Karataş, İ. (2018). Örgütsel Kariyer Yönetiminin Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8(1), 1-29.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications & Programming*. (3rd Edition), New York: Routledge.
- Clayton, S. (2004). *Takımınızın Yeteneklerini Geliştirmede Yönetim*, (Çev. M. Zaman), İstanbul: Hayat Yayınları.
- Cohen, A. (1992). Antecedents of Organizational Commitment Across Occupational Groups: A Meta Analysis. *Journal of Organizational Behaviour*, 13, 539-558.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çankır, B. (2019). Örgütlerde Duygusal Bağlılık Performans İlişkisi. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 155-177.
- Çöl, G. ve Gül, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (1), 291-306.
- Dağlı, A. ve Gençdal, G. (2018), Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algılarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 164-175.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z. ve Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1765-1777.
- Dawley, D. D., Stephens, R. D. ve Stephens, D. B. (2005). Dimensionality Of Organizational Commitment In Volunteer Workers: Chamber Of Commerce Board Members and Role Fulfillment. *Journal of Vocational Behaviour*, 67(3), 511-525.

- Diker, O. (2014). Algılanan Liderlik Tarzları, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Turizm Endüstrisinde İncelenmesi (Doktora Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 29, 37-61.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 29, 37-61.
- Eraslan, D., Deniz, N., Yıldırım, H. ve İnel, M.N. (2013). İşe Alım Sürecinde İç Kaynaklardan Yararlanma Politikasının Çalışanların Örgüte Bağlılığı Üzerindeki Etkisi. *Öneri Dergisi*, 10(39), 11-21.
- Gül, H. (2003). Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirmesi. *Yönetim ve Ekonomi*, 10 (1), 73-83.
- Güllüoğlu, Ö. (2012). *Örgütsel İletişim Doyumu ve Kurumsal Bağlılık*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- Gündoğan, T. (2009). Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması (Uzmanlık Yeterlilik Tezi).
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B.J. ve Anderson, R.E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7th Edition), Harlow: Pearson New International Edition.
- Hu, L. ve Bentler, P. M. (1999). Cut off Criteria For Fit Indexes In Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6 (1), 1-55.
- Imran, M., Hamid, N. A ve Aziz, A. (2017). Religiosity and Organizational Commitment: A Conceptual Framework. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 4 (9), 953-959.
- Izgar, H. (2008). Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık, *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 317-334.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Kaplan, M., Kaplan, A. (2018). The Relationship Between Organizational Commitment and Work Performance: A Case of Industrial Enterprises. *Journal of Economic and Social Development (JESD)*, 5(1), 46-50.
- Karacaoğlu, K. ve Güney, Y.S. (2012). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Nevşehir İli Örneği. *Öneri Dergisi*, 9 (34), 137-153.
- Katz, D. ve Kahn, R.L. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. (Çev: H.Can, Y.Bayar) Ankara: TODAİE Yayınları.
- Kline, R. B. (2016). *Principles & Practice of Structural Equation Modeling*. (4th Edition), New York: The Guilford Press.
- Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 14-37.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). *Commitment in The Workplace*, Sage, Thousand Oaks. Londra Yeni Delhi.
- Meyer, J. P., Irving, P. G. ve Allen, N. J. (1998). Examination Of The Combined Effects Of Work Values And Early Work Experiences On Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 29-52.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitz, L. ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1982). *Employee Organization Linkages The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, New York: Academic Press.

- Obeng, K. ve Ugboro, I. (2003). *Organizational Commitment Among Public Employees: An Assessment Study*. *Transportation Quarterly*, 57, 83-98.
- Özdamar, K. (2004). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*, Eskişehir: Kaan Kitabevi
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0 (28).
- Sığrı, Ü. (2007). İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 261-278.
- Tamer, İ., İyigün, N.Ö. ve Sağlam, M. (2014). Örgüt Kültürünün Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Bir Perakende İşletmesi Çalışanları Üzerinde Araştırma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari İlimler Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5 8), 189-202.
- Tetik, S. (2012). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 4(1), 275-286.
- Uğraşoğlu, İ. K. ve Çağanağa, Ç.K. (2017). Öğretmenlerin Örgüte Bağlılık Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *International Journal of New Trends in Arts, Sport and Science Education*, 6(4), 10-38.
- Wasti, S. A. (2002). Affective and Contiuance Commitment to The Organization: Test of an Integrated Model In The Turkish Context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26, 525-550.
- Wasti, S. A. ve Önder, Ç. (2003). Kültürlerarası Çalışmalarda Yöntem: Örgütsel Bağlılık Yazınından Dersler. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 125-145.