

## Sendikalı Olma ve Örgütsel Bağlılık\*

**Mehmet Murat TUNÇBİLEK**

orcid.org/0000-0001-8771-3756

Dr. Öğr. Üyesi, Karabük Üniversitesi  
Assistant Professor, University of Karabuk  
mtuncbilek@yahoo.com

**Ebru HACIOĞLU**

orcid.org/0000-0002-5680-4476

Yüksek Lisans Öğrenci, Karabük Üniversitesi  
Master's Student, University of Karabuk  
ebruhol@gmail.com

### Öz

Örgütsel bağlılık, işletmelerin rekabet üstü kalmasında önemli bir faktör olan insan kaynaklarının örgüte katkısını belirlemede önemli bir etkidir. Bu nedenle işletmelerde bu başarıya katkı sağlayacak olan sendikaların rolünün ne olduğunun belirlenmesi önemlidir. Bu katkının belirlenmesi amacıyla aynı sektördeki sendikalı ve sendikasız çalışanların örgütsel bağlılıkları ölçülmüştür. Araştırmanın evreni Bursa ili metal işkolunda çalışan işyerleridir. Bu evrenden 364 sendikalı ve 385 sendikasız toplam 749 kişiden veri elde edilmiştir. Veriler t-testi ile analiz edilmiştir. Araştırmanın temel hipotezi örgütlerde sendikalı olarak çalışanların sendikasız çalışanlara göre daha yüksek bağlılığa sahip olduğudur. Veriler, anket tekniği ile

---

\* Bu çalışma Ebru Hacıoğlu'nun Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsünde hazırlanan "Metal İşkolu Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıklarına Yönelik Mukayeseli Bir Araştırma: Bursa İli Örneği" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

toplanmıştır. Verilerin toplanmasında Allen ve Meyer'in (1990) üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre sendikasız çalışanların duygusal bağlılıklarının sendikalı çalışanlara göre göreceli olarak daha yüksektir. Sendikalı çalışanların ise hem genel örgütsel bağlılıklarının hem de devam ve normatif bağlılıklarının sendikasız çalışanlara göre göreceli olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:**

Örgütsel Bağlılık, Sendikalı ve Sendikasız çalışanların örgütsel bağlılıkları, Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif bağlılık

**Being Unionized and Organizational Commitment**

**Abstract**

Organizational commitment is an essential factor in determining the contribution of human resources to the organization, which is essential for businesses to stay ahead of the competition. For this reason, it is necessary to determine the role of unions that will contribute to this success in enterprises. The organizational commitment of unionized and non-unionized employees in the same sector was measured to determine this contribution. The universe of the research is the workplaces working in the metal sector of Bursa province. Data were obtained from 749 people, 364 unionized and 385 non-unionized people from this universe. Data were analyzed by t-test. The central hypothesis of the research is that unionized employees in organizations have higher commitment than non-union employees.

The questionnaire technique was used to collect the data. Allen and Meyer's (1990) three-dimensional organizational commitment scale was used to collect data. According to the research results, the emotional commitment of non-union employees is relatively higher than that of unionized employees. It has been determined that the general organizational commitment and the continuance and normative commitment of unionized employees are somewhat more than non-unionized ones.

### **Keywords**

Organizational Commitment, Organizational Commitment of Unionized and Non-Unionized Employees, Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment

### **Giriş**

Sendikalar, Sanayi Devrimi'nin bir sonucu olarak ortaya çıkmış gibi kabul edilse de aslında sendikal hareketler milattan kendini göstermeye başlamıştır. Sendikalaşma, Sanayi Devrimi ile ilk önce İngiltere'de başlayarak daha sonra dünyanın birçok ülkesine yayılmıştır. Sendika; çalışanların ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerinin korunması amacıyla kurulmuş tüzel kişiliktir. Bu tanımdan her ne kadar sadece işçilerin korunması algılanıyor olsa da işveren sendikaları da bulunmaktadır. Örgütlenme biçimlerine göre sendikalar; meslek sendikaları, işkolu sendikaları, işyeri sendikaları ve genel sendikalar olarak örgütlenmektedir. Türkiye'de sendikalar genel olarak işkolu sendikaları olarak örgütlenmişlerdir.

Çalışanların bir kısmı sendikalara üye olmak isterken bir kısmı ise üye olmak istememektedir. Zorunlu sebeplerden dolayı üye olan

veya olamayan çalışanlarda bulunmaktadır. Çalışanlar ekonomik nedenlerden dolayı, işverene karşı kendini güvenceye almak, iş güvencesi sağlamak, sendikaların sunduğu fırsatlardan yararlanmak için sendikaya isteyerek üye olurken, bazıları ise sendikaya üye olmazsa işe alınamayacağı veya arkadaşlarının baskısı gibi sebeplerle sendikaya üye olmaktadır. Sendikaya üye olmak istemeyen çalışanların ise sendikaya bakış açıları, sendikanın faaliyetlerini beğenmeme gibi nedenlerden dolayı üye olmazken bazıları ise işsiz kalma korkusundan dolayı üye olmamaktadır (Bingöl, 2013; Urhan, 2005; Löle, 2012).

Bu çalışma sendikalı ve sendikasız çalışanların örgütsel bağlılıklarının karşılaştırmalı olarak araştırılmasını konu almaktadır. Araştırma Bursa ilinde metal işkoluna bağlı olan (demir-çelik, elektrik, makina, otomotiv, kauçuk, alüminyum vb.) sendikalı ve sendikasız işletmelerde gerçekleştirilmiştir. Metal sektörü, Bursa'da faaliyet gösteren sektörler arasında ilk 10'da yer almaktadır (BTSO,2022). Yapılan bu araştırma ile literatürde sendikalı ve sendikasız çalışanların örgütsel bağlılıkları ile ilgili araştırma eksikliğinin doldurulacağı düşünülmektedir.

Örgütsel bağlılık, geçmişte olduğu gibi günümüzde de araştırılmaya değer konular arasında görülmektedir. Örgütlerin hayatta kalmaları verimli çalışanları elde tutmasına bağlıdır. Çalışanlar örgütlerin en değerli varlığıdır. Çalışanların örgütte tutulması, örgütsel bağlılık kavramı ile ilgilidir. Örgütsel bağlılık, çalışanların kendilerini örgütle bütünleştirmesi ve psikolojik olarak örgüte bağlanması olarak tanımlanabilir. Örgüte bağlı olan çalışanlar verimliliği artırdığı gibi örgütün devamlılığını ve rekabet avantajını

sağlamaktadır. Örgüte bağlılığı olmayan çalışanların örgüte zararları olabilmektedir (Güney, 2015:275; San ve Yalçıntaş, 2017:510).

Bu çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; örgütsel bağlılık kavramı, örgütsel bağlılığın boyutları, örgütsel bağlılık faktörleri ve ikinci bölümde ise yapılan araştırmanın bilgi ve bulguları yer almaktadır.

### 1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama tekniği ankettir. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili bilgiler toplanılmıştır. İkinci bölümde ise Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Ölçeği (18 madde) ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Bağlılık ölçeğinde; 6 madde duygusal bağlılık, 6 madde devam bağlılığı, 6 madde normatif bağlılık boyutu ile ilgilidir. Söz konusu ifadeler Dağlı ve arkadaşları (2018) tarafından Türkçeye uyarlanmış halinden alınmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ne ilişkin ifadelerin derecelendirilmesinde 5'li Likert Ölçeği (1=Kesinlikle katılmıyorum; 5=Kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır

Sendikalı ve sendikasız çalışanlardan toplanan verilerin analizi için SPSS istatistik paket programı kullanılmıştır. Analizin ilk aşamasında SPSS AMOS programı ile Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmış ve bunun sonucuna istinaden bazı maddeler analizden çıkarılmıştır. Daha sonra ölçeğin güvenilirliği test edilmiştir. Güvenilirlik analizi için Alfa (Cronbach Alfa) katsayısından yararlanılmıştır (Özdamar, 2004:623). Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirliği için " $0.00 \leq \alpha < 0.40$ "= güvenilir değil, " $0.40 \leq \alpha < 0.60$ "=düşük

güvenirlik,  $0.60 \leq \alpha < 0.80$  = oldukça güvenilir ve  $0.80 \leq \alpha < 1.00$  = yüksek güvenilirlik'' değerleri dikkate alınmıştır (Yıldız ve Uzunsakal, 2018:19).

Verilerin analizinde %95 güven aralığı kullanılmıştır. Parametrik testlerin uygulanabilmesinde geçerli olan verilerin normal veya normale yakın dağılım göstermesi, verilerin varyanslarının eşit olması, hata değerlerinin tesadüfi olması yani örneklemelerin tesadüfi seçilmesidir. Varyansların eşit olup olmadığını ölçmek için F testi ve Levene testi kullanılmıştır. Verilerin analizinde bağımsız iki grup arası t-testi (Independent Samples T-test) kullanılmıştır. Normallik analizinde Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) değerleri -2 ve +2 değerleri aralığında ise verilerin normal dağıldığı kabul edilmektedir (George & Mallery, 2010).

Verilerin toplanması için oluşturulan ölçeğin etik onayı, Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu 04.03.2021 tarih ve 16450 sayılı kararıyla onaylanmıştır.

## 2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Bursa'da metal işkolunda çalışan üretim işletmeleridir.

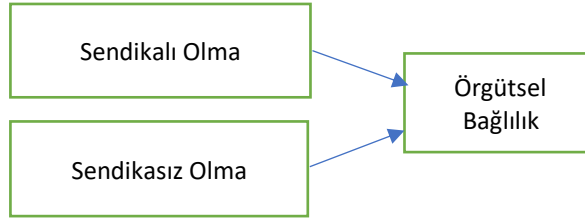
Sendikası çalışanların evren büyüklüğü 50,000 iken sendikalı çalışanların evren büyüklüğü 75,000'dir. Sekaran (2003:294)' e göre 50,000 kişi için örneklem büyüklüğü 381, 75,000 kişi için ise 382 olması gerekmektedir.

Araştırma evrenindeki sendikalı ve sendikası üretim işletmelerinde çalışanlardan kolayda örnekleme yöntemi ile örneklem seçilip anket uygulanmıştır. Sendikalı işletmelere 512, sendikası işletmelere 546 adet olmak üzere toplamda 1058 adet anket dağıtılmıştır. Anketler insan kaynakları çalışanları ve işyeri sendika

temsilcileri ile katılımcılara ulaştırılmıştır. Sendikalı işletmelerden 364 anket toplanmıştır. Sendikasız işletmelerden ise 386 anket toplanmıştır, 1 tanesi ise geçersiz sayılmıştır. Toplamda 749 anket ile analizler yapılmıştır.

### 3. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli aşağıdaki gibidir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

### 4. Araştırmanın Hipotezleri

H1: Sendikalı çalışanlar ile sendikasız çalışanlar arasında duygusal bağlılık açısından anlamlı farklılık vardır.

H2: Sendikalı çalışanlar ile sendikasız çalışanlar arasında devam bağlılığı açısından anlamlı farklılık vardır.

H3: Sendikalı çalışanlar ile sendikasız çalışanlar arasında normatif bağlılık açısından anlamlı farklılık vardır.

H4: Sendikalı çalışanlar ile sendikasız çalışanlar arasında genel örgütsel bağlılık açısından anlamlı farklılık vardır.

### 5. Örgütsel Bağlılık Kavramı

1970’li yıllardan bugüne kadar olan süreçte örgütsel bağlılık kavramı örgütsel davranış disiplininde önemli kavramlardan biri olmuştur. Hatta bu kavram örgütün başarısında kilit öge olarak kabul edilmiştir. Örgütsel bağlılık kavramı, örgütlerde performans ve

verimliliğin arttırılmasında önemli role sahiptir. Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık kavramı ve çalışanların örgüte bağlılığı ile ilgili birçok araştırma yapıldığı görülmektedir. Örgütsel bağlılık, çalışanların başarısı, üretkenliği ve güdülenmesi üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır. İnsan kaynağının öneminin artması ile bu kavrama olan ilgi giderek artmıştır ve gelecek yıllarda da ilginin devam edeceği görülmektedir (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010:1-2; Ada vd., 2008: 496; Özkalp ve Kirel, 2013: 664).

Örgütsel bağlılık ile ilgili bazı tanımlamalar şu şekildedir:

Örgütsel bağlılık, bireyin hedeflerinin çalıştığı kurumun hedefleri ile özdeşleştiği ve bu hedefleri gerçekleştirmek için gereğinden fazla çaba göstererek o kurumda kalma isteğidir (Mowday, Steers & Porter, 1979: 225).

Örgütsel bağlılık, çalışanların çalıştığı kuruma sadakatinin davranışlarına yansımalarıdır ve kurum çalışanlarının sürekli başarı ve esenliklerini konusundaki endişelerini dile getirdiği sürekliliği olan bir süreçtir (Luthans, 2011).

Çalışanın maddi kaygılar gütmeyen, duygusal yönden örgütte kalmak isteyerek, örgütün amaç ve değerlerini benimseyip özdeşleşmesidir (Gaether & Nollen, 1989:976).

Bağlılık kavramı, bağlı olduğun şeyi özümseyerek ona faydalı olma davranışlarında bulunmaktır. Örgütsel bağlılık ise, örgütün amaç, ilke ve değerlerini benimseyip uyarak gönülden üzerine düşeni yapmaktır (Tutar, 2007:104).

Örgütsel bağlılık, çalışanın çalışmakta olduğu işletmeye olan sadakati ve ilgisidir (Turunç, Coşkun ve İçdem, 2018:2414).



Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütün amaçlarını benimseyerek çaba göstermesi ve örgütte kalma isteğidir (Esmer ve Yüksel, 2017:261).

Örgütsel bağlılık, çalışan ile örgüt arasındaki bağıdır. Başka bir deyişle örgütün başarılı olabilmesi için çalışanın örgüte duyduğu sadakat duygusudur. Örgütsel bağlılık, çalışanın verimini arttırdığı gibi çalışanların işe geç gelmelerini, devamsızlığını ve işten ayrılma düşüncelerini azaltmaktadır (Bayram, 2005:125).

Meyer ve Allen'in (1991) yapmış olduğu araştırmada ise örgütsel bağlılığın psikolojik yönü ele alınmıştır. Onların görüşüne göre örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine psikolojik yaklaşımını ifade eder. Bu yaklaşım, çalışan ve örgüt arasındaki ilişkiyi gösterir ve çalışanın örgüt üyeliğine devam edip etmeme yönünde karar almasını sağlar. Aynı zamanda bu bağlılık çalışanın örgüte inancını, sadakatini ve işe katılımını da içermektedir. Örgütsel bağlılık, çalışanın çalıştığı işyerine karşı geliştirmiş olduğu ilişkisinin sağlamlığıdır. Bu sağlamlığın gücü, örgütün verimliliğini ve performansını olumlu yönde etkiler. Aynı şekilde bağlılık, örgütte istenmeyen olumsuz davranışların da (işte devamsızlık, işten ayrılma, tatminsizlik vb.) azalmasını sağlar ve böylece verimlilik, işgücü kaybı, ürün ve hizmet kalitesine de etkiler. (Baysal ve Paksoy, 1999)

Meyer ve Allen, (1991) örgütsel bağlılık kavramını üç farklı şekilde tanımlamıştır: Örgüte duygusal bir ilgi olarak bağlılık, örgütten ayrılmanın algısal bir bedeli olarak bağlılık ve örgütte kalmaya zorunluluk olarak bağlılık. Bağlılığın bu üç biçimin sırasıyla duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak kavramlaştırmıştır. Örgüt üyeliğini devam ettirme veya ettirmeme kararını etkileyen ve örgütle

çalışanın ilişkisini karakterize eden bu üç yaklaşım örgütsel bağlılıkta yaygın olarak kullanılır. Ancak, bağlılığın her bir çeşidi için psikolojik ifadenin doğası oldukça farklıdır. Güçlü bir duygusal bağlılıkla çalışanlar bunu istedikleri için, güçlü bir devam bağlılığıyla çalışanlar ihtiyaçları olduğu için ve güçlü bir normatif bağlılıkla çalışanlar bunu yapmaları gerektiğini düşündükleri için örgütte kalırlar (Meyer vd., 1993: 539). Bu üç bağlılık türü iş üzerindeki davranış ve performansta farklılık oluşturabileceği için bağlılığın olmadığı durumlarda işten ayrılmalara sebebiyet verebilecektir. Özellikle duygusal bağlılık ve az da olsa normatif bağlılık iş performansı ve örgütsel vatandaşlık ile olumlu ilişkilidir. Buna karşın devam bağlılığının alakasız veya olumsuz ilişkili olması beklenebilir. (Meyer & Allen, 1997).

1955 yılında bağlılık kavramını ilk inceleyenlerden bir olan Harold Guetzkoy ise bağlılığı “ kişiyi belli bir düşünceye, kişiye veya gruba karşı önceden hazırlayan bir davranış ” olarak tanımlamıştır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009:6).

Bütün bu tanımlamalara bakıldığında; örgütsel bağlılığı çalışanın işyerine karşı duyduğu bir uçta içten gelen, samimi, gönülden ve tüm benliği ile örgüte kendini adama diğer tarafta içten veya dışardan gelen bir zorunluluk nedeniyle örgüte sadık kalma güdülerinin etkisiyle örgütte karşı olan bağlılık olarak tanımlayabiliriz.

### **5.1 Duygusal Bağlılık**

Duygusal bağlılık çalışanların iş tatminleri ve örgütsel adalet gibi iş tecrübeleri ile gelişmektedir (Güney, 2015:290). Duygusal bağlılıkta çalışanlar örgüte gereksinim duydukları için değil kendi istekleri doğrultusunda bağlanmaktadır (Balay, 2014:27).

Örgütlerde duygusal bağlılık şu dört faktörün gelişmesiyle oluşmaktadır; kişilik özellikleri, işin özellikleri, iş tecrübesi ve yapısal özellikler (Allen & Meyer, 1990:4). Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar, buldukları örgütün daha iyi olması için kendilerinin yararına olan bazı durumlardan fedakârlık edip, örgütün lehine çalışmaktadır (Kara, 2015:9). Duygusal bağlılıkta zorunluluk yoktur, istek vardır (San ve Yalçıntaş, 2017:505). Duygusal bağlılık, örgütsel bağlılık unsurlarından işveren tarafından en sevilen ve çalışanların örgüte en çok bağlı olduğu unsurdur (Bayram, 2005:132). Duygusal bağlılık aynı zamanda iş performansını ve örgütsel vatandaşlık davranışını en yüksek seviyeye çıkartan bağlılık türüdür (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013:71). Duygusal bağlılığa sahip olan çalışan örgütün başarısını kendi başarısıymış gibi kabullenip bu başarı ile gurur duymaktadır (Hacıoğlu, 2014:12).

Duygusal bağlılıkta çalışan, örgütün değerlerini koşulsuz kabullenir ve kendisini örgütünün bir parçası olarak hisseder. Bu, birey için istenen ve beklenen bir “mutluluk” durumudur. Aynı şekilde örgüt de, bireyin duygusal olarak örgütüne olan bağlılığını önemser. Bireyin örgütsel bağlılığının kuvvetli olması, o kişinin kendi istediğiyle örgütte bulunması demektir. (Tunçbilek & Kaya, 2020: 35)

## 5.2. Devam Bağlılığı

Bu bağlılık türünde çalışanlar örgüte vermiş olduğu emeğin bir karşılığı olarak örgütte kalmayı tercih eder. Devam bağlılığı, çalışanların örgüte maddi yönden bağlılığıdır (Luthans, 2011). Çalışanların örgüte harcamış olduğu vakit, çaba, emek ve performansı ile bunun bedeli olarak kazandıkları kariyer, para ve konum gibi menfaatleri örgütten ayrıldığında kaybetme düşünce ve endişesiyle

devam bağlılığı ortaya çıkar. Bu bağlılıkta birey, ayrılmak istese de örgütü bırakmamaktadır. Çünkü örgütten ayrılmak onu maddi açıdan kayba uğratacak ve çeşitli zorluklar ile karşı karşıya gelmesine yol açacaktır. (Tunçbilek & Kaya, 2020: 35)

Çalışanın örgütte hazinazırda almış olduğu fayda ile örgütten ayrıldığındaki fayda kıyaslandığında örgütte kalma daha avantajlı ise bu bağlılık türü oluşmaktadır. Bu tür bağlılığa sahip çalışanların arasında sergilediği olumsuz davranışlar yöneticiler için sorun oluşturabilmektedir (Ada, Alver ve Atlı, 2008: 501). Devam bağlılığında gereklilikler etkili olmaktadır (San ve Yalçıntaş, 2017: 505). Hacıoğlu (2014:13)'e göre, alt düzeyde iş performansı gösteren bu çalışanlar örgütler tarafından pek istenmemektedir. Devam bağlılığı ile örgüte bağlılıkta duyguların rolü azdır (Abosrra, 2017:41). Uzun süredir aynı örgütte çalışan ile kısa süredir çalışan kişilerin örgütler arasındaki bağ farklıdır. Uzun süredir örgütte çalışan kişilerin elde etmiş olduğu tecrübe ve örgütler arasındaki bağ örgütten ayrılmalarını zorlaştırmaktadır.

Çalışanlardaki devam bağlılığın oluşmasındaki faktörler ise şu şekildedir (Zencirkıran ve Keser, 2018:276):

- Çalışan bulunduğu örgütteki saygınlık ve mevki kaybı yaşamak istememe.
- Kıdem tazminatı hakkını kaybetmek istememe
- Çalışanın örgütten ayrıldıktan sonra aynı imkânlarla sahip iş bulamaması veya işsiz kalma düşüncesi

Örgütlerde devam bağlılığı iki faktörün gelişmesiyle gerçekleşmez. Bu faktörler; çalışanların örgüte yaptıkları

yatırımların büyüklüğü veya sayısı, yeni iş alternatiflerinin azlığıdır (Allen ve Meyer, 1990: 4).

### 5.3 Normatif Bağlılık

Normatif bağlılıkta çalışan, örgüte olan sadakatinde ahlaki olarak bir zorunluluk hissiyle örgüte bağlıdır (Doğan ve Kılıç, 2007: 47). Normatif bağlılığın oluşmasında kültürel ve sosyal baskıların etkileri büyüktür. Normatif bağlılık davranışı yükümlülük hissetmekle ortaya çıkmaktadır (Ada vd., 2008:501). Çalışanın kendini örgüte karşı borçlu hissetmesinin nedeni maddi kaygılar değil, ahlaki, kültürel ve sosyal çevre baskısıdır. Bu nedenle çalışan örgüt ortamından memnun olmasa dahi yeni iş arayışına girmemektedir (Zencirkıran ve Keser, 2018:277).

Çalışan, örgütü yüzüstü bırakmak istemediğinden örgütte çalışmaya devam etmektedir (Özdemir ve Cemaloğlu, 2017: 241). Kişinin kendisinin örgütte kalmasının mecburiyetine inanmasının nedeni de içinde bulunduğu çevrenin sosyal baskıları, kültürel birikimler ve sosyalleşme aşaması sonucunda elde ettiği deneyimlerdir (Çöllü ve Summak, 2010:277).

Diğer bağlılık türlerinden farklı olarak normatif bağlılık toplum kültüründen, normlardan, bireyin örgüte girmeden önceki tecrübelerinden, iş ve aile çevresinden etkilenmektedir. Bu bağlılık türünde çalışanlar toplumun ahlaki değerleri ile örgütün ahlaki değerlerinin örtüşmesi ile örgüte bağlılık duymaktadır (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010: 6; Usta, 2012:48). Normatif bağlılık ailevi, kültürel ve örgütsel sosyalleşmenin bir neticesi olarak örgütsel kuralların yerleşmesine dayanmaktadır. Bu nedenle bireysel ve örgütsel

çıktılarda duygusal bağlılıkta olduğu gibi normatif bağlılığın da olumlu etkileri vardır (Wasti, 2002: 526)

Özetle, örgütte çalışanlar sırf kendileri istedikleri için çalışıyorsa duygusal bağlılığı yüksek; ihtiyacı olduğu için çalışıyorsa devam bağlılığı yüksek; ahlaki, kültürel, sosyal çevre baskısı gibi yükümlülüklerinden dolayı çalışıyorsa normatif bağlılığı yüksektir (Allen & Meyer, 1990: 3).

### **6. Örgütsel Bağlılık ile Demografik Özelliklerin İlişkisi**

Çöl ve Gül (2005)'in akademisyenler ile yaptığı çalışmada, eğitim düzeyinin artması ile devam bağlılığında azalma olduğu görülmüştür. Yalçın ve İplik (2005)'in otel çalışanlarıyla yaptığı çalışmada, yaş ilerledikçe ve eğitim seviyesi arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığı görülmüştür. Özcan (2008)'in yaptığı çalışmada, eğitim düzeyi üniversiteden az olan çalışanların örgütsel bağlılığı yüksek bulunmuştur. Eğitim düzeyi arttıkça bağlılığın azaldığı görülmüştür. Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009)'un yaptığı çalışmaya göre ilköğretim mezunlarının örgütsel bağlılıkları lisans mezunlarından yüksek bulunmuştur.

Gündoğan (2009)'un banka çalışanları ile yaptığı çalışmasında, erkek çalışanların devam bağlılıklarının ve normatif bağlılıklarının kadın çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu çalışmaya göre evli çalışanların duygusal bağlılıkları bekar çalışanlara göre daha yüksek; devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile medeni durum arasında ilişki bulunamamış; 41 yaş ve üzeri yaş grubu çalışanların duygusal bağlılıkları, 18-40 yaş grubundaki çalışanların devam bağlılıklarının yüksek olduğu görülmüştür.

Karataş ve Güleş (2010)'un yaptığı araştırmada, kıdemin ve yaşın örgütsel bağlılık üzerinde bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Usta (2012)'in sağlık çalışanlarıyla yaptığı araştırmada, erkek çalışanların örgütsel bağlılıklarının kadın çalışanlara göre yüksek olduğu ve evli çalışanların bekâr çalışanlara göre örgüte olan bağlılığının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bozkurt ve Yurt (2013)'ün akademisyenler ile yaptığı çalışmada, evli bireylerin duygusal bağlılıklarının yüksek olduğu ve işe yeni başlayanlar ile 11 yıl üzerinde çalışanların normatif bağlılıklarının yüksek olduğu görülmüştür.

San ve Yalçıntaş (2017)'in yaptığı araştırmada, eğitim düzeyi lise ve altı olan çalışanların normatif ve genel örgütsel bağlılığı yüksek bulunmuştur.

Öztürk (2018)'in sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada, örgütsel bağlılığın erkek bireylerde kadın bireylerden yüksek olduğu, evli bireylerin de örgütsel bağlılıklarının bekar bireylerden yüksek olduğu bulunmuştur. Sağlık çalışanlarının kurumdaki çalışma süresinin artması ile de örgütsel bağlılıklarının değişmediği görülmüştür.

Tarcan ve arkadaşlarının (2019) yaptığı çalışmada, erkeklerin kadınlara göre daha fazla duygusal bağlılığa sahip olduğu; evlilerin duygusal bağlılıkla, bekârların ise devam bağlılığı ile bağlı olduğu ve lisansüstü eğitilmiş çalışanların normatif bağlılıklarının yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmalardan da görüldüğü üzere demografik değişkenlerle örgütsel bağlılık arasında üzerinde tamamen hem fikir olmuş bir sonuç olmamakla birlikte genelde demografik özelliklerin

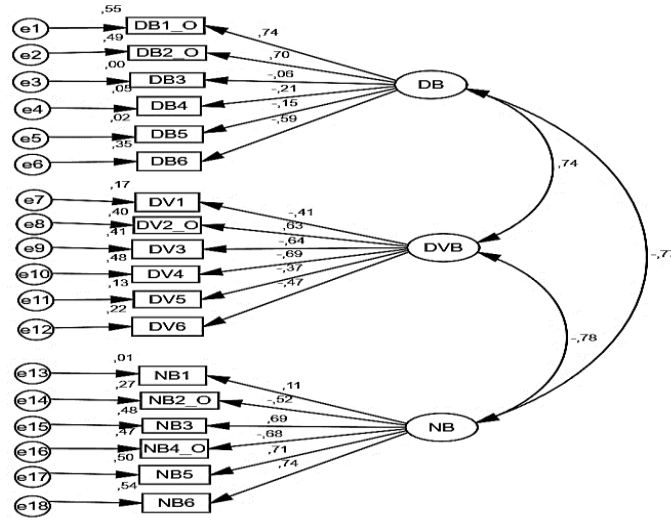
örgütsel bağlılığı etkilediği söylenebilir. Sendika üyeliği ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide sendika üyeliğinin iş stresinde aracılık ilişkisini inceleyen Turunc vd. (2018) sadece devam bağlılığının iş stresinde aracılık rolünün olduğunu tespit etmiştir. Özellikle sendikalı ve sendikalı olmayan çalışanlar açısından örgütsel bağlılığı inceleyen bir araştırmaya rastlayamadığımız için bu araştırmanın literatüre katkısı olacağı kanaatindeyiz.

## **7. Bulgular**

### **7.1. Araştırma Ölçeğinin Yapısal Geçerliliği**

Araştırmada Allen & Meyer (1990) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanıldığından doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde AMOS yazılımı kullanılmıştır. İncelenen yapıda duygusal bağlılık boyutu için 6, devam bağlılığı boyutu için 6, normatif bağlılık boyutu için 6 madde ölçekte yer almaktadır. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin AMOS analiz çıktısı Şekil 2’de gösterilmiştir.





CMIN=1146,462; DF=132; CMIN/DF=8,685; p=,000; RMSEA=,101; CFI=,742; GFI=,833

**Şekil 2:** Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Duygusal Bağlılık (DB), Devam Bağlılığı (DVB) ve Normatif Bağlılık (NB) Alt Boyutlarına İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Literatürde sıklıkla ölçüt olarak kullanılan Ki-Kare Uyum İndeksi (Chi-Square Goodness), İyilik Uyum İndeksi (Goodness of Fit Index, GFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index , CFI), ve Yaklaşık Hataların Ortalama Kare Kökü (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA) uyum indekslerine bakılmıştır (Dağlı, Elçiçek, Han, 2018:1771). CMIN/DF ( $\chi^2/df$ ) değeri için bazı kaynaklar 2 değerini kabul ederken bazı kaynaklar 5'i kabul etmektedir. RMSEA değeri için 0.03 ile 0.08 arası değerler, GFI değeri için eşik değer 0,90 veya 0,95 , CFI değeri için 0,95 değeri kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007; Rigdon, 1996; Bentler ve Bonnet, 1980 aktaran Yaşlıoğlu, 2017:81; Shevlin ve Miles, 1998; Wheaton vd.,1977).

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda model uyum kriterleri incelenmiş ve CMIN=1146,462 , DF=132 ,  $p<0,001$  , CMIN/DF=8,685 , RMSEA=0,101 , CFI=0,742 , GFI=0,833 olarak elde edilmiştir. Tablo 1'de

ölçeğe ilişkin DFA'dan elde edilen değerler ve uyum indeks ölçütleri yer almaktadır. Elde edilen model uyum kriterleri istenilen sınırdan olmadığından dolayı modifikasyon indekslerine bakılmıştır. Bu indeks incelemesi sonucunda farklı faktörler altındaki değişkenlerin birbirleri ile bir kovaryans bağlantısına sahip olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 1:** Uyum İndeksleri ve Ölçeğe İlişkin Model Uyum Değerleri

Uyum Değerleri	Model Uyum İyilik Değerleri	Kabul Şartı
Karşılaştırılmalı Uyum İndeksi (CFI)	0,742	CFI > 0,90
Ki-Kare Serbestlik Derecesi ( $\chi^2/df$ )	8,685	$2 < \chi^2/df < 5$
İyilik Uyum İndeksi (GFI)	0,833	GFI > 0,90
Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA)	0,101	$0.03 < RMSEA < 0,08$

Analizi yapılmış değişkenlere ilişkin standart yol katsayıları ( $\beta_1$ ), standart olmayan yol katsayıları ( $\beta_2$ ), p değerleri Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Ölçeğe İlişkin Yol Katsayıları

İfade	Yol	Faktör	$\beta_1$	$\beta_2$	S.E.	C.R.	P
DB1	<---	DB	0,740	1,194	0,074	16,186	<0,001
DB2	<---	DB	0,703	1,000			
DB3	<---	DB	-0,061	-0,297	0,199	-1,497	0,134
DB4	<---	DB	-0,213	-1,058	0,204	-5,186	<0,001
DB5	<---	DB	-0,152	-0,781	0,211	-3,711	<0,001
DB6	<---	DB	-0,591	-2,927	0,214	-13,664	<0,001
DV1	<---	DVB	-0,409	-1,971	0,208	-9,491	<0,001
DV2	<---	DVB	0,633	1,000			
DV3	<---	DVB	-0,638	-3,465	0,253	-13,695	<0,001
DV4	<---	DVB	-0,690	-3,531	0,244	-14,453	<0,001
DV5	<---	DVB	-0,367	-1,873	0,218	-8,609	<0,001
DV6	<---	DVB	-0,471	-2,442	0,228	-10,732	<0,001
NB1	<---	NB	0,113	0,164	0,057	2,854	0,004
NB3	<---	NB	0,693	0,984	0,058	16,856	<0,001
NB5	<---	NB	0,707	1,000			
NB2	<---	NB	-0,515	-0,212	0,017	-12,766	<0,001
NB4	<---	NB	-0,684	-0,275	0,017	-16,659	<0,001
NB6	<---	NB	0,735	1,000	0,056	17,763	<0,001

$\beta_1$ : Standardize edilmiş yol katsayıları,  $\beta_2$ : Standardize edilmemiş yol katsayıları

Maddelere ilişkin normallik değerleri Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3: Normal Dağılım ve Çoklu Varyans

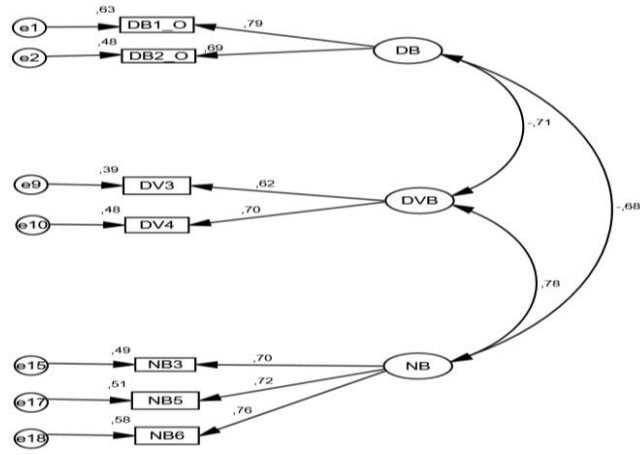
İfade	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
DB1	1,000	2,236	0,074	0,824	-1,044	-5,830
DB2	1,000	2,236	0,176	1,962	-0,701	-3,918
DB3	1,000	5,000	-0,046	-0,512	-0,939	-5,244
DB4	1,000	5,000	-0,172	-1,918	-1,028	-5,742
DB5	1,000	5,000	-0,064	-0,715	-1,087	-6,072
DB6	1,000	5,000	-0,310	-3,461	-0,904	-5,050
DV1	1,000	5,000	-0,813	-9,086	-0,109	-0,610
DV2	1,000	2,236	0,020	0,220	-0,959	-5,356
DV3	1,000	5,000	-0,103	-1,154	-1,119	-6,253
DV4	1,000	5,000	-0,271	-3,028	-0,930	-5,197
DV5	1,000	5,000	-0,139	-1,552	-0,982	-5,488
DV6	1,000	5,000	-0,025	-0,282	-1,027	-5,735
NB1	1,000	5,000	-0,009	-0,104	-1,144	-6,393
NB2	1,000	2,236	-0,032	-0,357	-0,859	-4,801
NB3	1,000	5,000	0,064	0,712	-1,052	-5,874
NB4	1,000	2,236	-0,088	-0,985	-0,737	-4,118
NB5	1,000	5,000	-0,075	-0,835	-1,050	-5,865
NB6	1,000	5,000	-0,170	-1,897	-0,946	-5,285
Çoklu varyans					63,196	32,228

Tablo 2’de belirtilen DB3, DB4, DB5, DB6, DV1, DV2, DV5, DV6, NB1, NB2, NB4 maddeleri ait oldukları ana değişkenle arasında negatif ilişki veya standardize edilmiş yol katsayıları 0,50’nin altında olduğu için analizden çıkarılmıştır.

Maddeler çıkarıldıktan sonra elde edilen sonuçlara göre uyum iyiliği değerleri  $CMIN=42,583$ ,  $DF=11$ ,  $CMIN/DF=3,871$ ,  $p<0,001$ ,  $RMSEA=0,062$ ,  $CFI=0,980$ ,  $GFI=0,983$ ’tür. Bu da model uyumunun iyi olduğu anlamına gelmektedir. Model uyumuna ilişkin değerler Tablo 4’de modelin yapısı da Şekil 3’te gösterilmiştir.

**Tablo 4:** Modifikasyon Sonrası Uyum Değerleri

Uyum Değerleri	Model Uyum İyilik Değerleri	Kabul Şartı
Karşılaştırılmalı Uyum İndeksi (CFI)	0,980	CFI > 0,90
Ki-Kare Serbestlik Derecesi ( $\chi^2/df$ )	3,871	$2 < \chi^2/df < 5$
İyilik Uyum İndeksi (GFI)	0,983	GFI > 0,90
Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA)	0,062	$0,03 < RMSEA < 0,08$



**Şekil 3:** Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Duygusal Bağlılık (DB), Devam Bağlılığı (DVB) ve Normatif Bağlılık (NB) Alt Boyutlarına İlişkin Modifiye Edilmiş Doğrulayıcı Faktör Analizi

İyi uyumun sağlandığı analiz sonuçları Tablo 4’de gösterilmiştir.

**Tablo 5:** Modifikasyon Sonrası Yol Katsayıları

Madde	Yol	Faktör	$\beta_1$	$\beta_2$	S.E.	C.R.	P
DB1	<---	DB	0,792	1,295	0,093	13,966	<0,001
DB2	<---	DB	0,694	1,000			
NB3	<---	NB	0,697	0,978	0,061	16,124	<0,001
NB5	<---	NB	0,717	1,000			
DV3	<---	DVB	0,621	0,947	0,076	12,517	<0,001
DV4	<---	DVB	0,695	1,000			
NB6	<---	NB	0,759	1,018	0,060	17,039	<0,001

$\beta_1$ : Standardize edilmiş yol katsayıları,  $\beta_2$ : Standart edilmemiş yol katsayıları

Tablo 5'e göre tüm maddeler oldukça anlamlı düzeyde modele katkı sağlamaktadır.

Modele ilişkin normal dağılım ve çokluyaryasyon değerleri Tablo 6'te verilmiştir.

**Tablo 6:** Modelin Normal Dağılım ve Çoklu Varyansı

İfade	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
DB1	1,000	2,236	0,074	0,824	-1,044	-5,830
DB2	1,000	2,236	0,176	1,962	-0,701	-3,918
DV3	1,000	5,000	-0,103	-1,154	-1,119	-6,253
DV4	1,000	5,000	-0,271	-3,028	-0,930	-5,197
NB3	1,000	5,000	0,064	0,712	-1,052	-5,874
NB5	1,000	5,000	-0,075	-0,835	-1,050	-5,865
NB6	1,000	5,000	-0,170	-1,897	-0,946	-5,285
Çokluyaryans					7,754	9,452

Tablo 6'ya göre Modelde çoklu varyans değeri 20'nin altında olduğu için doğrulayıcı faktör analizinin yapılabileceği ve Tablo 4'te verilen uyum değerlerinin kullanılabilceğini söyleyebiliriz.

## 7.2. Ölçeğin Güvenirliği

Örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenirliliği için “ $0.00 \leq \alpha < 0.40$ =güvenilir değil,  $0.40 \leq \alpha < 0.60$ =düşük güvenirlilik,  $0.60 \leq \alpha < 0.80$ =oldukça güvenilir ve  $0.80 \leq \alpha < 1.00$ =yüksek güvenirlilik” kriteri dikkate alınmıştır (Yıldız ve Uzunsakal, 2018: 19). Ölçeğin Cronbach’s Alfa değerleri Tablo 7’de verilmiştir.

**Tablo 7:** Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenirlilik Analizi Bulguları

	Cronbach's Alfa
Duygusal Bağlılık	0,706
Devam Bağlılığı	0,602
Normative Bağlılık	0,769
Genel Bağlılık	0,648

Cronbach’s Alfa değerlerine bakıldığında  $0.60 \leq \alpha < 0.80$  aralığındadır. Bu aralıktaki değer “oldukça güvenilir” olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle ölçekten elde edilen verilerin analizi yapılabilir.

## 7.3. Demografik Özelliklere Ait İstatistikler

### 7.3.1. Cinsiyet

Katılımcıların cinsiyet dağılımına ilişkin bilgiler Tablo 8’de verilmiştir.

**Tablo 8:** Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı

	Cinsiyet	Frekans	Yüzde(%)
Sendikasıız	Kadın	109	28,3
	Erkek	276	71,7
	Toplam	385	100
Sendikalı	Kadın	123	33,8
	Erkek	241	66,2
	Toplam	364	100

Tablo 8’de sendikasıız çalışanların büyük bir kısmını 276 kişi ve %71,7 oran ile erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Geri kalan kısmını ise 109 kişi ve %28,3 oranı ile kadınlar oluşturmaktadır.

Sendikalı çalışanlarında büyük bir kısmını 241 kişi ve %66,2 oranı ile erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Geri kalan kısmını da 123 kişi ve %33,8 oran ile kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Her iki grupta da çoğunluğu erkek çalışanlar oluşturmaktadır.

### 7.3.2. Yaş

**Tablo 9:** Katılımcıların Yaş Dağılımları

	Yaş	Frekans	Yüzde(%)
Sendikasıız	30 yaş ve altı	145	37,7
	31-40 yaş	124	32,2
	41 yaş ve üzeri	116	30,1
	Toplam	385	100
Sendikalı	30 yaş ve altı	99	27,2
	31-40 yaş	192	52,7
	41 yaş ve üzeri	73	20,1
	Toplam	364	100

Tablo 9’a göre sendikasıız çalışanların büyük çoğunluğunu 145 kişi ve %37,7 oranı ile 30 yaş ve altı kişiler oluşturmaktadır. Bunu 124 kişi ve %32,2 oranı ile 31-40 yaş arası kişiler takip ederken ardından 116 kişi ve %30,1 oranı ile 41 yaş ve üzeri kişiler takip etmektedir.



Sendikalı çalışanların büyük çoğunluğunu ise 192 kişi ve %52,7 oranı ile 31-40 yaş arası kişiler oluşturmaktadır. Bunu 99 kişi ve %27,2 oranı ile 30 yaş ve altı kişiler takip ederken ardından 73 kişi ve %20,1 oranı ile 41 yaş ve üzeri kişiler takip etmektedir.

### 7.3.3. Eğitim

**Tablo 10: Katılımcıların Eğitim Düzeyi**

	Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde(%)
Sendikasız	İlkokul	65	16,9
	Ortaokul	77	20
	Lise	143	37,1
	Ön lisans	29	7,5
	Lisans ve üstü	71	18,4
	Toplam		385
Sendikalı	İlkokul	23	6,3
	Ortaokul	43	11,8
	Lise	209	57,4
	Ön lisans	51	14
	Lisans ve üstü	38	10,4
	Total		364

Tablo 10'a göre araştırmaya katılan sendikasız çalışanların büyük bir bölümünü 143 kişi ve %37,1 oranı ile lise mezunu çalışanlar oluşturmaktadır. Bunu 77 kişi ve %20 oranı ile ortaokul, 71 kişi ve %18,4 ile lisans ve üstü, 65 kişi ve %16,9 oranı ile ilkokul, 29 kişi ve %7,5 oranı ile ön lisans mezunları takip etmektedir.

Sendikalı çalışanların büyük kısmını 209 kişi ve %57,4 oranı ile lise mezunları oluştururken bunu 51 kişi ve %14 oranı ile ön lisans, 43 kişi ve %11,8 oranı ile ortaokul, 38 kişi ve %10,4 oranı ile lisans ve üstü, 23 kişi ve %6,3 oranı ile ilkokul mezunları oluşturmaktadır. İki örneklem grubunda da lise mezunları oranı en yüksektir.

## 7.4. Sendikalı Olma veya Olmama Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık

### 7.4.1 Duygusal Bağlılık

**Tablo 11:** Duygusal Bağlılığın Gruplar Arası Farklılığı

		N	Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)	Levene Testi		T-Test	
					F	p	t	p
Duygusal Bağlılık	Sendikasız	385	1,6021	0,35841				
	Sendikalı	364	1,5066	0,29423	22,74	0,00	3,99	0,00

Tablo 11'e göre gruplar Levene testi sonucunun p değeri  $<0,005$  olduğu için grupların varyansı eşit değildir. Bu nedenle varyansın eşit olmadığı t değerine baktığımızda burada 0,00 oldukça yüksek anlamlık seviyesinde sendikalı çalışanlarla sendikasız çalışanlar arasında algı farklılığı vardır. Grup ortalamalarına bakıldığında, sendikasız çalışanların grup ortalaması sendikalılara göre daha yüksektir. Buna göre "*H1: Sendikalı çalışanlar ile sendikasız çalışanlar arasında duygusal bağlılık boyutu açısından anlamlı bir farklılık vardır.*" hipotezi kabul edilmiştir.

### 7.4.2. Devam Bağlılığı

**Tablo 12:** Devam Bağlılığının Gruplar Arası Farklılığı

		N	Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)	Levene Testi		T-Test	
					F	p	t	p
Duygusal Bağlılık	Sendikasız	385	2,9558	1,05296				
	Sendikalı	364	3,4052	1,04839	0,174	0,677	-5,85	0,000

Tablo 12'ye göre Levene testinin anlamlılık değeri  $>0,05$  olduğu için grup varyansları eşittir. Varyansların eşitliği durumunda t testinin

anlamlılık değerine bakıldığında  $p=0,000$  olduğundan oldukça yüksek anlamlılık seviyesinde gruplar arasında devam bağlılığı algısı farklılığı vardır. Grup ortalamalarına bakıldığında sendikalı çalışanların ortalaması (3,4052) sendikasız çalışanlara göre (2,9558) daha yüksektir. Buna göre “H2: Sendikalı çalışanlar ile sendikasız çalışanlar arasında devam bağlılığı açısından anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

### 7.4.3. Normatif Bağlılık

**Tablo 13:** Normatif Bağlılığın Gruplar Arası Farklılığı

		N	Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)	Levene Testi		T-Test	
					F	p	t	p
Duygusal Bağlılık	Sendikasız	385	3,01	0,76649				
	Sendikalı	364	3,2028	0,84296	2,825	0,093	-3,279	0,001

Tablo 13'e göre Levene testinin anlamlılık değeri  $>0,05$  olduğu için varyansları eşittir. Varyansları eşit olan t testine bakıldığında  $p=0,001$  olduğundan gruplar arasında oldukça anlamlı farklılık vardır. Sendikalı çalışanların grup ortalaması (3,2028) sendikasız çalışanlara göre (3,01) daha yüksektir. Buna göre “H3: Sendikalı çalışanlar ile sendikasız çalışanlar arasında normatif bağlılık açısından anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

#### 7.4.4. Genel Örgütsel Bağlılık

**Tablo 14:** Genel Örgütsel Bağlılığın Gruplar Arası Farklılığı

		N	Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)	Levene's Test		T-Test	
Örgütsel Bağlılık	Sendikasız	385	2,5527	0,59794	F	p	t	p
	Sendikalı	364	2,7436	0,61911	1,025	0,312	-4,293	0,000

Tablo 14'e göre Levene testinin anlamlılık değeri  $>0,05$  olduğu için grupların varyansları eşittir. Varyansları eşit olan t testine bakıldığında  $p=0,000$  olduğundan gruplar arasında oldukça anlamlı farklılık vardır. Sendikalı çalışanların grup ortalaması (2,7436) sendikasız çalışanlara göre (2,5527) daha yüksektir. Buna göre "*H4: Sendikalı çalışanlar ile sendikasız çalışanlar arasında genel örgütsel bağlılık açısından anlamlı bir farklılık vardır.*" hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 15:** Hipotez Sonuç Tablosu

No	Hipotez	Durum
H <sub>1</sub>	Sendikalı çalışanlar ile sendikasız çalışanlar arasında duygusal bağlılık açısından anlamlı farklılık vardır.	Kabul Edildi
H <sub>2</sub>	Sendikalı çalışanlar ile sendikasız çalışanlar arasında devam bağlılığı açısından anlamlı farklılık vardır.	Kabul Edildi
H <sub>3</sub>	Sendikalı çalışanlar ile sendikasız çalışanlar arasında normatif bağlılık açısından anlamlı farklılık vardır.	Kabul Edildi
H <sub>4</sub>	Sendikalı çalışanlar ile sendikasız çalışanlar arasında genel örgütsel bağlılık açısından anlamlı farklılık vardır.	Kabul Edildi

## Sonuç

Araştırma sonucuna göre metal işkolunda sendikalı ve sendikasız çalışanların büyük çoğunluğunun erkek olduğu tespit edilmiştir. Metal işkolundaki işletmelerin ağır sanayi olarak değerlendirilmesinden dolayı kadın çalışanların çalışma alanı burada kısıtlıdır. Bu nedenle kadın çalışanların metal işkolu içerisinde oranı erkek çalışanlardan azdır.

Sendikalı çalışanlarda orta yaş çalışanlar çoğunlukta iken sendikasız çalışanlarda ise genç çalışanlar çoğunluktadır. Sendikalı işletmelerin genelde büyük ölçekli işletmeler olması, aynı zamanda sendika vasıtasıyla ekonomik ve sosyal olanaklarının da iyi olmasından dolayı çalışanların aksi bir durum olmadıkça emekli olana kadar bu işletmelerde çalışmaya devam etmesi veya belli bir deneyime sahip kişilerin bu işletmelerde tercih edilmesinden kaynaklı olabilmektedir. Sendikasız işletmeler ise çoğunlukla küçük ölçekli işletmeler olduğundan dolayı tecrübesi az veya yeni mezun genç bireyler, deneyim kazanmak ve kendini geliştirmek amacıyla bu tür işletmelerde çalışabilmektedirler.

Eğitim durumuna bakıldığında ise hem sendikalı hem de sendikasız çalışanlarda lise mezunu çalışanlar çoğunluktadır. Bunun nedeni; metal işkolu olduğundan dolayı işe alım kriteri olarak teknik lise mezunu istenmesi olabilir.

Sendikasız çalışanların duygusal bağlılıkları sendikalı çalışanlara göre daha yüksektir. Sendikasız çalışanlar çoğunlukla arada bir aracı bulunmadan doğrudan örgüt ile iletişim kurmaktadır. Bu nedenle örgütün çalışanlara iletmek istediği mesajlar bir filtrelemeye tabi tutulmadan muhabata iletiildiği için örgüt ile çalışan

arasındaki duygusal bağlılık daha fazla gelişiyor olabilir. Çalışanlar örgüt ile aralarında duygusal bağ kurmakta ve duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgütün sorunlarını kendi sorunuymuş gibi görerek bağlılık duymaktadırlar. Duygusal bağlılıkta çalışanlar kendilerinden fedakârlıkta bulunarak tamamıyla örgüte bağlıdırlar. İşverenlerin de en çok hoşnut olduğu çalışan tipi duygusal bağlılık ile örgüte bağlı olan çalışanlardır (Bayram, 2005).

Sendikalı çalışanların sendikasız çalışanlara göre örgüte hem devam hem de normatif bağlılık ile bağlı oldukları tespit edilmiştir. Sendika, örgüt ile çalışanlar arasında, daha çok çalışanlar lehine aracılık yapan bir roledir. Sendikalar daha çok ücret, fazla çalışma ücretleri, çalışma saatlerinin düzenlenmesi gibi daha çok maddi imkanların artırılması yönünde hareket ederler. Dolayısıyla çalışanların maddi menfaatle örgüte bağlı kalmaları devam bağlılığının gelişmesine neden olabilmektedir. Çalışanlar örgüt için verdiği emeklerin boşa gitmemesi, iş olanaklarının kısıtlı olması, buradaki olanakları başka bir yerde bulamayacağı düşüncesi ile zorunlu bir bağlılık yani devam bağlılığıyla örgüte bağlı olabilmektedir. Bu nedenle sendikalı örgütlerde devam bağlılığının sendikasızlara oranla daha yüksek olması normal karşılanabilir.

İşletmenin çalışan için yaptığı eğitim çalışmaları, çalışanın işveren ya da diğer çalışanlarla arasında iyi ilişkiler kurması minnet duygusu ile vicdanen kendini örgüte karşı sorumlu hissettiğinden normatif bağlılığı meydana getirmektedir. Birey isteyerek değil de işten ayrılmasının doğru bir davranış olmadığı düşüncesi ile örgüte bağlanmaktadır. Araştırma kapsamında düşünüldüğünde, zayıf bir

ihhtimal de olsa, normatif bağıllığın sendikalı örgütlerde daha yüksek olması sendikaya olan bağıllığın da bir sonucu olabilir.

Genel örgütsel bağıllığa bakıldığında sendikalı çalışanların örgütsel bağıllığı daha yüksek bulunmuştur. Sendikalar çalışanların ekonomik hak ve çıkarlarını korumak dışında çalışanların çalışma hayatının her alanında iyi olanaklar sağladığından sendikalı işletmelerin olanakları da iyileşmektedir. Bu nedenle sendikalı örgüt çalışanlarının örgüte bağıllığı sendikasızlara oranla daha yüksek olabilmektedir.

### Kaynakça

Abosrra, A. O. (2017). The Effect of Job Involvement on Organizational Commitment. Karabük: Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

Ada, N., Alver, İ., & Atlı, F. (2008). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Manisa Organize Sanayi Bölgesinde Yer Alan ve İmalat Sektörü Çalışanları Üzerine Yapılan Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 8(2), 487-518.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organisation. *Journal of Occupational Psychology*, 63(63), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>

Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 16(59), 125-139.

Bentler, P. M., & Bonnett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588-606.

Bingöl, D. (2013). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta.

Bozkurt, Ö., & Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.

BTSO. (2022, Mart 9). <https://www.btso.org.tr/?page=bursaeconomy/sectorstructure.asp#:~:text=A%C5%9Fa%C4%9F%C4%B1daki%20tabloda%20Bursa%20Ticaret%20ve,ile%20d%C3%B6rd%C3%BCnc%C3%BC%20s%C4%B1rada%20yer%20almaktad%C4%B1r>. Mayıs 2, 2022 tarihinde Bursa Ticaret ve Sanayi Odası (BTSO): www.btso.org.tr adresinden alındı

Çöl, G., & 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.

Çöllü, E. F., & Summak, M. E. (2010). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Konya'da Bulunan Mali Müşavir Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 13(1-2), 273-288.

Dağlı, A., Elçiçek , Z., & Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması:Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 1765-1777.

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



Ersoy, S., & Bayraktaroğlu, S. (2010). Örgütsel Davranışta Güncel Konular. D. E. Özler (Dü.) içinde, Örgütsel Bağlılık (s. 1-19). Ekin Kitabevi.

Esmer, Y., & Yüksel, M. (2017). İş Yaşamında Örgütsel Bağlılık: Teorik Bir Çerçeve. *Akademik Bakış Dergisi*(62), 258-272.

Gaether, K. N., & Nollen, S. D. (1989). Career Experiences, Perceptions of Employment Practices and Psychological Commitment to the Organization. *Human Relations*, 42(11), 975-991.

George, D., & Mallery, M. (2010). SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference. Boston: Pearson.

Gündoğan, T. (2009). Örgütsel Bağlılık:Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Uygulaması. Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü.

Güney, S. (2015). Örgütsel Davranış (3.Basım b.). İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.

Hacıoğlu, S. (2014). Bir Örgütsel Bağlılık Türü Olarak Sendikal Bağlılık ve Bir Sendika Örneği. Bursa: *Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*.

Kara, Z. (2015). Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çalışma Motivasyonuna Etkisi ve Bir Araştırma. Eskişehir: *Eskişehir Osmanagazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*.

Karataş, S., & Güleş, H. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.

Löle, A. (2012). Türk Basımında İş Tatmini ve Sendikalaşma İllintisi: Akşam Gazetesi Üzerine Bir İnceleme. İstanbul: *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi*.

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (Telfth Edition). Irwin: McGraw-Hill.

Meyer, J. P., & Allen, J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment In The Workplace Theory, Research and Application*. Sage Publication Inc. [https://books.google.com.tr/books?id=jn4VFpFJ2qQC&printsec=frontcover&hl=tr&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.tr/books?id=jn4VFpFJ2qQC&printsec=frontcover&hl=tr&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee Organizational Linkages*. New York: Academic Press.

Özcan, E. B. (2008). *Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

Özdamar, K. (2004). *Paket Programlar İle İstatiksel Veri Analizi 1*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.

Özdemir, S., & Cemaloğlu, N. (2017). *Örgütsel Davranış ve Yönetimi* (Cilt 2.Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2013). *Örgütsel Davranış* (6. b.). Bursa: Ekin Yayınevi.

Öztürk, Y. K. (2018). Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Cerrahpaşa Örneği). *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Rigdon, E. E. (1996). CFI versus RMSEA: A comparison of two fit indexes for structural equation modeling. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 3(4), 369-379.

Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. V. (2013). Örgütsel Davranış (5. b.). Bursa: Aktüel Yayınları.

San, İ., & Yalçıntaş, M. (2017). Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi* (16. ÜİK Özel Sayısı), 503-514.

Sekaran, U. (2003). *Business Research Methods: A Skill-Building Approach* (Cilt 4.Baskı). John Wiley&Sons.

Shevlin, M., & Miles, J. V. (1998). Effects of sample size, model specification and factor loadings on the GFI in confirmatory factor analysis. *Personality and Individual Differences*, 25(1), 85-90.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson.

Tarcan, G. Y., Yeşilaydın, G., & Karahan, A. (2019). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 22(1), 157-180.

Tunçbilek, M. M., & Kaya, M. (2020). Otoriter, Demokratik ve Serbest Bırakıcı Liderlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Politics Economy and Management*, 3(2), 31-52. <https://dergipark.org.tr/pub/jopem/issue/58835/772484>

Turunc, Ö., Coşkun, M. B., & İçdem, U. (2018). İş Stresi Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Sendika Üyeliğinin Rolü. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 2411-2437. <https://doi.org/10.26466/OPUS.483350>

Tutar, H. (2007). Erzurum'da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 97-120.

Urhan, B. (2005). Türkiye'de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları. *Çalışma ve Toplum*, 1, 57-88.

Usta, I. (2012). Otel İşletmelerinde Ödüllendirmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Edirne: *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*.

Wasti, S. A. A. (2002). Affective and continuance commitment to the organization: Test of an integrated model in the Turkish context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26(5), 525-550. [https://doi.org/10.1016/S0147-1767\(02\)00032-9](https://doi.org/10.1016/S0147-1767(02)00032-9)

Wheaton, B., Muthen, B., Alwin, D. F., & Summers, G. F. (1977). Assessing reliability and stability in panel models. *Sociological Methodology*, 8, 84-136.

Yalçın , A., & İplik, F. N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.

Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.

Yazıcıoğlu, İ., & Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılı İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16.

Yıldız, D., & Uzunsakal, E. (2018). Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*(1), 14-28.

Zencirkıran, M., & Keser, A. (2018). Örgütsel Davranış. Bursa: Dora Yayınevi.