



HAVALİMANI YER HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ALGILARININ ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE İŞ TATMINİ ÜZERİNDEKİ ROLÜ VE ETKİNLİĞİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA VE ÖRNEK UYGULAMA¹

Barış IŞILDAK^{a*}, Ahmet YILDIRIM^b

^a Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Keçiborlu Meslek Yüksekokulu, Ulaştırma Hizmetleri Bölümü, Isparta, TÜRKİYE

^b Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, Isparta, TÜRKİYE

*Sorumlu yazarın e-posta adresi: barisisildak@sdu.edu.tr

Gönderim Tarihi: 15.09.2018

Kabul Tarihi: 12.11.2018

Özet:

Bu çalışmanın amacı, havalimanlarında yer hizmetlisi olarak çalışan personelin örgütsel bağlılıklarının örgütsel özdeşleşme ve iş tatminleri üzerindeki etkisini tespit etmektir. Alan araştırması şeklinde gerçekleştirilen bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Ölçekler çalışanların örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve iş tatminleri üzerindeki davranışlarını ortaya koymaktadır. Ölçeklerin güvenilirlikleri çalışmanın uygulama boyutunda elverişli olduğu tespit edilmiştir. Araştırma evrenini Antalya havalimanında yer hizmetlisi olarak çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmaya 105 çalışan katılmıştır. Araştırma sonucunda; örgütsel özdeşleşmeyi en çok etkileyebilecek bağımlı değişkenin duygusal bağlılık olduğu ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin iş tatmini üzerinde de önemli ve pozitif bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini, Havalimanı, Yer Hizmeti

A RESEARCH STUDY AND MODEL IMPLEMENTATION ON THE ROLE AND EFFECTIVENESS OF THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT PERCEPTION OF AIRPORT GROUND SERVICES STAFF ON ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND JOB SATISFACTION

Abstract:

Aim of this study is determining the effects of organizational commitment on organizational identification and job satisfactions of the staffs who work as ground attendants in airports. In this study which performed as field work, survey was used as data collection tool. Scales present the staffs' behavior on organizational commitment, organizational identification and job satisfaction. At application stage, it's found that the reliability of the scales was sufficient. Target population of this study was the Antalya airport staffs who work as ground attendants. Total of 105 attendants were participated in this study. According to results, it's deduced that

emotional commitment was the mainly dependent variable which can affect the organizational identification and organizational commitment variables had important and positive effect on job satisfaction.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Identification, Job Satisfactions, Airport, Ground service.

1. GİRİŞ

Günümüzde rekabet koşullarının etkisinin giderek daha fazla hissedilmesi, örgütlerde insan kaynağına verilen önemin artmasına neden olmaktadır (Aktuğ, 2016:1). Bu anlamda örgütlerin rekabet koşullarına uyum sağlamakta sahip oldukları nitelikli insan kaynağının önemine dair çeşitli çalışmalar gerçekleştirilmiştir (Huselid, 1995:635-672, Wood ve Menezes, 1998:485-515). Ancak insan kaynaklarının etkin bir faktör olarak kullanabilmenin ön kabullerinden birisi hiç kuşkusuz insan kaynaklarını bir maliyet unsuru olarak gören anlayışın yerini, rekabet avantajı olarak algılayan yaklaşımın bırakması ile mümkün olacaktır.

Rekabetin küresel boyutta sürdüğü havacılık sektörü, ülkelerin bölgesel güç olma ve uluslararası düzeyde varoluşunun göstergesi haline gelmiştir. Ülkeler için stratejik bir pozisyona sahip olan havacılık sektöründe örgütlerin sürdürülebilir bir şekilde rekabet edebilmesi, şüphesiz nitelikli insan sermayesi ile doğru orantılıdır.

Bu bağlamda örgütlerin insan kaynaklarının değerinin farkındalığı kadar, insan sermayesinin sahip olduğu duygusal boyutlarının düzeyi önem arz etmektedir. Çalışanın davranışları ve insan kaynakları uygulamalarının etkisinin, verimlilik, örgütsel performans ve özellikle finansal performans göstergeleri üzerinde etkili olduğu gözden kaçırılmamalıdır.

Örgütler başarıyı yakalayabilmek ve sürdürebilmek için, çatışmayan, örgütün kaynaklarını israf etmeyen, örgütsel hedeflere ulaşmada istekli örgütsel vatandaşlara ihtiyaç duymaktadırlar. Bu çalışma ile örgütsel bağlılık algılarının örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini üzerindeki etkisini ölçmek hedeflenmiştir (Aktuğ, 2016:1).

Çalışma kavramsal düzeyde teorik ve uygulamalı olmak üzere dört ana bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde örgütsel bağlılık kavramı, ikinci bölümünde örgütsel özdeşleşme kavramı, üçüncü bölümünde iş tatmini kavramı incelendikten sonra dördüncü bölümde havalimanı yer hizmetlerinde çalışanlar üzerine gerçekleştirilen ampirik çalışma yapısal eşitlik modellemesiyle ortaya konmuştur.

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık, literatürde farklı disiplinler tarafından üzerinde araştırmalar yürütülen bir kavramdır. Çalışanların işyerinde örgütleri ile ilgili duygu ve düşüncelerini kapsayan örgütsel bağlılık, örgütsel amaçlara ulaşabilmek için oldukça önemli psikolojik bir faktördür (Doğan ve Kılıç, 2007). Genel olarak örgütsel bağlılık örgütün hedef ve vizyonunu benimsemek, örgütün parçası olmaya çalışmak ve örgütün bir parçası olarak hissetmek olarak tanımlanır (Steers, 1977:46). Meyer ve Allen, örgütsel bağlılık kavramının psikolojik bir boyutuna vurgu yaparak, "örgütsel bağlılığı" çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan bir davranış türü olarak tanımlamışlardır (Meyer ve Allen, 1996:255). Mowday ise, örgütsel bağlılığın; örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul ve sıkı sıkıya bağlılık, örgüt için gönüllü ve istekli bir çalışma gayreti içinde bulunma, örgüte üyeliğin devam etmesi konusunda güçlü bir isteğe sahip olmak gibi özellikleri içermesi

gerektiğini düşünmektedir (Mowday vd., 1979:227). Meyer ve Allen, Mowday ve arkadaşlarının yukarıda işaret ettikleri örgütsel bağlılığa ait özellikleri, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç boyutta incelenebileceğini ifade etmiştir (Meyer ve Allen, 1997:11).

Duygusal bağlılık, çalışanın duygusal olarak kendi tercihi ile örgütte kalma arzusu ve iradesi olarak tanımlanabilir. Devamlılık bağlılığı ise, çalışanın işten ayrılması neticesinde katlanmak zorunda kalacağı maliyeti ya da olumsuzlukları dikkate alarak rasyonel olarak işine devam etmesidir. Normatif bağlılık, duygusal ve devam bağlılığının aksine çalışanın ahlaki bir görev bilinciyle işten ayrılmamaları gerektiğine inanarak kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri olarak ifade edilmiştir (Meyer ve Allen, 1997:11). Dikkat edilirse bu üç tür bağlılıkta bireylerin örgüt içinde devam etme isteklerinin esas unsur olduğu görülmektedir.

Örgütsel bağlılık kavramı, odak noktasında insan olması ve bağlılık kavramı yüksek olan işletmelerin daha güçlü olması sebebi ile son dönemlerde üzerinde çok konuşulan bir kavram haline gelmiştir (Tursun, 2017:36).

Günümüz örgütlerinin yaşanan krizler ve küreselleşme sürecinin sonucunda geleneksel ve eski yönetim anlayışından yavaş yavaş uzaklaşmaları ve insan sermayesine yapılan yatırımın her geçen gün giderek artması, örgütsel bağlılığın önemini ortaya çıkarmıştır (Demirbaş, 2017:3).

Örgütsel bağlılık, kavram olarak etkin bir yapıya sahiptir. Çalışanların örgüte karşı hissettikleri bağlılık seviyesi değişik faktörlerden farklı seviyelerde etkilenmekte ve bireyler sürekli bu faktörlerin etkilerini değerlendirerek bağlılık seviyelerini belirlemektedirler (Özler, 2015:7). Yapılan araştırmalara göre örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin iş tatminleri yüksek olabilmektedir. Bu yüzden örgütler, iş görenlerinin örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörleri dikkate almalıdırlar (Dağcı, 2017:16). Genel olarak örgütsel bağlılığı yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma süreleri, örgütün büyüklüğü, ücret, ödüller, yönetim biçimi ve takım çalışması gibi faktörlerin etkilediği düşünülmektedir (Özler, 2015:8). Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin iki grupta ele alındığı görülmektedir. Bunlar; bireysel ve örgütsel faktörlerdir (Dağcı, 2017:16).

Bireyleri diğerlerinden ayıran ve bireysel farklılıkların ortaya çıkmasını sağlayan değişkenler kişisel faktörleri oluşturmaktadır (Güçlü, 2006:58). Bu alanda yapılan çalışmalarda kişisel özellikler olarak; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve çalışma süresi gibi değişkenlerin etkili olduğu görülmektedir (Çetin, 2004:99).

Yaş ile örgütsel bağlılık arasında çok farklı görüşler bulunmaktadır (Öztürk, 2013:31). Genel itibarıyla; daha tecrübeli çalışanların yeni bir örgüte alışamayacakları ve uyum sağlayamayacakları nedeniyle örgütlerine çok bağlı oldukları, diğer yandan mesleğinde tecrübe seviyesine ulaşamamış daha genç çalışanların ise, daha çabuk iş bırakma eylemi gösterdikleri araştırmalar neticesinde tespit edilmiştir (Vurdu, 2017:48). Cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyle ilgili araştırmalar, özellikle kadınların son dönemlerde iş hayatında aktif olarak rol almasıyla birlikte artmıştır (Öztürk, 2013:30). Bazı çalışmalarda kadınların evdeki sorumluluklarına (annelik ve ev işleri gibi) daha fazla önem verdikleri (Güçlü, 2006:59) diğer çalışmalarda kadınların erkeklere göre daha mücadeleci bir tavır sergiledikleri için erkeklere göre örgütlerine daha bağlı oldukları tespit edilmiştir (Dağcı, 2017:17).

Bir diğer bireysel farklılık düzeyi eğitimidir. Örgütsel bağlılık ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkiye yönelik araştırmalarda eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında ters orantı olduğuna dair sonuçlar vardır (Vurdu, 2017:50). İş görenlerin eğitim düzeyleri arttıkça harcanan zaman ve maddiyat neticesinde, iş görenlerin iş seçeneklerinin artmasına bağlı olarak belirli bir örgüte bağlılıklarının azaldığı ifade edilmektedir (Güçlü, 2006: 67). Çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında ise eğitim düzeyi ile ilgili bulguların tam aksine doğru bir ilişki vardır. Yapılan araştırmalara göre, çalışma süresinin artmasına göre örgütsel bağlılık artacak ve iş görenin memnuniyeti olumlu düzeyde etkilenecektir (Dağcı, 2017:18).

Örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen örgüt içi faktörlerden olan örgüt yapısına ilişkin faktörler ise; örgütün büyüklüğü ve yapısı, ücret, ödüller ve takım çalışması başlıkları altında sırayla incelenecektir (Öztürk, 2013:33). Örgütün büyüklüğü ve yapısının örgütsel bağlılığa etkisi, küçük örgütlerdeki iletişim kalitesi, bürokratik yönetimden uzak ve daha az kademelerin olduğu bir ortamın oluşması nedeni ile fazladır. Buna karşın büyük örgütlerin, iş görenlerine sağlayacağı imkanların fazla olması, kurumsallaşmanın getirileri bu tarz örgütlerde çalışanların örgütsel bağlılıklarına etki etmektedir (Dağcı, 2017:19). İş görenlerin örgütsel bağlılığını etkileyen örgüt içi faktörlerden birisi de, uygulanan ücret politikasıdır (Güçlü, 2006:105). Bireylerin aldıkları ücret miktarı, iş görenlerin örgüte olan bağlılıklarını etkileyen en belirgin özelliklerdendir. Özellikle ekonomik sıkıntı yaşayan iş görenler için ücret tatmini, çalışma arkadaşları ve yönetim gibi diğer faktörlerden daha önemli olabilmektedir (Vurdu, 2017:53).

Örgütler, amaçlarına ulaşmada iş görenleri etkilemek ve onları motive etmek için çeşitli ödüller kullanmaktadırlar (Güçlü, 2006:107). Ödüller, üstün çalışma azmi gösteren çalışanlara olumlu mesajlar vermenin en etkili yoludur. İş görene ödül sayesinde “sana değer veriyoruz”, “yaptığın işi takdir ediyoruz” gibi mesajlar iletilmektedir (Dağcı, 2017:21). Takım çalışmasının örgütsel bağlılığı arttırdığı konusunda literatürde kabul görmektedir (Vurdu, 2017:54). Takıma ait hissetmeme, insanları sosyal yalnızlığa doğru ittiği için, kişinin işini sevmemesi gayet doğal bir davranıştır. Bunun yanı sıra çalışma arkadaşları ile aynı uyum içinde olan bir çalışanın, işe bağlılığı da daha fazla olacaktır (Dağcı, 2017:21).

3. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

Literatürde bireylerin sosyal gruplarla olan ilişkileri “özdeşleşme” terimi ile tanımlanmaya çalışılır (Özgözcü, 2016:582). Genel olarak Örgütsel özdeşleşme, çalışanların örgüt ile arasındaki ilişkiyi anlamlandırmaya yardım eden kavramdır (Tüzün ve Çağlar, 2008:1014). Örgütsel özdeşleşme temelde sosyal özdeşleşmenin çalışma yaşamına dair versiyonunu ifade eder. Bu yaklaşıma göre, örgütsel özdeşleşme, bireyin belirli bir örgüte aitlik algısına sahip olması ve kendini o örgütün üyesi olarak tanımlaması", şeklinde açıklanabilir. Bir bakıma örgütsel amaçlarla bireysel amaçların optimal bir noktada kesişme halidir (Özler, 2015:175). Örgütsel özdeşleşme literatürde; “bireyin kendisi ile örgütü arasındaki benzeri boyutu” (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994), “bireyin benlik bağlamında örgüt özellikleri ile bağlanma derecesi” (Dukerich, Golden ve Shortel, 2002), “çalışanın psikolojik olarak örgütün bir parçası hissetmesi” (Scott ve Lane, 2000), şeklinde kavramın farklı boyutlarına vurgu yapan tanımlar yapılmıştır.

Dutton vd. göre (1994: 240), örgütsel özdeşleşme, bir bireyin benliğinin, aidiyet geliştirdiği grup hakkında, tipiklik, merkezilik, ve süreklilik olarak inandıklarının, bireyin kendisi hakkında tipiklik, merkezilik ve süreklilik olarak inandıklarının içinde veya üzerinde büyük bir yere sahip olacak şekilde kurulması durumudur (Dutton vd., 1994: 242).

Edward Tolman (1943:142) Örgütsel özdeşleşmeyi “bir bireyin, parçası olarak hissettiği herhangi bir gruba bağlı olması” şeklinde tanımlamıştır. Tolman'ın çalışması örgütsel özdeşleşme ile ilgili gerçekleştirilen ilk çalışma olarak kabul edilir. Foote'te çalışanların etkin bir şekilde gruptaki diğer arkadaşları ile geliştirdiği ortak payda veyahut geliştirdikleri ve paylaştıkları değer zinciri olarak ifade edilmesi gerektiğini düşünmektedir (Foote, 1951: 21). Kelman ise, örgütlerin durumsal değişim süreçleri için iş görenlerinde olması gereken üç önemli kavramdan birinin özdeşleşme olması gerektiğini ifade etmiştir (Tokgöz ve Aytemiz, 2013:63).

Harrold Lasswell (1935), özdeşleşme kavramına duygusal bağın rehberlik ettiği ve benzer olma istencinin olduğu süreç anlamı yüklerken bu durumun ancak çalışanlar arası ilişkilerin yoğunluğu ve paylaşılacak sembollerin çokluğu ile söz konusu olabileceğini ifade etmiştir.

Patchen bir çalışmasında, örgütsel özdeşleşmenin üç bileşenden müteşekkil olduğunu ifade etmiştir. Bunlar;

- Benzerlik veya ortak özellikleri algılama
- Ait olma hissi ya da birlik duygusu
- Örgüte / gruba bağlılık veya örgütü desteklemek (Miller vd., 2000:629).

Lee 1971'de örgütsel özdeşleşme üzerine yürüttüğü deneysel bir çalışmada, özdeşleşmenin, ait olma, sadakat ve paylaşılan özellikler olarak üç unsura dayandığını, bu üç unsurun birbirleri ile iç içe bir terkibe dayalı bir boyutta olduğunu ileri sürmüştür (Lee, 1971:214-215).

Örgütsel özdeşleşme ile ilgili yaklaşımlara göre, örgütsel özdeşleşme; örgüt üyesinin kendini örgütün bir parçası olarak görmesi, örgütün değerlerini benimsemesi ya da örgüt üyesi olmaktan gurur duyması gibi şekillerde tezahür etmektedir. Örgütü ile özdeşleşmiş bir çalışan, doğal bir şekilde kendiliğinden örgütüne/örgütün değerlerine bağlı davranışlar ve tutumlar göstermesi beklenmektedir (Ashforth ve Mael, 1989:23).

Sonuç olarak, örgütsel özdeşleşme çalışanların; örgütün misyon ve vizyonunun algılamasını sağlar, örgütsel amaçları ve faaliyetleri şekillendirerek örgüt içindeki belirsizliği azaltır. Örgütleriyle özdeşleşen çalışanlar, örgüt dışındaki insanlarla iletişimlerinde kendilerini örgütün bir temsilcisi olarak görme eğiliminde olurlar, kararlarında kurumun menfaatini önde tutarlar, örgüt değer ve amaçlarına karşı tutum sergileyenlerden kendilerini uzak tutarlar (Özler, 2015:178).

4. İŞ TATMİNİ

Tatmin, istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme anlamlarını taşımaktadır. İhtiyaçların tatmin edilmesi sonucu oluşan mutluluk durumu olarak ifade edilebilir (İşcan ve Sayın, 2010:198). Bu manada iş tatmini ise; bireyin çalışma yaşamından aldığı mutluluğu ifade etmektedir. Birey, çalışma yaşamından eğer keyif alıyor ise tatmin olduğu, keyif almıyor ise, tatmin olmadığı sonucuna varılabilir (Keser, 2015:122). Dolayısıyla iş tatmini, çalışanın işinden beklediği ile işinin kendisine sunduğunu düşündüğü arasındaki ilişkiden oluşan bir fonksiyon olarak tanımlanabilir. İş tatmini, bir bakıma çalışanın normlar, değerler ve beklentilerden oluşan arka planına bağlı olarak iş ve iş koşullarına ilişkin algılarına karşı geliştirdiği içsel tepkilerden oluşmaktadır (Schneider & Snyder, 1975:31). Luthans bu anlamda iş tatminini çalışanların iş ve işin sağladıklarına ilişkin bir algısı ve bu algıya karşılık olarak verdiği duygusal cevap olarak değerlendirmektedir (Luthans,1994:114). İş tatmini bireyin iş çevresinden yani işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve

iş organizasyonundan elde etmeğe çalıştığı, rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygu olarak da tanımlanmıştır (İşcan ve Sayın, 2010:198). Ayrıca çalışanın işine gayretle diğer bir ifade ile dört elle sarılması olarak da ifade edilir (Tikici, 2005:310). Genellikle, iş tatmininin yüksek olduğu durumlarda işten ayrılma oranı ile devamsızlığın daha düşük olduğu saptanmıştır (Shalley, Gilson, Blum, 2000; Witt A., 1989). Bu durum ise örgütsel bağlılık davranışına olumlu düzeyde katkı yapan biri durumdur.

İş tatmininin örgütler açısından taşıdığı önemi içerisinde psikolojik özellikler de vardır. Bireylerin işlerinden memnun olmaları ve yaşadıkları duygu durumuna göre işlerine odaklanmaları pek çok olumlu sonuca neden olmaktadır (Bakan ve Büyükbeşe, 2004:6). Bireyin yaşamından zevk alması ve mutlu olması ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, örgütlerin rekabet düzeylerini arttırması, kalite ve verimlilik artışı da iş tatmininin yüksekliği ile önemini açıklamaktadır (Aypar, 2017:43).

Bireylerin iş tatminsizliğine karşın örgütten ayrılma, dile getirme, sorunu görmezden gelme ve sadakat olmak üzere dört farklı tepkiden bahsedilebilir (Rusbelt vd. 1988:599). Dile getirme ve sadakat, bireyin istihdam şartlarının tatmin ediciliği karşısında gösterdiği yapıcı tepkiler iken, örgütten ayrılma ve ihmal, yıkıcı tepkilerdir. Dile getirme tepkisi ise, sorunlara aktif ve yapıcı bir şekilde yaklaşmak anlamına gelmektedir.

İş tatmini bireyden bireye, toplumdaki topluma ve kültürden kültüre farklılık göstermektedir (Keser, 2015:124). İş görenlerin iş tatminlerini arttırmak ve monotonluğu önlemek için bazı politikalar izlenmektedir. Bunlar; rotasyon, işin zenginleştirilmesi ve işin genişletilmesidir (Dağcı, 2017:59). Rotasyonun en büyük faydası işte monotonluğun önlemesidir. Yöneticiler, aynı işi yapmaktan sıkılan ve çalışma verimi düşen iş görenlere yaptığı işten farklı iş vererek hem monotonluktan kurtulmasını hem de yeni beceriler kazanmasını hedeflemektedirler (Türk,2007:101). İşin zenginleştirilmesi, işe daha çok anlam katma çabasıdır. Eğer işle ilgili daha çok yetki ve karar verme rahatlığı sağlanırsa, iş gören daha çok sorumluluk almaya başlar ve daha çok tatmin olur. Bu işin temel niteliklerinde değişiklik yapma yani iş zenginleştirmedir (Dağcı, 2017:60). İşin genişletilmesi ise, Bir iş ile başka işin veya işlerin aynı anda yapılacak şekilde tasarlanması iş genişletilmesi olarak ifade edilir. Bu sayede iş görenin yetenek ve becerileri artış gösterecektir (Davran, 2014:52).

İş tatminini doğrudan etkileyen, işe ilişkin beş iş boyutundan da bahsedilebilir (Luthans, 1994:114). Bunlar:

- 1.İşin doğası: İşin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı sağlama, sorumluluk alma şansı vermesi,
- 2.Gelir: Karşılaştırıldığında ücretin eşit görülmesi,
- 3.Terfi fırsatı: Hiyerarşide yükselme imkânının bulunması,
- 4.Yönetim: Yönetimin teknik ve davranışsal destek sağlama yeteneklerinin olması,
- 5.İş arkadaşları: İş arkadaşlarının teknik olarak uzmanlık dereceleri ile sosyal anlamda destek olma dereceleri.

5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ALGISI, ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DAVRANIŞI VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Çalışanın örgüte karşın hissettiği bağın gücünü ifade eden örgütsel bağlılık kavramı, örgütsel performansa pozitif yönde katkı sağladığına inanılmaktadır. Bağlılık hisseden çalışanlar, örgütün amaç ve değerlerine inanır, örgüt adına beklentilere gönüllerince uyarlar. Bağlılık hissi içerisindeki çalışanlar örgütsel amaçların gerçekleşebilmesi için beklentilerin çok

üzerinde çaba ortaya koyar ve örgütte kalmak için kararlılık gösterirler. Örgütsel bağlılık ile beraber düşünmemiz gereken psikolojik ilişki barındıran bir kavram olan örgütsel özdeşleme; örgütle dayanışma içerisinde olmayı, örgüte karşı bireyin tutum ve davranış olarak destekte bulunmasını ve örgüt üyelerinin paylaştığı ayırt edici karakteristiklerin algılanmasını içerir (Miller vd., 2000:629). Yukarıdaki tanımına göre örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıktan ayrıştığı boyut örgüt üyeliğinin kişisel tanımındadır. Bir başka ifadeyle özdeşleşme ve bağlılık arasındaki temel fark, birey ve örgüt arasındaki dolaylı ilişkiye dayanmaktadır. Özdeşleşme psikolojik birlikteliği yansıtırken, bağlılık ayrı psikolojik varlıklar arasındaki ilişkiyi yansıtmaktadır (Mowday, Porter & Steers, 1982). Buna mukabil örgütsel bağlılık ile kavramsal olarak birbirine çok benzeyen örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü güçlü korelasyon olduğuna dair çeşitli çalışmalar vardır. Bu minvalde birbiri arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olan kavramlar örgütsel özdeşleme ile iş tatminidir (Feather, & Rauter, 2004:81).

İş tatmini çalışanların ve örgütlerin performansını önemli ölçüde etkilediği varsayıldığı için birçok çalışmada örgütsel bağlılık ile değerlendirilen değişkenlerin başında gelmektedir. Uygulamalı bir çalışmada iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Tett & Meyer, 1993:259).

Yapılan araştırmalarda iş tatmini ile örgütsel bağlılık farklı varsayımlarla karşılaştırılmıştır (Gözen, 2007). Bunlar;

- İş tatmini örgütsel bağlılığa neden olur
- Örgütsel bağlılık iş tatminine neden olur
- İş tatmini ve örgütsel bağlılık birbirine neden olur
- Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında ilişki yoktur.

Steer’a göre örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki temel fark, örgütsel bağlılığın iş görenin geliştirdiği duygusal tepkiler, iş tatmininin ise iş görenin belirli bir işe karşı geliştirdiği tepkiler olmasıdır. Dolayısıyla, iş görenin çalıştığı örgüte ve onun değerleri ile hedeflerine olumlu duygular beslerken, örgüt içinde yaptığı belli bir işten dolayı mutsuzluk duyabileceği olasılığı her zaman bulunabilmektedir (Gözen, 2007).

Bu araştırmadaki ana düşünce; örgütsel bağlılığın, örgütsel özdeşleme ile iş tatmini üzerindeki etkisinin tespit edilmesidir. Bu düşünceden hareketle aşağıda yer alan araştırma modeli geliştirilmiştir.

5.1. Araştırmanın Modeli

Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarının, örgütsel özdeşleme davranışı ve iş tatmini üzerindeki etkisi Şekil 1’de yer alan model üzerinden araştırılacaktır.

Araştırma modelinde üç tür değişken dikkate alınmıştır. Bağımlı değişken olarak örgütsel bağlılık ve üç adet alt boyutu, bağımsız değişken olarak iş tatmini iki adet alt boyutu ile örgütsel özdeşleşme ele alınmıştır.

Geliştirilen araştırma modeli kapsamında katılımcıların örgütsel bağlılıklarının, örgütsel özdeşleşme ve iş tatminleri üzerindeki etkisi araştırılacaktır.

6. HAVALİMANI YER HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN PERSONELİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ve İŞ TATMİNLERİNDE Kİ ROLÜ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Rekabetin küreselleştiği, pazar ve teknolojinin sürekli değiştiği bir süreçte, örgütlerin sahip olduğu insan kaynağının önemini artırırken, nitelikli insan kaynağının örgütlerin başarı ve verimliliğinde ana unsur olarak görülmesini de sağlamıştır.

Yukarıda bahsedilen zorunlulukların en ciddi şekilde hissedildiği sektörlerin başında gelen havacılık sektörü yer hizmetlerinde çalışanlar üzerine literatürde son yıllarda artan düzeyde ilginin varlığından bahsedilebilir.

Akdemir vd.'i (2017) en yoğun üç havalimanında (İstanbul, Ankara, İzmir) psikolojik sermaye ve iş tatmini ilişkisini belirlemeye yönelik olarak yer hizmetlerinde çalışanlar üzerine yaptıkları çalışmada, psikolojik sermayenin, çalışanların iş tatmini üzerinde olumlu izler bıraktığı, psikolojik sermaye alt boyutlarından iyimserlik boyutu ve umut boyutunun iş tatmini ile doğru orantılı ve pozitif etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir.

Aypar'ın (2017) havayolu işletmelerinde çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılıklarının iş tatminleri üzerindeki etkisini ölçmek için kabin memurlarına yönelik olarak gerçekleştirdiği çalışmada, sırasıyla örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılarının ortalamasının üzerinde, iş tatminlerinin ise, oldukça yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Demirbaş'ın (2017) Türk havacılık sektöründe örgütsel bağlılık ilişkisini tespit etmek için havalimanı çalışanlarına yaptığı çalışmada, örgütsel bağlılığın yapılan işle doğru orantılı ve pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu tezine ulaşılmıştır.

Nergiz vd.'nin (2016) çalışanların iş tatminleri ile performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik Atatürk Havalimanı, gümrüksüz satış mağazaları çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada, çalışanların iş tatminleri ile performansları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığına ulaşılmış ve iş tatmininin performansı etkilediği bilgisi elde edilmiştir.

Türkay (2016) havalimanı yer hizmetleri çalışanları üzerine yaptığı çalışmada, çalışanların işletmeye ve iş koluna bağlılıklarını incelemiştir. Araştırma sonucunda; yer hizmetleri alanında çalışanlar için kendi işini ilgi çekici bulması, işletmesini kendisi için bir şans olarak görmesi, işyeri atmosferini olumlu algılaması, kişisel gelişiminin teşvik edildiğini düşünmesi, işletmede nitelikli işlerin üretildiğine dair düşüncesi ve fiziksel koşulların uygunluğu konuları, çalışma koşulları başlığını oluşturmaktadır. Bu boyut hem iş doyumunu hem işletmeye bağlılık hem de işkoluna bağlılığı etkilediği bilgisine ulaşılmıştır.

Güney vd.'nin (2015) çalışanların duygularını yönetme becerilerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini ölçmek için Sabiha Gökçen Havalimanı çalışanları üzerine yaptıkları çalışmada, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışında bulunabilmeleri için öncelikli olarak örgütsel adalet ortamı sağlanması gerektiği, yöneticiler tarafından çalışanların yetkinliklerine uygun görevler verilmesi ve adaletsiz iş yükü dağılımı yapılmaması sonuçlarına ulaşılmış olup, çalışanların beklentilerinin karşılandığı sürece örgüte faydalı olma isteğinde bulunabileceği tahmin edilmiştir.

Boylu vd.'nin (2011) havalimanı yer hizmetleri çalışanları üzerine yaptıkları çalışmada, işe alıştırma eğitiminin örgütsel bağlılığa etkisi incelenmiştir. Çalışanların örgütlerine ve işlerine

ilişkin ihtiyaç duydukları her türlü bilginin kendilerine sağlandığı başarılı bir işe alıştırmaya eğitimi sürecinin önemini farkına varılmasının ve uygulanmasının örgüte bağlı çalışanları oluşturacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Ulutaş'ın (2011) örgütlerde güven ve bağlılığın çatışma ile ilişkisi üzerine Dalaman Uluslararası Havalimanı çalışanlarına yönelik olarak yaptığı çalışmada, “bağlılık” ile “çatışma” arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre, yöneticiler işletmelerinde güven ve bağlılığı tesis ederek, çatışmanın yıkıcı etkisinden örgütlerini koruyabilecekleri sonucuna ulaşılmıştır.

İşcan vd.'nin (2010) örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki üzerine yaptıkları çalışmada, örgütlerde güvene dayalı ilişkilerin kurulması, çalışanların yöneticilerine ve bir bütün olarak örgütlerine güven duyması, alınan kararların adil olduğuna inanmaları ve tatmin seviyelerinin yüksek olması ile ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır.

6.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın ana amacı, havalimanlarında yer hizmetlisi olarak çalışanların örgütsel bağlılıklarının örgütsel özdeşleşme ve iş tatminleri üzerindeki etkisinin tespit edilmesidir. Bu kapsamda bulguların literatürdeki geçmiş çalışmalarla olan benzer ve farklılıkları temel alınarak örgütlerin çalışanlarına yönelik geliştirmesi gerek alanların da irdelenmesi amaçlanmaktadır.

6.2. Araştırmanın Yöntemi ve Kapsamı

Araştırma iki bölümden oluşturulmuştur. İlk bölüm, literatür taraması ile kavramsal çerçeveden oluşturulmuştur. İkinci bölümde, alan araştırması ile veriler toplanarak uygulama bölümü ortaya konmuştur. Saha araştırmasında veri toplama yöntemi olarak, anket yönteminin kullanılmasına karar verilmiş olup kolayda örneklem yöntemiyle 105 çalışan üzerinde anket çalışması gerçekleştirilmiştir.

Çalışanların örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve iş tatminleri üzerindeki etkisinin belirlenmesinde Likert ölçeği kullanılmıştır. Bu derecelendirmelerin katsayıları; 5:Kesinlikle katılmıyorum, 4:Katılmıyorum, 3:Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 2:Katılıyorum, 1:Kesinlikle katılıyorum şeklindedir.

Yapısal eşitlik modeli örtük değişkenler ile bağımsız değişkenler arasında lineer ilişkilerin tespit edilmesi ve bütün değişkenlerin birbiri üzerindeki etkisini tahmin etmek ve bağımlı değişkenler ile gizli değişkenler arasındaki ilişkiyi analiz eden çok kapsamlı bir istatistik yöntemidir (Kandemir, 2015:451). Çalışmada örgütsel bağlılığın örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini üzerindeki etkisinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Bu amaç dahilinde değişkenler arasındaki nedensellik ilişkilerini bir model yardımı ile anlatan ve kurulan araştırma modelinin istatistiksel uyumu, farklı uyum iyiliği kriterlerine göre analiz eden yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır.

Örneklemin Türkiye'nin sayılı büyüklükteki havalimanlarından birisi olan Antalya havalimanında yer hizmetlisi olarak çalışan personelden elde edilmesi çalışmanın sonuçlarının gerek havacılık sektörüne, gerek bu konuda daha sonra çalışma yapacak olanlara ışık tutabilecek bulgular sunması hedeflenmiştir. Anketin çalışanlarla yüz yüze

gerçekleştirilmesinden dolayı zaman ve maliyet faktörleri yüzünden örneklem büyüklüğü 105 çalışan ile sınırlı kalmıştır.

6.3. Hipotezler

Araştırma kapsamında yer alan hipotezler aşağıdaki gibidir.

H1: Örgütsel Bağlılığın Duygusal Bağlılık Değişkeni ile Örgütsel Özdeşlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Örgütsel Bağlılığın Sürekli Bağlılık Değişkeni ile Örgütsel Özdeşlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılığın Duygusal Bağlılık Değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılığın Sürekli Bağlılık Değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

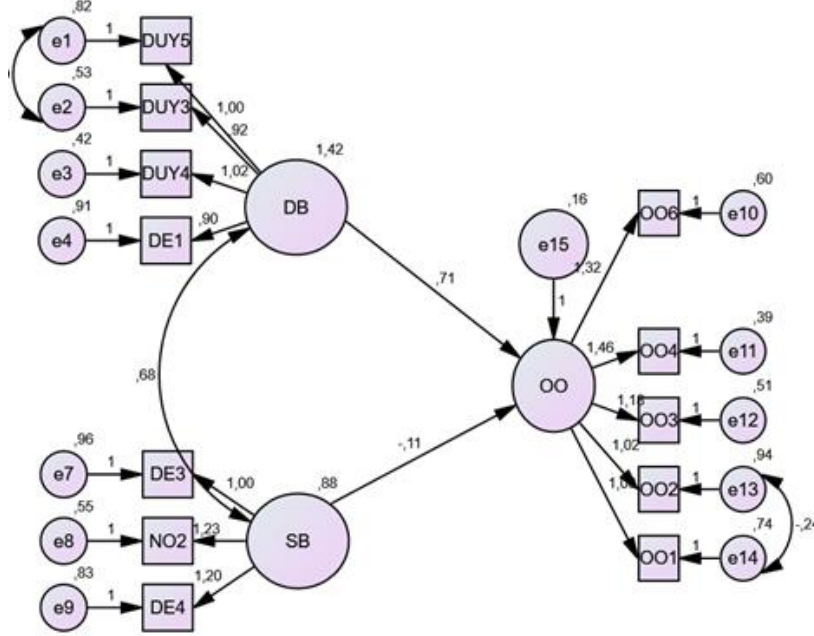
6.4. Bulgular

Tablo 1’de araştırmaya katılan çalışanların demografik detaylarına ilişkin temel bulgular yer almaktadır. Katılımcıların cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre dağılımları ağırlıklı olarak erkek ve bekârların oluşturduğu görülürken, 18-30 yaş grubundaki çalışanların çoğunlukta oluşu araştırma verilerinin toplandığı dönemde havalimanı yer hizmetinde çalışanların önemli bir kısmını mesleki kıdemlerinin başında olan öğrencilerinin oluşturduğunu düşündürmektedir. Araştırmaya katılanların çalıştığı bölüm ve kıdemleri incelendiği zaman, yolcu ve uçuş operasyon hizmetleri bölümünde çalışanların yer hizmetlerinde sayıca önemli bir ağırlığa sahip oldukları ve 1 ile 5 yıl arası tecrübeye sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Cinsiyet	N	%	Medeni Durum	N	%
Erkek	63	60,0	Evli	27	25,7
Kadın	42	40,0	Bekâr	78	74,3
Toplam	105	100,0	Toplam	105	100,0
Çalıştığı Bölüm	N	%	Eğitim	N	%
Kargo Hizmetleri	1	1,0	İlköğretim	4	3,8
Yolcu Hizmetleri	52	49,5	Lise	7	6,7
Uçuş Operasyon Hizmetleri	26	24,8	Ön Lisans	42	40,0
Ramp Hizmetleri	21	20,0	Lisans	50	47,6
İdari Hizmetler	4	3,8	Lisansüstü	2	1,9
Diğer Hizmetler	1	1,0	Toplam	105	100,0
Toplam	105	100,0			
Yaş	N	%	Kıdem	N	%
18-30 Yaş	77	73,3	1-5 Yıl	80	76,2
31-40 Yaş	21	20,0	6-10 Yıl	15	14,3
41-50 Yaş	7	6,7	11-15 Yıl	5	4,8
Toplam	105	100,0	16-20 Yıl	3	2,9
			21 Yıl ve Üstü	2	1,9
			Toplam	105	100,0

Ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesi amacıyla Cronbach's Alpha değerleri hesaplanmış olup “ α ” katsayıları konularına göre sırayla şu şekildedir: Örgütsel bağlılık 0.930, örgütsel özdeşlik 0.923 ve iş tatmini 0.951 olarak hesaplanmıştır. Bulunan Alpha değerleri ölçeğin yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir.



Şekil 1. Örgütsel Bağlılık Değişkenleri ile Örgütsel Özdeşlik Arasındaki İlişkilere Yönelik Doğrulamalı Faktör Analizi

Örgütsel bağlılık değişkenleri ile örgütsel özdeşlik arasındaki doğrulamalı faktör analizi bulgularına göre; örgütsel bağlılık değişkenlerinden duygusal bağlılıktaki (DB) bir birimlik bir artış, diğer bir değişken olan sürekli bağlılıkta (SB) 0,68 oranında bir artışa neden olacağı söylenebilir. Bu bulgu, duygusal bağlılık ile örgütsel özdeşlik arasında çok önemli bir düzeyde ilişki olduğu işaret etmektedir. Buna mukabil sürekli bağlılık ile örgütsel özdeşlik arasındaki etkileşimin düşük olmasından dolayı doğrulama katsayısı olarak da düşünebileceğimiz regresyon katsayısı düşüktür.

Tablo 2. Ölçeklerin Uyum Değerleri

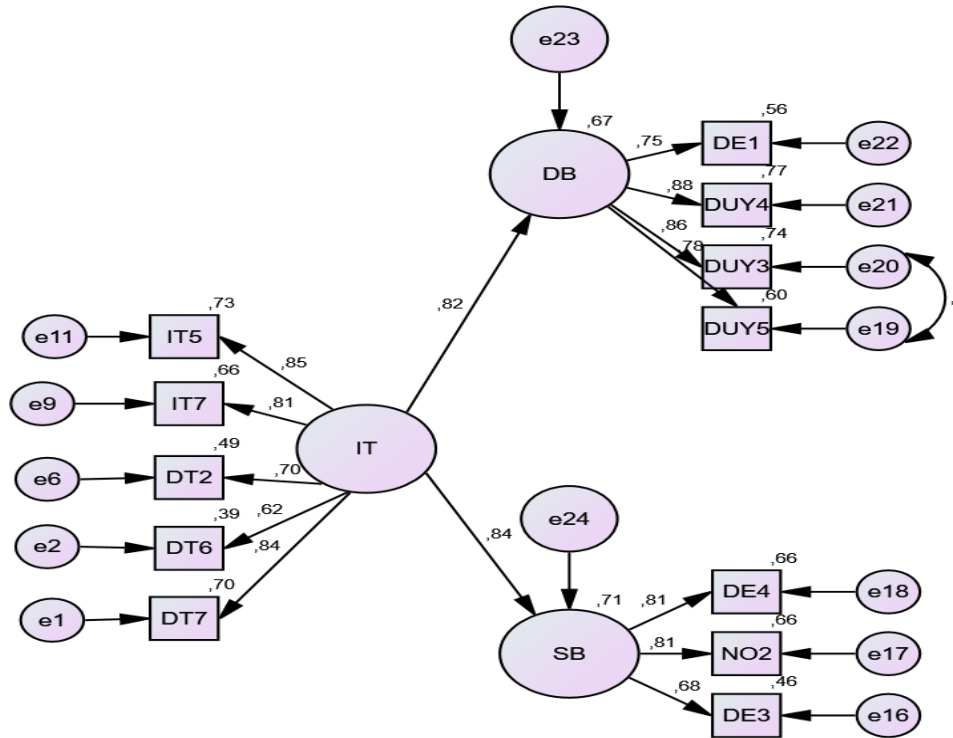
	X ² /df	GFI	CFI	RMSEA
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	0,919	0,972	1,000	1,000
Örgütsel Özdeşlik Ölçeği	1,447	0,979	0,994	0,066
Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Özdeşlik Arasındaki İlişki Ölçeği	1,571	0,892	0,966	0,074
İyi Uyum Değerleri*	≤3	≥0,90	≥0,97	≤0,05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri*	≤4-5	0,89-0,85	≥0,95	0,06-0,08

X²=Chi-Square (Ki-Kare); df=Degree of Freedom (Serbestlik Derecesi); GFI=Goodness Of Fit Index (İyilik Uyum İndeksi); CFI=Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi); RMSEA=Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü). **Kaynak:** Meydan ve Şeşen, 2011:37

Yukarıdaki uyum değerlerine göre, örgütsel bağlılık değişkenleri ile örgütsel özdeşlik arasında oluşan model ile oluşan uyum iyiliği kriterleri kabul edilebilir sınırları içindedir.

Örgütsel bağlılık değişkenlerinden duygusal bağlılığın örgütsel özdeşlik arasında %95 güven aralığında ($P=0,000<0,05$) anlamlı ve olumlu olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bu sonuçlar neticesinde duygusal bağlılığın örgütsel özdeşlik arasında anlamlı ve olumlu bir etkide olmasından dolayı H1 hipotezi kabul edilir.

Örgütsel bağlılık değişkenlerinden sürekli bağlılığın örgütsel özdeşlik arasında %95 güven aralığında ($P=0,230>0,05$) önemli olmadığı bulgusu elde edilmiştir. Bu sonuçlar neticesinde sürekli bağlılığın örgütsel özdeşlik arasında anlamlı ve olumlu bir etkide olmamasından dolayı H2 hipotezi reddedilir.



Şekil 2. İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılık Değişkenleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Doğrulayıcı Faktör Analizi

İş tatmini ile örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki doğrulayıcı faktör analizi bulgularına göre; iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki yordayan bağımlı değişkenler birbirine yakın ve olumlu çıkmıştır. Sırasıyla; duygusal bağlılık (DB) 0,82, sürekli bağlılıkta (SB) 0,84 oranında yordalanmaktadır. Yani sürekli bağlılıkta bir birimlik yükselme iş tatmininde 0,84'lük bir artış sağlayacaktır.

Tablo 3. Ölçeklerin Uyum Değerleri

	X ² /df	GFI	CFI	RMSEA
İş Tatmini Ölçeği	1,568	0,940	0,978	0,074
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	0,919	0,972	1,000	1,000
İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Ölçeği	1,692	0,882	0,956	0,082
İyi Uyum Değerleri*	≤3	≥0,90	≥0,97	≤0,05
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri*	≤4-5	0,89-0,85	≥0,95	0,06-0,08

X²=Chi-Square (Ki-Kare); df=Degree of Freedom (Serbestlik Derecesi); GFI=Goodness Of Fit Index (İyilik Uyum İndeksi); CFI=Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi); RMSEA=Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü). **Kaynak:** Meydan ve Şeşen, 2011:37

Yukarıdaki uyum değerlerine göre, iş tatmini ile örgütsel bağlılık değişkenleri arasında oluşan model ile oluşan uyum iyiliği kriterleri kabul edilebilir sınırlar içindedir.

İş tatmini ile örgütsel bağlılık değişkenlerinden duygusal bağlılık arasında %95 güven aralığında (P=0,000<0,05) anlamlı ve olumlu olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bu sonuçlar neticesinde iş tatmini ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ve olumlu bir etkide olmasında dolayı H3 hipotezi kabul edilir.

İş tatmini ile örgütsel bağlılık değişkenlerinden sürekli bağlılık arasında %95 güven aralığında (P=0,000<0,05) anlamlı ve olumlu olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bu sonuçlar neticesinde iş tatmini ile sürekli bağlılık arasında anlamlı ve olumlu bir etkide olmasında dolayı H4 hipotezi kabul edilir.

7. SONUÇ

Bu çalışmada oluşturulan örgütsel bağlılık modeli yapısı itibari ile yapısal eşitlik modeli ile örgütsel özdeşleşmeye ve iş tatminine farklı bir bakış açısı getirmiştir. Örgütsel bağlılık bağımlı değişkenlerinin yani duygusal ve sürekli bağlılıkların örgütsel özdeşleşme ve iş tatminini ne oranda etkilediği yapılan doğrulayıcı faktör analizleri ile kurulan modelde gösterilmiştir. Yapısal eşitlik modelinin uyum iyiliği ölçülerine bakıldığında örgütsel bağlılığı açıklayan boyutların kabul edilebilir sınırlar içinde ve modelin örgütsel bağlılığı açıklamakta kullanılabilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Faktörler arasındaki ilişkiler irdelendiğinde hangi bağımlı değişkende nasıl bir değişim gerçekleşirse başka bir bağımlı değişkende nasıl bir değişim olabileceği tahmin edilebilecektir. Örgütsel özdeşleşmeyi en çok etkileyebilecek bağımlı değişkenin duygusal bağlılık ölçeği olabileceği sonucuna ulaşılrken, sürekli bağlılığın ise özdeşlik üzerinde negatif bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Her iki değişkeninde olumlu veya olumsuz değişimi örgütsel özdeşlik konusunda çok önemli derecede değişimine etki etmektedir.

Yaptığımız çalışma ile birlikte örgütsel bağlılık değişkenlerinin iş tatmini üzerinde de önemli ve pozitif bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre, örgütlerde yapılacak olumlu gelişmeler örneğin, örgütlerde çalışanlara farklı şeyler yapabilmek imkânı sunmak, kendi kararlarını ve yöntemlerini uygulama serbestliği vermek, yaptıkları işlerle ve sarf ettikleri çalışma saatleriyle aldıkları ücretleri daha adil bir düzene getirmek daha yüksek bağlılık düzeylerine ulaşmaya imkân verecek, birisinin çalıştığı iş yerini eleştirdiğinde, bunu kişisel bir hakaret olarak hissedecek, çalıştığı iş ile ilgili konuşurken “onlar/ben” yerine “biz”

diyebilmeye başlayacak ve çalıştığı iş yerinde elde edilecek başarıyı kendi başarısı gibi hissedebilecektir.

Sonuç olarak örgütsel bağlılığın daha yüksek düzeylerde olmasını sağlamak için özellikle sürekli bağlılık ile ilgili bağımsız değişkenler üzerinde durulmalı ve bu değişkenlerin olumlu şekle dönüştürebilecek girişimlerin yanında örgütsel özdeşliği ve iş tatminini de olumlu yönde iyileştirilmesi sağlandığı takdirde çalışanların örgütsel bağlılığı artacaktır.

Yapılan çalışmanın, örgütsel bağlılığı etkileyen değişkenlerin birlikte analiz edilmesi ile ulaşılan sonuçların birbirleri arasındaki etkiyi ortaya koyması nedeniyle literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca çalışan personelin istek ve arzularında zaman içerisinde gerçekleşecek olan değişimler göz önüne alınarak belirli aralıklarla çalışmanın tekrar edilmesi faydalı olacaktır. Ayrıca çalışma yapacak olan araştırmacılar iş görenler ve yöneticiler için ayrı ayrı geliştirilmiş ölçekler yardımıyla araştırma yapılabilir ve birbirinden bağımsız yürütülen bu çalışmaların sonuçlarını kıyaslama yoluna gidilebilir.

KAYNAKLAR

Akdemir, B. ve Açıkan, A. M. (2017), “Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, Akademik Yaklaşımlar Dergisi, 8(2): 57-79.

Aktuğ, M. (2016), “Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Güvenin Çalışan Performansı Üzerine Etkisi”, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Aypar, Z. (2017), “Havayolu İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Bağlılıklarının İş Tatminleri Üzerindeki Rolü”, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004), “Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması”, Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7: 1-30.

Boylu, Y. ve Karakaş, A. (2011), “İşe Alıştırma Eğitiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Havalimanı Yer Hizmetleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 1: 61-75.

Çetin, M. Ö. (2004), Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, İstanbul, Nobel Yayın.

Dağcı, O. (2017), “Havacılık Sektöründe Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Hava Aracı Bakım Teknisyenleri Üzerine Bir Araştırma”, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Davran, D. (2014), “Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Van İli İlk ve Ortaokulları Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama”, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Van.

Demirbaş, İ. (2017), “Türk Havacılık Sektöründe Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesi”, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

IŞILDAK, B., ve YILDIRIM, A., “Havalimanı Yer Hizmetlerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılık Algularının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Üzerindeki Rolü ve Etkinliği Üzerine Bir Araştırma ve Örnek Uygulama” ANKA e-DERGI, Cilt 3/Sayı 2/2018

Doğan S. ve Kılıç, S. (2007), “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 29: 37-61.

Dukerich, J. M., Golden, B. ve Shortell, S. M. (2002), “Beauty is in the Eye of the Beholder: The Impact of Organizational Identification, Identity and Image on Physician Cooperative Behavior. Administrative Science Quarterly”, 45: 507- 533.

Dutton, J., Dukerich, J. ve Harquail, C.V. (1994), “Organizational Images and Membership Commitment”, Administrative Science Quarterly, 39(2): 239-263.

Feather, N. T., ve Rauter, K. A. (2004), “Organizational Citizenship Behaviours in Relation to Job Status, Job Insecurity, Organizational Commitment and Identification, Job Satisfaction and Work Values”, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77(1): 81-94.

Foote, N. (1951), “Identification as the Basis For a Theory of Motivation”, Amerikan Sociological Review, 16(1): 14-21.

Forth, B. E. ve Mael, F. (1989), "Social Identity Theory and the Organization", The Academy of Management Review, Briarcliff Manor, 14(1).

Gözen, E. (2007), “İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama”, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Güçlü, H. (2006), Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Güney, T. vd., (2015), “Çalışanların Duygularını Yönetme Becerilerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Sabiha Gökçen Havalimanı Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18(34): 99-132.

Huselid, M.A. (1995), “The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity and Corporate Financial Performance”, Academy of Management Journal, Vol. 38, No. 3: 635-672.

İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010), “Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24(4): 195-216.

Kandemir, H. (2015), “Öğrenci Memnuniyetini Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli İle Araştırılması”, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(13): 447-461.

Keser, A. (2015), Çalışma Psikolojisi, Bursa, Ekin Yayınevi.

Lasswell, H. D. (1935), World Politics and Personal Insecurity, New York, McGraw - Hill.

Lee, S. (1971), “An Empirical Analysis of Organizational Identification”, Academy of Management Journal, 14(2): 213-226.

Luthans F. (1994), Organizational Behavior, Newyork: McGraw-Hill.

IŞILDAK, B., ve YILDIRIM, A., “Havalimanı Yer Hizmetlerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılık Algularının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Üzerindeki Rolü ve Etkinliği Üzerine Bir Araştırma ve Örnek Uygulama” ANKA e-DERGİ, Cilt 3/Sayı 2/2018

Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011), Yapısal Eşitlik Modellemesi – AMOS Uygulamaları, Ankara, Detay Yayıncılık.

Meyer, J. P. ve Allen, N.J. (1996), “Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity”, Journal of Vocational Behavior, 49: 252-276.

Meyer, J. P. ve Allen, N.J. (1997), Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application Thousand Oaks, California: Sage Publications.

Miller, V., Allen M., Casey, M. ve Johnson, J. (2000), “Reconsidering the Organizational Identification Questionnaire”, Management Communication Quarterly, 13(4): 626-658.

Mowday, R. T., Porter, L. W., ve Steers, R. (1982), Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. Academic Press Inc., New York.

Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Lyman W. P. (1979), “The Measurement of Organizational Commitment”, The Journal of Vocational Behavior, 14: 224-247.

Nergiz, E. ve Yılmaz, F. (2016), “Çalışanların İş Tatmininin Performanslarına Etkisi: Atatürk Havalimanı Gümrüksüz Satış İşletmesi Örneği”, Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14: 50-79.

Özgözcü S. (2016), “Kurumsal İmaj, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi”, Kastamonu Eğitim Dergisi, 25(2): 581-596.

Özler, N. D. (2015), Örgütsel Davranışta Güncel Konular, Bursa, Ekin Yayınevi.

Öztürk, M. (2013), “Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri”, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Rusbelt, Farrell, Rogers ve Madnous, (1988), “Impact Of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model of Responses to Decline Job Satisfaction”, Academy of Management Journal, 31(3): 599-627.

Schneider, B., ve Snyder, R. (1975), “Some Relationships Between Job Satisfaction and Organizational Climate”, Journal of Applied Psychology, 60(3): 318-328.

Scott, S.G. ve Lane, V.R. (2000), “Fluid Fractured and Distinctive? In Search of a Definition of Organizational Identity”, The Academy of Management Review, Vol. 25 Iss. 1: 143–145.

Shalley C., Gilson L. ve Blum T. (2000), “Matching Creativity Requirements and the Work Environment: Effects on Satisfaction and Intentions to Leave”, Academy of Management Journal, Vol.43 Issue 2, Apr, 215-223.

Steers, R. (1977), "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment", Administrative Science Quarterly, 22: 46-56.

IŞILDAK, B., ve YILDIRIM, A., “Havalimanı Yer Hizmetlerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılık Algularının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Üzerindeki Rolü ve Etkinliği Üzerine Bir Araştırma ve Örnek Uygulama” ANKA e-DERGİ, Cilt 3/Sayı 2/2018

Tett, R. P. ve Meyer, J. P. (1993), “Job Satisfaction, Organizational Commitment”, Turnover Intention and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. Personnel Psychology, 46(2): 259-293.

Tikici, M. (2005), Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler, İstanbul, Nobel Yayın.

Tokgöz, E. ve Aytemiz, O. (2013), “Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma”, Öneri Dergisi, 10(39): 61-76.

Tolman, E. C. (1943), “Identification and the Post - War World”, Psychological Review, 38(2): 141-148.

Tursun, M. (2017), “Örgütsel Güven-Örgütsel Bağlılık İlişkisi: İstanbul İlinde Karayolu Ulaştırma Sektörü Üzerinde Bir Araştırma”, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Türk, S. (2007), Örgüt Kültürü ve İş Tatmini, Ankara, Gazi Kitabevi.

Türkay, O. (2016), “İşe, İşletmeye ve İş Koluna Bağlılığı Yordayan Faktörlerin Geç Liberalleşen Bir İş Alanı Özelinde İncelenmesi: Havaalanı Yer Hizmetleri Çalışanları Örneği”, Çalışma İlişkileri Dergisi, 7(2): 114-135.

Tüzün, İ. K. Ve Çağlar, İ. (2008), “Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi”, Journal of Yasar University, 3(9): 1011-1027.

Ulutaş, M. (2011), “Örgütlerde Güven Ve Bağlılığın Çatışma İle İlişkisi: Dalaman Uluslararası Havalimanı Çalışanları Üzerinde Bir Alan Araştırması”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 14(1): 79-96.

Vurdu, U. (2017), “Resmi Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Durumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki”, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Witt, P. A. (1989), Recreation non-participation and Barriers to Leisure, Venture Publishing, Inc.

Wood, S. ve Menezes, L. (1998), “High Commitment Management in the UK: Evidence From the Workplace Industrial Relations Survey and Employers Manpower and Skills Practices Survey”, Human Relations, 51(4): 485-515.