

Geliş Tarihi / Received : 27.03.2025 / 03.27.2025

Kabul Tarihi / Accepted : 23.06.2025 / 06.23.2025

Araştırma Makalesi - Research Article

DOI: <https://doi.org/10.55580/oguzhan.1707392>

AİDİYET DUYGUSUNUN VERİMLİLİK ÜZERİNE ETKİSİ: İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARINA YÖNELİK BİR UYGULAMA*

THE EFFECT OF SENSE OF BELONGING ON PRODUCTIVITY: AN APPLICATION FOR JOB AND VOCATIONAL COUNSELLORS

İrem YILDIRIM^a, Selin ALTAY^b

ÖZ: Bu çalışmada örgütsel aidiyet ile verimlilik arasındaki ilişkinin incelenmesi ve örgütsel aidiyetin alt boyutları olan kurumsal aidiyetin, katılımsal aidiyetin ve bireysel aidiyetin verimlilik üzerindeki etkilerinin araştırılması amaçlanmıştır. Ayrıca, örgütsel aidiyet ve verimliliğin çalışanların demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenmiştir. Araştırma nicel yöntemlerle ve ilişkisel tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri Türkiye genelinde İŞKUR'da görev yapan 723 iş ve meslek danışmanından anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Araştırmanın verileri SPSS 26 programı üzerinde Pearson korelasyon testi, çoklu regresyon testi, bağımsız örneklem t-testi ve ANOVA testi kullanılarak analiz edilmiştir. Bulgular, örgütsel aidiyetin alt boyutları olan kurumsal aidiyet, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyetin verimlilik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkilerinin olduğunu ve bu üç aidiyet türünün verimlilik üzerinde %38'lik varyans açıkladığını göstermiştir. Örgütsel aidiyetin cinsiyete ve medeni duruma göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı, ancak yaşa, eğitim durumuna, aylık gelire ve mesleki tecrübeye göre anlamlı biçimde farklılaştığı bulunmuştur. Verimliliğin ise yaşa ve eğitim durumuna göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı, ancak cinsiyete, medeni duruma, aylık gelire ve mesleki tecrübeye göre anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler : Enflasyon, Yakınsama, IBBS 2 Bölgeleri, Sistem GMM Yaklaşımı.

ABSTRACT: This study aimed to examine the relationship between organizational affiliation and productivity and to investigate the effects of the sub-dimensions of organizational affiliation, namely institutional affiliation, participatory affiliation and individual affiliation, on productivity. In addition, it was examined whether organizational affiliation and productivity differed according to the demographic characteristics of the employees. The study was conducted using quantitative methods and the relational screening model. The data were collected from 723 job and career counselors working in İŞKUR throughout Turkey using the survey technique. The data were analyzed using the Pearson correlation test, multiple regression test, independent sample t-test and ANOVA test on the SPSS 26 program. The findings showed that the sub-dimensions of organizational affiliation, namely institutional affiliation, participatory affiliation and individual affiliation, have positive and significant effects on productivity and that these three types of affiliation explain 38% of the variance on productivity. It was found that organizational affiliation did not differ significantly according to gender and marital status, but differed significantly according to age, educational status, monthly income and professional experience. It was found that productivity did not differ significantly according to age and educational status, but differed significantly according to gender, marital status, monthly income and professional experience.

Keywords: Inflation, Convergence, IBBS 2 Regions, System GMM Method .

* Bu çalışma Dr. Öğr. Üyesi Selin Altay danışmanlığında, İrem Yıldırım tarafından, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Tezli Yüksek Lisans Programı'nda yapılan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

^a Yüksek Lisans Öğrenci, Türkiye İş Kurumu, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, irem.yildirim1@iskur.gov.tr, <https://orcid.org/0000-0002-5304-7799>

^b Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, selinaltay@sdu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-0391-0179>

1. GİRİŞ

Aidiyet duygusu, bireylerin ruh sağlığını, refahını ve çeşitli ortamlarda, özellikle de profesyonel ortamlarda genel verimliliği belirlemede önemli bir rol oynayan temel bir psikolojik kavramdır. Genellikle danışanlarına iş arama becerileri, meslek seçimi ve benzeri konularda rehberlik ve destek sistemleri çerçevesinde hizmet veren iş ve meslek danışmanları için aidiyetin etkileri derin hissedilebilmektedir. Aidiyet dinamiklerini anlamak, bu profesyonellerin işleriyle, meslektaşlarıyla ve danışanlarıyla nasıl etkileşime girdiklerini aydınlatmaya yardımcı olabilmektedir. İşyerinde aidiyetin etkilerini kavramak için, öncelikle aidiyet duygusunu tanımlayan teorik bir çerçeve oluşturmak esastır. Aidiyet, kişinin aile, arkadaşlar, eğitim kurumları ve çalışma ortamlarını içeren çevre sistemlerinin ayrılmaz bir parçası olduğu öznel bir his olarak tanımlanabilir. Bağlanma ve kabul görme konusundaki bu içsel arzu yalnızca sosyal bir nezaket değil; zihinsel sağlık ve refahı önemli ölçüde etkileyen temel bir insan ihtiyacıdır. Araştırmalar, daha istikrarlı ve kalıcı bir aidiyet duygusunu ifade eden kişilik aidiyetinin, geçici katılım duygularından daha önemli olduğunu göstermektedir. Kalıcı bir aidiyet duygusuna sahip olan bireyler, stresle başa çıkmak, dayanıklılık göstermek ve olumlu bir zihinsel durumu sürdürmek için daha donanımlıdır. Dahası, mevcut çalışma grubu, aidiyet ve kabulün çeşitli teorik modellerini inceleyerek, bu unsurların insan motivasyonunu yönlendiren temel ihtiyaçlar olduğunu ileri sürmektedir. Bu teorik zemin, genellikle yüksek stresli ortamlarda çalışan iş ve meslek danışmanlarının işyerlerinde bir aidiyet kültüründen nasıl faydalanabileceklerini ve buna nasıl katkıda bulunabileceklerini anlamak için hayati önem taşımaktadır. Aidiyet duygusunun iş ve meslek danışmanlarının üretkenliği üzerindeki etkisi derin ve çok yönlüdür. İşyerinde bağlantı ve topluluk geliştirmek daha mutlu, daha sağlıklı ve daha üretken çalışanlara yol açar. İş ve meslek danışmanları için güçlü bir aidiyet duygusu yalnızca iş tatminlerini artırmakla kalmaz, aynı zamanda danışanları desteklemedeki etkinliklerini de önemli ölçüde etkiler. İş ve meslek danışmanları kendilerini profesyonel toplulukları içinde değerli ve bütünleşmiş hissettiklerinde, işbirlikçi uygulamalara katılma, kaynakları paylaşma ve birbirlerini destekleme olasılıkları daha yüksektir. Bu da nihayetinde daha üretken bir ortamı teşvik ederek verimliliğe katkı sağlar. Dahası, bu aidiyet duygusu iş ve meslek danışmanlarının daha fazla duygusal refah deneyimlemelerini, mesleklerinde yaygın sorunlar olan tükenmişlik ve işten ayrılma oranlarını azaltmalarını sağlar. Çalışanlar tarafından aidiyetsizliğin nasıl ifade edildiği ve deneyimlendiğine ilişkin analiz, aidiyetin yalnızca bireysel bir deneyim değil, işyeri kültürünü şekillendiren kolektif bir sosyal uygulama olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışanlar işyerinde sağlığı, sosyal etkileşimler merceğinden tanımlar ve aidiyet duygusu hissedenlerin olumlu iş deneyimleri ve daha yüksek üretkenlik seviyeleri bildirme olasılıkları daha yüksektir. Bu nedenle, aidiyet ve verimlilik arasındaki etkileşimi anlamak, danışmanlık ortamlarında işyeri dinamiklerini geliştirmek için uygulanabilir stratejiler türetilmesine katkı sağlayabilir.

İş ve meslek danışmanlarının deneyimlediği aidiyet duygusuna katkıda bulunan birkaç faktör vardır ve bu psikolojik olgunun karmaşıklığını vurgulamaktadır. Psikolojik güvenlik ve katılımın rolü çok önemli olsa da yönetsel etkinin bir çalışanın olumlu aidiyet duygusunu nasıl şekillendirebileceğini anlamak esastır. Kapsayıcılığı teşvik eden, açık iletişimi destekleyen ve çeşitli bakış açılarına değer veren etkili liderlik, danışmanların aidiyet duygularını önemli ölçüde artırabilir. Ek olarak, çalışmalar sağlıklı bir aidiyet duygusuyla ilişkili çok sayıda olumlu etki belirlemiştir, örneğin gelişmiş sosyal ilişkiler, artan akademik ve profesyonel başarı ve gelişmiş genel refah seviyesidir. Bu bütünleştirici çerçeve yalnızca aidiyetin temel doğası ve özellikleri hakkında ışık tutmakla kalmaz, aynı zamanda çeşitli profesyonel bağlamlarda aidiyetin ince ayrımlarını anlamaya yönelik gelecekteki disiplinler arası araştırmalar için bir temel sağlar. Aidiyeti etkileyen faktörleri ele alarak, İŞKUR iş ve meslek danışmanlarının kendilerini bağlı ve desteklenmiş hissettikleri bir ortam yaratmak için hedefli müdahaleler uygulayabilir ve bu da nihayetinde artan verimliliğe ve iş memnuniyetine yol açabilir.

Aidiyet duygusunun iş ve meslek danışmanlarının verimliliği üzerindeki etkisinin araştırılması, işyeri dinamiklerini önemli ölçüde etkileyen psikolojik faktörlerin karmaşık bir etkileşimini ortaya koymaktadır. Aidiyet duygusunu çevreleyen teorik çerçeve, zihinsel sağlık ve motivasyonu etkileyen temel bir insan ihtiyacı olarak önemini vurgulamaktadır. Dahası, aidiyet duygusu ile verimlilik arasındaki doğrudan ilişki, profesyonel ortamlarda destekleyici bir topluluk oluşturma gerekliliğinin

önemini ortaya koymaktadır. Son olarak, aidiyet duygusuna katkıda bulunan çeşitli faktörleri anlamak, kuruluşlara iş ve meslek danışmanlarının etkinliğini ve genel iş memnuniyetini artıran kapsayıcı atmosferler yaratma bilgisi sağlamaktadır. Aidiyet duygusuna öncelik vererek, kurum iş ve meslek danışmanları için daha verimli ve uyumlu bir işyeri yaratabilir. Bu çalışma, aidiyet kavramını ve verimliliği çevreleyen teorik çerçeveyi araştırarak, aidiyet duygusunun iş ve meslek danışmanlarının verimliliği üzerindeki doğrudan etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş ve Meslek Danışmanlığı

Doğrudan bir işveren tarafından veya serbest çalışan olarak bir kişi tarafından gerçekleştirilen bir dizi görev olarak adlandırılan faaliyetler iş olarak tanımlanır. Belirli bir meslekte çalışanların yerine getirmesi beklenen faaliyet ve görevler bütünü ile işyerinde gerçekleştirilen benzer faaliyetlerde uzmanlaşmış bilgi ve becerilerin sergilenmesi de farklı iş tanımları olarak kullanılmaktadır. Çalışma kavramı yaşamın merkezi alanlarından biri olup bireyin ekonomik ve sosyal yaşamının ayrılmaz bir parçasıdır. İşletme, sosyal boyutu olan bir faaliyettir. Çalışmak birey için mutluluk ve neşe kaynağı olabileceği gibi aynı zamanda bir yük olarak da görülebilmektedir. Genel anlamda iş, maddi ve manevi karşılıkları olan bir kavramdır (Robbins ve Judge, 2019, s. 23).

Bir bireyin işi olabilir, ancak buna uygun mesleği olmayabilir. Meslek, ülkelerin işgücü piyasalarındaki değişimlerine, yapısal koşullarına ve teknolojik gelişmelerine yanıt olarak evrimleşebilmektedir (Subaşı, 2005: 305). Bu bakımdan çalışma, kişinin mesleki amaçlarına ulaşmasını, kişisel ve maddi doyum sağlamasını ve genel olarak topluma ait olma duygusunu hissetmesini sağlayan bir olgudur. Bireyler işsiz olabilir veya işsiz kalabilirler. Bireyin işsizliğin yol açtığı bunalımı aşması ve içinde bulunduğu bunalımı, maruz kaldığı toplumsal dışlanmayı, maddi ve sosyal zorlukları sona erdirerek kendini yeniden topluma ait hissetmesi için gerekli olan ve psikososyal bileşenleri olduğu kadar ekonomik sonuçları da içeren bir süreçtir (Karagülle, 2007, s. 6). İş çok işlevli bir kavram olup kişinin yaşamını doğrudan etkilediği görülmektedir. Uygun kişileri uygun işe yerleştirmek ve ardından yetenek havuzunu değerlendirmek ülkenin geleceğini etkileyecektir. Buna karşılık aynı zamanda ülkenin en büyük varlığı insan kaynaklarına yaptığı yatırımdır. İnsanlara yapılan yatırımı geliştirmeye adanmış çalışmalar, mevcut kaynakların bireyin özellikleri ve yetenekleri dikkate alınarak en etkili şekilde kullanıldığını göstermiştir. Bu durumda, bireylerle görüşme yapan hizmet hem bireysel düzeyde hem de ülke çapında faydalar sağlayacaktır (Aytaç, 2005, s. 2).

Meslek, belirli bir eğitim ve başkaları için yararlı mal veya hizmet üretimi gerektiren, kuralları bütünsel olan ve parasal getiri sağlayan sistematik faaliyetlerin tüm kümesidir (Kuzgun, 2003: 3). Meslek, yalnızca para kazanma aracı değil, aynı zamanda kendini ifade etme aracıdır. Bireylerin verdiği karar, gelecekteki statülerini ve buna bağlı olarak sevinçlerini veya üzüntülerini belirleyecektir (Dilhan, 2018: 5). Meslek, belirli bir eğitim aldıktan sonra parasal kazanç elde etmeyi, bir hizmet veya ürün yaratmayı içeren bir istihdam biçimidir (Karagülle, 2007, s. 9). Günümüzde mesleklerin çeşitliliği ile mesleklerde uzmanlaşma ve mesleğe yetkin hale gelmek için uzun süreli eğitime ihtiyaç duyulması meslek seçiminin önemini artırmıştır.

Meslek seçimi insanların yaşamlarını değiştirebilir. Her mesleğin odaklandığı tercih edilen bir alan ve farklı yetenekleri vardır. İnsanlar ilgi, beklenti ve yetenekleriyle uyumlu bir meslekle başarıya ulaşabilirler ve başarının tadını çıkarabilirler. Meslek seçiminin insanların hayatlarını doğrudan etkileyen bir karar olduğunu düşünürsek, bu seçimi bilinçli bir niyetle yapmak için izlenecek en etkili prosedür bu konu ile ilgili danışmanlık hizmeti almak olacaktır. Danışman, insanların kendileri için en uygun meslek seçimini yapmalarını savunurken, aynı zamanda onlara meslek seçimi süreçleri hakkında bilmeleri gereken bilgileri de sağlayacaktır (Erdoğan, 2011, s. 8).

Danışmanlık, bir uzmanın danışan ile bir araya gelerek, danışanın ilgi alanları, becerileri ve kişisel özelliklerine en uygun iş veya mesleği seçmesine yardımcı olduğu bir süreçtir. Bu süreçte uzman, danışana rehberlik ederken, danışan da uzmanının önerilerini değerlendirerek meslek ve çalışma biçimi gibi konularda yeni bir bakış açısı kazanır. Sonuç olarak, danışanın kariyerine yönelik kararları ve davranışları olumlu yönde etkilenmektedir (Karagülle, 2007, s. 8).

Danışmanlık hizmetine ihtiyaç duyulan unsurlar şunlardır (Latsch, 2000, s. 119):

- İş ve meslek tanımları bireyler için büyük önem taşır. Maddi gereksinimler ve kişisel gelişim, bu kavramların temelini oluşturur.

- Devletler, ekonomiler ve toplumlar, bireylerin yeteneklerini geliştirmeye ve iş yaratma süreçlerine katkıda bulunabilir. Bu süreç, mevcut iş imkânlarını artırarak (iş ilanları, iş arama süreçleri vb.) desteklenebilir.

- Küresel ekonomide, ileri teknoloji ve uzmanlaşma ile bireyler, iş ve meslek alanının yalnızca küçük bir kısmına kendi deneyimleri aracılığıyla erişebilirler.

Kamu istihdam kurumlarına başvuran bireyler danışmanlardan profesyonel rehberlik isterler. Danışma aşamasında bireyler tüm sorularına yanıt almayı, mesleki ilgi alanları ve potansiyelleri hakkında teklifler sunmayı beklerler.

Rehberlik ise, bireylerin kendilerini tanımlarına yardımcı olmak için tasarlanmış bir bilimsel ve mesleki yardım biçimidir (Kepçeoğlu, 1999, s. 37). İş ve meslek danışmanlığı açısından eğitimin istenilen düzeyde tamamlanabilmesi için öğrencinin kendine özgü ve gelişen kişilik özelliklerinin ve sorunlarına yönelik çözümlerin anlaşılması büyük önem taşır. Bu nedenle danışmanlık süreci rehberlik uygulamasına dâhil edilmelidir. Öğrencilerin bireysel yeteneklerini tanıması, sorunları kendi başlarına çözebilme yeteneğine sahip olması ve diğer çözümler arasından en uygun çözümü seçmesi gibi konular danışmanlık sürecinin bir parçasıdır. Bu bağlamda rehberlik daha kapsamlı bir süreç olarak değerlendirilirken, danışmanlık bireysel düzeyde gerçekleştirilen ve kişisel bir eylem planı içeren bir süreçtir (Karagülle, 2007, s. 10). Bireyin daha sonra karar almasına yardımcı olacak bilgileri analiz eder, değerlendirir ve yorumlar. Bireyin yerine karar almaz; aksine, onun doğru ve bilinçli kararlar vermesine destek olur.

Mesleki rehberlik ve danışmanlık faaliyetleri, bireylerin kendilerine en uygun mesleği seçmelerini, mesleki eğitimlerini planlamalarını ve iş hayatına hazırlanmalarını destekleyen bir süreç olarak kabul edilir. Aynı zamanda, yaşam boyu öğrenme anlayışının yaygınlaşmasıyla birlikte, ülkelerin insan kaynakları stratejisinin önemli bir bileşeni haline gelmiştir. Bu doğrultuda, Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık, bireylerin mesleki gelişimlerini, kariyer seçimlerini ve nihai kararlarını destekleyen; eğitim ve istihdam piyasasına yönelik tüm yaşam boyu hizmetleri kapsayan bir süreç olarak değerlendirilir (Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Kooperatif Protokolü, 2004).

Mesleki danışmanlıkla ilgili faaliyetler İŞKUR'da "İş ve Meslek Danışma Servisleri" tarafından sağlanmakta olup, iş bulmada zorluk çeken, mesleki hayatına uyum sağlamada zorluk çeken, iş/meslek, farklı bir iş/meslek isteyen veya mesleğini geliştirmek isteyen bireylere yöneliktir. Bu projeler bireysel görüşmeler yoluyla yürütülmektedir (İŞKUR, 2012, s. 70). İş ve meslek danışmanlarının öncelikli hedef kitlesi, meslek değişikliği düşünen veya ilk kez işgücüne katılacak olan, işsizlik yardımı alan ve meslek seçme sürecinde doğrudan yer alan bireylerdir. Yoksullar, uzun süreli işsizler, meslek veya iş değiştirmek isteyenler, mesleki yeteneklerini geliştirmek isteyenler, iş aramada ve meslek seçimi konusunda sorun yaşayanlar şeklindedir. Genç bireyler ve mesleki uyum sorunları olanlar, rehberlik yapmaya kendini adanmış işverenler, veliler ve öğretmenler vb. dir. (İŞKUR, 2012, s. 13).

Profesyonel olarak kabul edilmesi gereken bir meslek kariyer ve iş danışmanlığıdır. Bu mesleğin amacı yalnızca bireylere yardım etmek ve destek olmak değildir. Mesleki uygulama süreci boyunca bireylere sunulan hizmetler belirli bir etik ve sistematik bir şekilde yürütülmelidir. Tüm bu fikirler bağlamında, iş ve kariyer danışmanlığında yer alanların temel yeteneklere sahip olması gerekir. Bu yetkinlikler, profesyonelliğe adanmış uluslararası kuruluşlar tarafından belirli bir yapı içinde tanımlanmıştır (National Career Development Association, 2011):

İş ve meslek danışmanlığı standartları, Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından iş ve meslek danışmanlarının mesleki nitelik ve yeterliliklerine ilişkin yürütülen bir çalışmaya dayanmaktadır. Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun (MYK, 2011, s. 6) belirlediği iş ve meslek danışmanları için meslek standartlarında danışman tanımı şu şekildedir;

İş ve Meslek Danışmanı, bireylerin yetenekleri, ilgi alanları, becerileri ve piyasa koşulları doğrultusunda en uygun meslek veya işi seçmelerine rehberlik eden profesyonellerdir. Bu görev, bireylerin meslek hedeflerini belirlemelerine, doğru kararlar almalarına ve iş hayatına uyum sağlamalarına yardımcı olur. İş veya meslek değiştirmek isteyen bireyler için, kişisel yetenekleri,

mesleğin gereklilikleri ve iş piyasasının talepleri doğrultusunda en uygun meslek ve işi belirlemelerine yardımcı olur. Kişinin tercih ettiği meslek ve işle ilgili eğitim süreci, istihdam olanakları ve işyerine uyum konularında sistemli bir destek sunar. İş ve meslek danışmanları, sundukları hizmetleri belirli bir kalite sistemine bağlı kalarak, iş sağlığı ve güvenliği ilkelerini ön planda tutarak yürütür. Ayrıca, çevresel önlemleri olarak sürdürülebilir bir çalışma ortamı oluşturulmasını sağlar, bu önlemleri uygular ve yönetir (MYK, 2011, s. 6).

Türkiye'de iş ve meslek danışmanlığı, giderek yaygınlaşan bir alan olup, temel amacı hem iş arayanlara hem de işverenlere istihdam süreçlerinde rehberlik sağlamaktır. Bu hizmet, bireylerin doğru meslek seçimini yapmalarına, kariyer planlamalarını oluşturmalarına ve iş gücü piyasasına uyum sağlamalarına destek olurken, işverenler için de uygun adayların bulunmasına katkıda bulunur.

2.2. Kurumsal Aidiyet Kavramı

Kurumsal aidiyet, personelin kurumla ilişkisinin tanınması ve kurumun faaliyetlerine katılma isteğidir; bu, aynı zamanda çalışanları kurumun çıkarları, hedefleri ve amaçları doğrultusunda hareket etmeye teşvik eden içselleştirilmiş normların bütünü olarak da ifade edilir. Ayrıca, kurumsal aidiyet, çalışanların kurumla ilişkili kalma isteği ve kurumun hedeflerini, misyonunu ve amaçlarını kabul etmesi olarak ifade edilir. Son olarak, kurumsal aidiyet, çalışanların kurumun faaliyetlerine katılma konusunda bilinçli bir istek duyması ve bunu yapmak için enerji harcaması olarak kabul edilir. Kurumsal aidiyet duygusunun, birlikte hareket etme, bir topluluğun kimliğini edinme, örgütün bir parçası olma ve örgütün kurallarına uyma eylemi olan önemli ve büyüyen bir bileşene sahip olduğu görülmektedir. Örgütün kendilerinden beklediğinin ötesinde örgüte aitlik duygusu hisseden çalışanlar, örgütün faaliyetlerine katılmaya daha meyillidirler (Stamper vd., 2009). Kurumsal aidiyetin diğer tanımları arasında “kuruluşla özdeşleşme ve kurumun süreçlerine katılma” (Porter vd., 1974, s. 604); “çalışanların kurumlarına yönelik davranışları” (Silverthorne, 2004, s. 594); “bireyin kurumsal hedeflere ve değerlere bağlılığı, bunları başarma çabaları ve kurumdaki üyeliklerini sürdürme isteği” (Hiriyappa, 2009, s. 134) yer almaktadır.

Bilişim teknolojilerinin gelişmesi, rekabetçi şirket anlayışının oluşması, insan faktörünün değişim ve küreselleşme anlayışının ortaya çıkması, kurumların çalışanlar konusunda farklı hedeflere sahip olmasına yol açmıştır. Bu durum örgütsel yapıların evrimleşmesine olanak vermiş, bunun sonucunda insan kaynakları daha önemli hale gelmiştir. İnsanlar insan kaynaklarına önem verdikçe aidiyet ve işten memnuniyet gibi konular önem kazanmaya başlamıştır (Tor, 2011, s. 25). Bu ilgiye sahip örgütlerin çalışanlarının kurumsal anlamda insan sermayesine sahip olduğunun farkına varılması, kurumlarda insan sermayesinin önemini artırmış ve çalışanları kurumda tutmanın önemi ortaya çıkmıştır. Çünkü nitelikli bir çalışanın kuruma kattığı değer, kurum için ihtiyaç duyulan diğer unsurlardan daha önemlidir. Kurumsal başarının sırrı her zaman insan gücündedir (Sarıdede, 2004, s. 7).

Kurumsal aidiyet değişken bir yapıya sahiptir. Bazı faktörlerin azalmasına veya artmasına neden olabilir. Kurumsal aidiyet duygusu ne kadar güçlü olursa örgütün etkinliği de o kadar yüksek olur (Demir ve Öztürk, 2011).

2.3. Verimlilik Kavramı

Verimlilik kavramı “etkililik” ve “etkinlik” unsurlarına dayanmaktadır. Verimlilik hedeflerine ulaşmak için performans etkinliği ve performans etkinliğinin aynı anda sağlanması gerekir. Burada performans etkinliği kavramı, belirlenen kurumsal hedeflere ne ölçüde ulaşıldığını ölçer. Güç verimliliği kavramı, mevcut kaynakların israf edilmeden ne kadar iyi kullanıldığını ölçer. Yalnızca üretim hattında çalışanların değil, diğer işlevlerdeki çalışanların da ilgisini çeken organizasyonlarda, performans ve verimlilik terimleri birbirinin yerine kullanılmakta ve yalnızca üretime bağlı olmayan verimliliği ifade etmektedir. Bu durum dikkate alındığında, etkinlik ve verimlilik unsurları üretim aşamasının tamamına endekslendiğinde bireysel verimlilik, sürece üretim dışındaki işlevleri de eklediğimizde ise bireysel performans ifade edilmektedir (Akyıldız ve Karabıçak, 2002, s. 59-60).

Verimlilik, sürecin başlangıç girdilerinin son çıktılarına oranı olarak ölçülmektedir. Ayrıca israfın olmadığı ve üretimin eldeki kaynaklar kullanılarak en etkin şekilde yapıldığı açıklanmaktadır (Yükçü ve

Atağan, 2009, s. 4). Verimlilik kavramı 2000’li yıllarda etkisini göstermiştir. Verimlilik, bir ürünün üretimiyle elde edilen çıktının girdilere, yani ürünün toplam değerine ve yapılan işin niteliğine, örgütün faaliyetlerine ve toplam üretime oranına oranı olarak farklı şekillerde ölçülmektedir. Birçok disiplinde kullanılan verimlilik terimi, bir çıktının ekonomide parasal olarak en az maliyetle üretilmesi olarak tanımlanmaktadır (İbicioğlu ve Çağlar, 1999, s. 172).

Verimlilik, çalışanların iş süreçlerini daha etkili ve etkili şekilde yerine getirmelerini sağlayarak hem bireysel başarılarını hem de kurum içindeki değerlerini artırır. Yüksek verimlilik, çalışanların zaman yönetimini daha iyi yapmasına olanak tanır, bu da iş yükünü azaltarak stres düzeyinin kontrol altında tutulmasına yardımcı olur. Aynı zamanda, verimli çalışan bireylerin motivasyonu artar ve bu durum iş doyumunu olumlu yönde etkiler. İş tatmini yüksek olan çalışanların kuruma olan bağlılıkları da güçlenir, bu da uzun vadede iş gücü devrinin azalmasına katkıda bulunur (Robbins ve Judge, 2019, s. 225).

Ayrıca, verimlilik artışı çalışanların kariyer gelişimlerini de olumlu yönde etkiler. Yüksek performans gösteren bireyler, yöneticiler tarafından daha kolay fark edilir ve terfi ya da ödül gibi fırsatlara daha açık hale gelirler. Bu durum, çalışanlar arasında sağlıklı bir rekabet ortamı yaratır ve kurum kültürünü güçlendirir. Verimlilik sadece kurumun değil, bireylerin de gelişimine hizmet eden temel bir unsurdur (Koçel, 2021, s. 635).

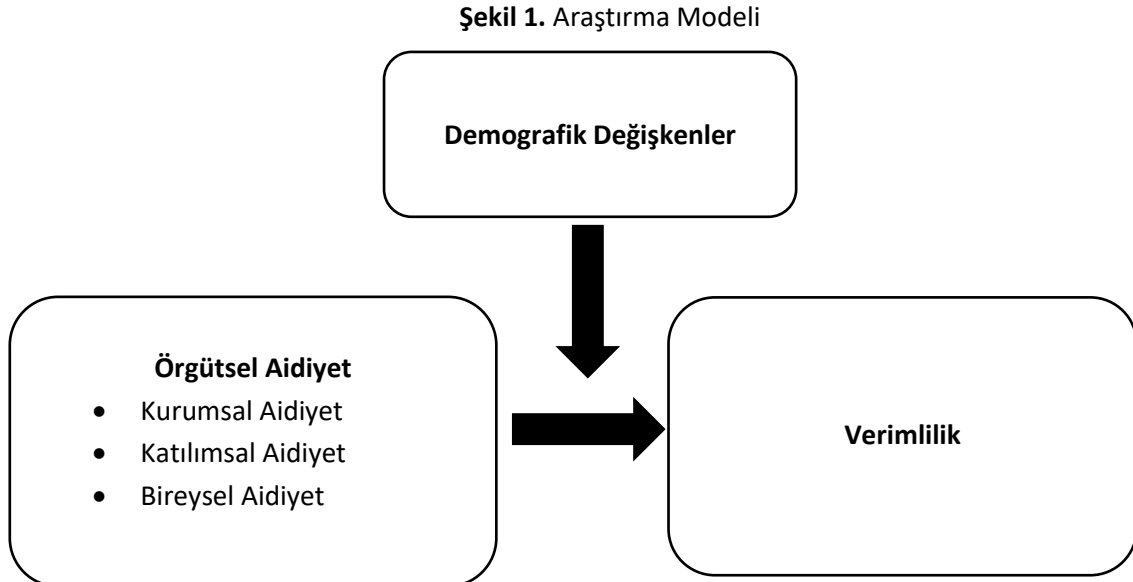
3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Deseni

Bu araştırmada örgütsel aidiyet ile verimlilik arasındaki ilişki incelenmiş ve örgütsel aidiyetin alt boyutları olan kurumsal aidiyetin, katılsal aidiyetin ve bireysel aidiyetin verimlilik üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Araştırmada ayrıca, çalışanların örgütsel aidiyet ve verimliliklerinin demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı da araştırılmıştır. Araştırmanın gerçekleştirilmesinde nicel bir araştırma deseni ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

3.2. Araştırmanın Modeli

Aşağıda Şekil 1’de araştırmanın amacı doğrultusunda hazırlanan araştırma modeli resmedilmiştir.



3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı ve araştırmanın modeli doğrultusunda geliştirilmiş olan 3 ana ve 15 alt araştırma hipotezleri aşağıda liste olarak sunulmuştur:

- H₁: Örgütsel aidiyet anlamlı biçimde verimliliği etkiler.
- H_{1a}: Kurumsal aidiyet anlamlı biçimde verimliliği etkiler.
- H_{1b}: Katılımsal aidiyet anlamlı biçimde verimliliği etkiler.
- H_{1c}: Bireysel aidiyet anlamlı biçimde verimliliği etkiler.
- H₂: Örgütsel aidiyet çalışanların demografik özelliklerine göre anlamlı biçimde farklılaşır.
- H_{2a}: Örgütsel aidiyet çalışanların cinsiyetine göre anlamlı biçimde farklılaşır.
- H_{2b}: Örgütsel aidiyet çalışanların yaşına göre anlamlı biçimde farklılaşır.
- H_{2c}: Örgütsel aidiyet çalışanların medeni durumuna göre anlamlı biçimde farklılaşır.
- H_{2d}: Örgütsel aidiyet çalışanların eğitim durumuna göre anlamlı biçimde farklılaşır.
- H_{2e}: Örgütsel aidiyet çalışanların aylık gelirine göre anlamlı biçimde farklılaşır.
- H_{2f}: Örgütsel aidiyet çalışanların mesleki tecrübesine göre anlamlı biçimde farklılaşır.
- H₃: Verimlilik çalışanların demografik özelliklerine göre anlamlı biçimde farklılaşır.
- H_{3a}: Verimlilik çalışanların cinsiyetine göre anlamlı biçimde farklılaşır.
- H_{3b}: Verimlilik çalışanların yaşına göre anlamlı biçimde farklılaşır.
- H_{3c}: Verimlilik çalışanların medeni durumuna göre anlamlı biçimde farklılaşır.
- H_{3d}: Verimlilik çalışanların eğitim durumuna göre anlamlı biçimde farklılaşır.
- H_{3e}: Verimlilik çalışanların aylık gelirine göre anlamlı biçimde farklılaşır.
- H_{3f}: Verimlilik çalışanların mesleki tecrübesine göre anlamlı biçimde farklılaşır.

3.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini, Türkiye’de İŞKUR’da görev yapan 4620 iş ve meslek danışmanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise bu evren içerisinde kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak seçilmiştir. Örneklem büyüklüğü 723 çalışandan oluşmuştur. Israel (1992) evrenin 5000 kişiden oluşması durumunda 370 örneklem büyüklüğünün yeterli olacağını belirtmiştir. Bu kriter dikkate alınarak örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu varsayılmıştır. Örneklem içerisinde farklı cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve mesleki tecrübeden çalışanların olmasına özen gösterilmiştir.

3.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri anket formları kullanılarak toplanmıştır. Literatür taraması yapılarak ve ayrıca uzman görüşü de alınarak oluşturulan anket formu üç bölümden oluşmaktadır; kişisel bilgi formu, örgütsel aidiyet ölçeği ve verimlilik ölçeği. Bu bölümler aşağıda açıklanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Bu bölümünde yöneltilen sorularla katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, aylık geliri ve mesleki tecrübesi gibi demografik bilgiler hedeflenmiştir.

Örgütsel Aidiyet Ölçeği: Ölçek Tatar ve Uzun (2023) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 21 maddeden ve her biri 7 maddeden olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar; kurumsal aidiyet, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyet alt boyutlarıdır. Ölçek 5’li Likert tipinde bir ölçektir ve 1 “Hiçbir Zaman” ifadesini karşılarken 5 ise “Her Zaman” ifadesini karşılamaktadır. Ölçeğin Cronbach Alfa değerleri 0,86 ve üzerinde ölçülmüştür.

Verimlilik Ölçeği: Ölçek Kocabal (2016) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek tek boyuttan ve 16 sorudan oluşmaktadır. Ölçekte 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır ve katılımcılardan sorulara 1-Kesinlikle katılmıyorum ile 5-Kesinlikle katılıyorum arasında seçim yapmaları istenmiştir. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı ise 0,80 olarak hesaplanmıştır.

3.6. Veri Toplama Süreci

Araştırmanın verileri 2025 yılında ocak ve şubat ayları içerisinde toplanmıştır. Anket formları Google Forms aracılığıyla hazırlanmış çevrimiçi olarak dağıtılmış ve toplanmıştır. Veri toplama işleminden önce katılımcılar araştırmanın amacı ve muhtemel çıktıları hakkında bilgilendirilmişlerdir. Yalnızca gönüllü olan katılımcılardan veriler toplanmıştır.

3.7. Verilerin Analizi

Anket formları aracılığıyla toplanan veriler IBM SPSS 26.0 programı üzerinde analiz edilmiştir. Katılımcıları tanıtmak ve araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin katılımcıların genel durumunu göstermek için frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma gibi betimsel istatistikler kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlikleri Cronbach Alfa katsayıları hesaplanarak analiz edilmiştir. Veri dağılımlarının normalliği çarpıklık ve basıklık değerleri kullanılarak analiz edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson momentler çarpımı korelasyon testiyle analiz edilmiştir. Etki analizi için çoklu doğrusal regresyon testi kullanılmıştır. Ölçek puanlarının katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını analiz etmek için bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. İstatistiki anlamlılık %95 güven aralığında aranmıştır.

4. BULGULAR

Anketler aracılığıyla katılımcılardan elde edilen verilerin analizlerinden elde edilen bulgular bu kısımda sunulmuştur. Bulgular konularına göre ayrı başlıklar altında verilmiştir. Bulgular tablolar aracılığıyla görselleştirilmiş ve açıklanmıştır.

4.1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Aşağıda Tablo 1’de araştırmaya katılan katılımcıların demografikleriyle ilgili bulgular gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Değişkenler	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Erkek	354	49,0
	Kadın	369	51,0
Yaş	25-34	17	2,4
	35-44	592	81,9
	45-54	107	14,8
	55-64	7	1,0
Medeni Durum	Bekâr	110	15,2
	Evli	588	81,3
	Boşanmış	25	3,5
Eğitim Durumu	Lise	1	0,1
	Ön Lisans	1	0,1
	Lisans	424	58,6
	Yüksek Lisans	281	38,9
	Doktora	16	2,2
Gelir Düzeyi	25001 – 35000TL	3	0,4
	35001 – 45000TL	5	0,7
	45001 – 55000TL	505	69,8
	55001 – 65000TL	177	24,5
	650001TL ve daha fazla	33	4,6
Sektör Tecrübesi	0-5 yıl	33	4,6
	6 -10 yıl	104	14,4
	11-15 yıl	533	73,7
	16-20	37	5,1
	21 yıl ve üzeri	16	2,2

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların yaklaşık olarak eşit oranlarda erkelerden (%49,0) ve kadınlardan (%51,0) oluştuğu görülmektedir. Yaşları 25-34 arasında olan katılımcıların oranının %2,4, yaşları 35-44 arasında olan katılımcıların oranının %81,9, yaşları 45-54 arasında olan katılımcıların oranı %14,8 ve yaşları 55-64 arasında olan katılımcıların oranı ise %1,0’dır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun evli olduğu (%81,3), bekâr katılımcıların oranının %15,2 ve boşanmış katılımcıların oranının ise %3,5

olduğu bulunmuştur. Katılımcıların büyük oranda lisans (%58,6) ve yüksek lisans (%38,9) mezunu olduğu saptanmıştır. Katılımcıların çoğunluğunun (%69,8) aylık gelirinin 45001-55000TL olduğu ve önemli bir kısmının (%24,5) aylık gelirinin ise 55001-65000TL olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların sektör tecrübelerinin ağırlıklı olarak 11-15 yıl (%73,7) olduğu bulunmuştur. 5-10 yıl tecrübesi olanların oranı %14,4, 16-20 tecrübesi olanların oranı %5,1, 0-5 yıl tecrübesi olanların oranı %4,6 ve 21 yıl ve üzeri tecrübesi olanların oranı ise %2,2'dir.

4.2. Örgütsel Aidiyet ve Verimlilik Ölçeklerinin Güvenirlik Analizleri

Araştırmanın anket formunda yer alan örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamının ve alt boyutlarının ve verimlilik ölçeğinin güvenirlilikleri Cronbach Alfa değerleri hesaplanarak test edilmiştir (Tablo 2). Güvenirlik analizlerinden önce iki ölçekte bulunan ters yönlü sorular tersine çevrilmiştir. 0,60 ila 0,79 arasındaki Cronbach Alfa değerlerine sahip olan ölçekler orta güvenirlikte ve 0,80 ve üzerinde Cronbach Alfa değerlerine sahip olan ölçekler de yüksek güvenirlikte kabul edilmiştir (Nakip ve Yaraş, 2017).

Tablo 2. Örgütsel Aidiyet ve Verimlilik Ölçekleri Güvenirlik Analizleri

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Kurumsal Aidiyet	7	0,88
Katılımsal Aidiyet	7	0,93
Bireysel Aidiyet	7	0,86
Örgütsel Aidiyet TOPLAM	21	0,93
Verimlilik Ölçeği	12	0,78

Tablo 2 incelendiğinde, örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamının ve alt boyutlarının Cronbach Alfa değerlerinin 0,80 veya üzerinde olduğu görüldüğünden bu ölçekler yüksek güvenirlikte ölçekler olarak kabul edilmişlerdir.

Verimlilik ölçeği Cronbach Alfa değeri ilk ölçümde 0,73 olarak bulunmuştur. Ancak ölçekte bazı maddelerin madde toplam korelasyonu değerinin 0,30 altında olduğu görülmüştür. Bu maddelerin “yaptığım işler mesai saati içerisinde yoğun bir tempoda çalışarak ancak yetismektedir” (0,08), “emir ve talimatların yerine getirilmesinde zaman baskısı yaşamaktayım” (0,07), “bazen üzerime çok fazla iş alırım” (0,09) ve “yaptığım işler genelde sorunsuzdur” (0,13) maddeleri olduğu tespit edildi. Bu maddeler ölçekten çıkartıldıktan sonra yapılan hesaplamada ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,78 olarak tespit edilmiştir. Bu bulguya dayanarak ölçeğin orta güvenirlikte olduğu varsayılmıştır.

4.3. Örgütsel Aidiyet ve Verimlilik Ölçeklerinin Betimsel İstatistikleri ve Normallik Analizleri

Araştırmanın anket formunda yer alan örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamının ve alt boyutlarının ve verimlilik ölçeğinin minimum, maksimum, aritmetik ortalama, standart sapma çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmış ve aşağıda Tablo 3'te gösterilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerleri normallik analizi için kullanılmış ve bu değerlerin ± 2 aralığında olması durumunda veri dağılımlarının normal olduğu varsayılmıştır (George ve Mallery, 2010).

Tablo 3. Örgütsel Aidiyet ve Verimlilik Ölçeklerinin Betimsel İstatistikleri ve Normallik Analizleri

Değişkenler	Min.	Max.	$\bar{X}$	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Kurumsal Aidiyet	1,00	5,00	2,69	0,93	0,15	-0,58
Katılımsal Aidiyet	1,00	5,00	2,98	1,07	-0,08	-0,82
Bireysel Aidiyet	1,00	5,00	3,83	0,78	-0,81	0,88
Örgütsel Aidiyet TOPLAM	1,14	5,00	3,17	0,76	-0,21	-0,22
Verimlilik	1,58	5,00	3,80	0,55	-0,51	0,65

Tablo 3 incelendiğinde, katılımcıların örgütsel aidiyet ölçeği toplam puan ortalamalarının 3,17 olduğu görülmektedir. Ölçekteki 3 değerinin “bazen” ifadesini karşıladığı hatırlanırsa, katılımcıların örgütsel aidiyet düzeyinin orta düzeyde olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, katılımcıların kurumsal aidiyet (2,69) ve katılımsal aidiyet (2,98) düzeylerinin daha düşük, bireysel aidiyet (3,83) düzeylerinin ise daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların verimlilik puanı ortalamasının ise 3,80 olduğu bulunmuştur. Ölçekte 4 puanının “katılıyorum” ifadesini karşıladığı hatırlanırsa katılımcıların kendi verimliliklerini yüksek düzeyde değerlendirdikleri söylenebilir.

Tablo 3’te gösterilen çarpıklık ve basıklık değerleri kabul edilen kriter değer aralıklarında olduğundan örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamının ve alt boyutlarının ve verimlilik ölçeğinin veri dağılımlarının normal olduğu varsayılmıştır. Veri dağılımları normal olduğundan araştırmanın hipotezlerinin test edilmesi için kullanılacak testlerin parametrik testler olmasına karar verilmiştir.

4.4. Örgütsel Aidiyet ve Verimlilik Arasındaki İlişkinin Analizi

Örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamının ve alt boyutlarının ve verimlilik ölçeğinin arasındaki ilişkiler Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi testiyle analiz edilmiş ve elde edilen bulgular aşağıda Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4. ABSBÖ ile ÖİBÖ Arasındaki İlişkilerin Analizi

Değişkenler	1	2	3	4	5
1.Kurumsal Aidiyet	1				
2.Katılımsal Aidiyet	0,49**	1			
3.Bireysel Aidiyet	0,37**	0,64**	1		
4.Örgütsel Aidiyet TOPLAM	0,77**	0,89**	0,79**	1	
5.Verimlilik	0,44**	0,48**	0,57**	0,58**	1

*. Değişkenler arasındaki ilişki 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

**. Değişkenler arasındaki ilişki 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4 incelendiğinde, örgütsel aidiyet ölçeği toplamı ile verimlilik arasında pozitif yönlü anlamlı orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,58$ ve $p<0,05$). Örgütsel aidiyetin alt boyutları olan kurumsal aidiyet, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyet ile verimlilik arasında da pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (sırasıyla; $r=0,44$ ve $p<0,05$; $r=0,48$ ve $p<0,05$; $r=0,57$ ve $p<0,05$). Kurumsal aidiyet ve katılımsal aidiyet ile verimlilik arasındaki ilişki zayıf düzeyde, bireysel aidiyet ile verimlilik arasındaki ilişki ise orta düzeydedir. Bu bulgulara dayanılarak katılımcıların örgütlerine karşı kurumsal aidiyet, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyetleri arttığı zaman onların örgütlerindeki verimliliklerinin de arttığı söylenebilir.

Tablo 4’teki bulgular örgütsel aidiyetin alt boyutları olan kurumsal aidiyet, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyetin kendi aralarında da pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir. Bu bulgulara dayanılarak katılımcıların kurumsal aidiyet, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyet türlerinden birisinde meydana gelen bir artışın diğer türlerde de bir artışla sonuçlandığı söylenebilir.

4.5. Örgütsel Aidiyetin Verimlilik Üzerine Etki Analizleri

Örgütsel aidiyetin alt boyutları olan kurumsal aidiyet, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyetin verimlilik üzerine olan etkileri incelenmiş ve sonuçları aşağıda Tablo 5’te gösterilmiştir. Etki analizleri için çoklu regresyon testleri kullanılmıştır. Regresyon testinde Durbin Watson değerinin 1,00’den büyük olması durumunda testin oto-korelasyondan etkilenmediği ve hataların bağımsız olma şartının sağlandığını varsayılmıştır. Ayrıca, VIF değerlerinin 10’dan küçük olması durumunda da regresyon testinin çoklu bağlantı (multicollinearity) probleminden etkilenmediğini varsayılmıştır (Nimon, 2010). Tablo 5’teki bulgular aranan kriterlerin sağlandığını göstermektedir.

Tablo 5. Örgütsel Aidiyetin Verimlilik Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken: Verimlilik							
Bağımsız Değişken	B	S. Hata	β	t	p	VIF	D-W
Sabit	2,15	0,08		25,58	0,00		2,05
Kurumsal Aidiyet	0,14	0,02	0,24	7,03	0,00	1,33	
Katılımsal Aidiyet	0,05	0,02	0,09	2,25	0,02	1,93	
Bireysel Aidiyet	0,30	0,03	0,42	11,09	0,00	1,68	
R: 0,61		F: 150,15					
Düzeltilmiş R ² : 0,38		p: 0,00					

Tablo 5'teki bulgular incelendiğinde, örgütsel aidiyetin alt boyutları olan kurumsal aidiyet, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyetin verimlilik üzerinde %38'lik bir varyans açıkladığı ve açıklanan bu varyans miktarının istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F=150,15$ ve $p<0,01$). Kurumsal aidiyet, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyetin verimlilik üzerindeki etkisi istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönlüdür (sırasıyla; $\beta=0,24$ ve $p<0,05$; $\beta=0,09$ ve $p<0,05$; $\beta=0,42$ ve $p<0,05$). Bu bulgulara dayanılarak, katılımcıların kurumsal aidiyet, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyetleri arttığı zaman onların verimliliklerinin de arttığı söylenebilir. Elde edilen bu bulgular ışığında araştırmanın H_{1a} , H_{1b} ve H_{1c} hipotezleri kabul edilmiştir.

4.6. Örgütsel Aidiyetin ve Verimliliğin Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşma Analizleri

Örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamının ve alt boyutları düzeylerinin ve verimlilik ölçeği düzeylerinin katılımcıların cinsiyetine, yaşına, medeni durumuna, eğitim durumuna, aylık gelirine ve mesleki tecrübesine göre farklılaşıp farklılaşmadığı analiz edilmiş ve elde edilen bulgular ayrı ayrı tablolar kullanılarak aşağıda sunulmuştur.

Aşağıda Tablo 6'da örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamının ve alt boyutları düzeylerinin ve verimlilik ölçeği düzeylerinin katılımcıların cinsiyetine göre farklılaşıp farklılaşmadığı analiz edilmiş ve sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 6. Örgütsel Aidiyetin ve Verimliliğin Cinsiyete Göre Fark Analizleri

Medeni Durum		n	Ort.	Ss.	Levene Testi		t Testi	
					F	p	t	p
Kurumsal Aidiyet	Erkek	354	2,64	0,96	1,28	0,26	-1,28	0,20
	Kadın	369	2,73	0,90				
Katılımsal Aidiyet	Erkek	354	2,96	1,12	5,58	0,02	-0,44	0,66
	Kadın	369	3,00	1,01				
Bireysel Aidiyet	Erkek	354	3,79	0,80	3,07	0,08	-1,37	0,17
	Kadın	369	3,87	0,76				
Örgütsel Aidiyet TOPLAM	Erkek	354	3,13	0,79	2,77	0,10	-1,20	0,23
	Kadın	369	3,20	0,73				
Verimlilik Ölçeği	Erkek	354	3,75	0,58	7,38	0,01	-2,36	0,02
	Kadın	369	3,84	0,51				

Tablo 6 incelendiğinde, örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamının ve alt boyutları düzeylerinin katılımcıların cinsiyetine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı görülmektedir ($t=-1,28$ ve $p>0,05$; $t=0,44$ ve $p>0,05$; $t=-1,37$ ve $p>0,05$; $t=-1,20$ ve $p>0,05$). Diğer bir deyişle, erkek ve kadın katılımcıların örgütlerine bağlılıkları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Elde edilen bu bulgular ışığında araştırmanın H_{2a} hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların verimlilik düzeyinin cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir ($t=-2,36$ ve $p<0,05$). Kadın katılımcıların verimlilik düzeyinin erkek katılımcılarınkinden anlamlı biçimde yüksek olduğu bulunmuştur. Elde edilen bu bulgular ışığında araştırmamızın H_{3a} hipotezi kabul edilmiştir.

Aşağıda Tablo 7’de örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamının ve alt boyutları düzeylerinin ve verimlilik ölçeği düzeylerinin katılımcıların yaşına göre farklılaşıp farklılaşmadığı analiz edilmiş ve sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 7. Örgütsel Aidiyetin ve Verimliliğin Yaşa Göre Fark Analizleri

	Yaş	n	$\bar{X}$	Ss		K.T.	sd	K.O.	F	p
Kurumsal Aidiyet	25-34	17	2,53	0,88	G.A.	6,56	3	2,19	2,53	0,06
	35-44	592	2,67	0,92	G.İ.	621,73	719	0,86		
	45-54	107	2,74	0,96	Top.	628,29	722			
	55-64	7	3,59	1,09						
Katılımsal Aidiyet	25-34	17	2,53	0,87	G.A.	9,42	3	3,14	2,78	0,04
	35-44	592	2,97	1,06	G.İ.	812,48	719	1,13		
	45-54	107	3,06	1,14	Top.	821,90	722			
	55-64	7	3,84	0,41						
Bireysel Aidiyet	25-34	17	3,80	0,81	G.A.	2,42	3	0,81	1,33	0,26
	35-44	592	3,81	0,79	G.İ.	434,77	719	0,60		
	45-54	107	3,92	0,74	Top.	437,18	722			
	55-64	7	4,27	0,50						
Örgütsel Aidiyet TOPLAM	25-34	17	2,95	0,62	G.A.	5,26	3	1,75	3,07	0,03
	35-44	592	3,15	0,76	G.İ.	410,60	719	0,57		
	45-54	107	3,24	0,73	Top.	415,86	722			
	55-64	7	3,90	0,54						
Verimlilik Ölçeği	25-34	17	3,61	0,48	G.A.	1,84	3	0,61	2,05	0,11
	35-44	592	3,79	0,55	G.İ.	214,76	719	0,30		
	45-54	107	3,83	0,53	Top.	216,60	722			
	55-64	7	4,19	0,54						

Tablo 7 incelendiğinde, örgütsel aidiyet ölçeğinin kurumsal aidiyet ve bireysel aidiyet alt boyutları düzeylerinin katılımcıların yaşına göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı görülmektedir ($F=2,53$ ve $p>0,05$; $F=1,33$ ve $p>0,05$). Diğer taraftan, örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamı ve katılımsal aidiyet düzeylerinin katılımcıların yaşına göre anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir (sırasıyla; $F=3,07$ ve $p<0,05$; $F=2,78$ ve $p<0,05$). Anlamlı farklılığın hangi ikili gruplar arasında olduğuna Bonferroni Post Hoc testiyle bakıldığında, anlamlı farklılığın 55-64 yaş grubu ile 25-34 yaş grubu arasında ve 55-64 yaş grubu lehine olduğu görülmüştür. Elde edilen bu bulgular ışığında araştırmamızın H_{2b} hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların verimlilik düzeyinin yaşa göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($F=2,53$ ve $p>0,05$). Diğer bir deyişle, katılımcıların yaşları farklılaşsa dahi verimlilik düzeyleri anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır. Elde edilen bu bulgular ışığında araştırmamızın H_{3b} hipotezi reddedilmiştir.

Aşağıda Tablo 8’de örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamının ve alt boyutları düzeylerinin ve verimlilik ölçeği düzeylerinin katılımcıların medeni durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığı analiz edilmiş ve sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 8. Örgütsel Aidiyetin ve Verimliliğin Medeni Duruma Göre Fark Analizleri

	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	Ss		K.T.	sd	K.O.	F	p
Kurumsal Aidiyet	Bekar	110	2,62	0,85	G.A.	1,20	2	0,60	0,69	0,50
	Evli	588	2,71	0,94	G.İ.	627,09	720	0,87		
	Boşanmış	25	2,54	1,01	Top.	628,29	722			
Katılımsal Aidiyet	Bekar	110	2,91	1,08	G.A.	1,38	2	0,69	0,61	0,55
	Evli	588	3,00	1,06	G.İ.	820,52	720	1,14		
	Boşanmış	25	2,83	1,12	Top.	821,90	722			
	Bekar	110	3,71	0,78	G.A.	2,41	2	1,20	1,99	0,14

Bireysel	Evli	588	3,86	0,76	G.İ.	434,78	720	0,60		
Aidiyet	Boşanmış	25	3,73	1,05	Top.	437,18	722			
Örgütsel	Bekar	110	3,08	0,73	G.A.	1,57	2	0,78		
Aidiyet	Evli	588	3,19	0,76	G.İ.	414,29	720	0,58	1,36	0,26
TOPLAM	Boşanmış	25	3,03	0,86	Top.	415,86	722			
	Bekar	110	3,68	0,51	G.A.	1,98	2	0,99		b>a
Verimlilik	Evli	588	3,81	0,55	G.İ.	214,62	720	0,30	3,33	0,04
Ölçeği	Boşanmış	25	3,91	0,50	Top.	216,60	722			

Tablo 8 incelendiğinde, örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamının ve alt boyutları düzeylerinin katılımcıların medeni durumuna göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı görülmektedir ($F=0,69$ ve $p>0,05$; $F=0,61$ ve $p>0,05$; $F=1,99$ ve $p>0,05$; $F=1,36$ ve $p>0,05$). Diğer bir deyişle, katılımcıların medeni durumları farklılaşsa dahi örgütsel aidiyetlerinin anlamlı biçimde farklılaşmadığı anlaşılmaktadır. Elde edilen bu bulgular ışığında araştırmanın H_{2c} hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların verimlilik düzeyinin medeni duruma göre anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir ($F=3,33$ ve $p<0,05$). Anlamlı farklılığın hangi ikili gruplar arasında olduğuna Bonferroni Post Hoc testiyle bakıldığında, anlamlı farklılığın evlilerle bekarlar arasında ve evliler lehine olduğu görülmektedir. Elde edilen bu bulgular ışığında araştırmanın H_{3c} hipotezi kabul edilmiştir.

Aşağıda Tablo 9'da örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamının ve alt boyutları düzeylerinin ve verimlilik ölçeği düzeylerinin katılımcıların eğitim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığı analiz edilmiş ve sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 9. Örgütsel Aidiyetin ve Verimliliğin Eğitim Duruma Göre Fark Analizleri

	Eğitim Düzeyi	n	$\bar{X}$	Ss	K.T.	sd	K.O.	F	p
Kurumsal Aidiyet	Lisans	424	2,75	0,95	G.A.	16,63	2	8,31	a>c
	YL	281	2,65	0,90	G.İ.	611,19	718	0,85	b>c
	Doktora	16	1,72	0,51	Top.	627,82	720		
Katılımsal Aidiyet	Lisans	424	2,99	1,05	G.A.	4,50	2	2,25	
	YL	281	3,01	1,07	G.İ.	814,36	718	1,13	1,98 0,14
	Doktora	16	2,46	1,18	Top.	818,86	720		
Bireysel Aidiyet	Lisans	424	3,83	0,80	G.A.	0,09	2	0,05	
	YL	281	3,84	0,75	G.İ.	436,04	718	0,61	0,08 0,93
	Doktora	16	3,77	0,69	Top.	436,13	720		
Örgütsel Aidiyet	Lisans	424	3,19	0,77	G.A.	4,44	2	2,22	a>c
	YL	281	3,17	0,74	G.İ.	410,87	718	0,57	b>c
	Doktora	16	2,65	0,65	Top.	415,31	720		
TOPLAM	Lisans	424	3,79	0,55	G.A.	0,38	2	0,19	
	YL	281	3,82	0,55	G.İ.	216,13	718	0,30	0,63 0,53
	Doktora	16	3,67	0,53	Top.	216,51	720		

Tablo 9 incelendiğinde, örgütsel aidiyet ölçeğinin katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyet alt boyutları düzeylerinin katılımcıların eğitim durumuna göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı görülmektedir ($F=1,98$ ve $p>0,05$; $F=0,08$ ve $p>0,05$). Diğer taraftan, örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamı ve kurumsal aidiyet düzeylerinin katılımcıların eğitim durumuna göre anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir (sırasıyla; $F=3,88$ ve $p<0,05$; $F=9,77$ ve $p<0,05$). Anlamlı farklılığın hangi ikili gruplar arasında olduğuna Bonferroni Post Hoc testiyle bakıldığında, anlamlı farklılığın doktora grubu ile lisans ve yüksek lisans grupları arasında ve doktora grubu aleyhine olduğu görülmüştür. Elde edilen bu bulgular ışığında araştırmanın H_{2d} hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların verimlilik düzeyinin eğitim durumuna göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($F=0,63$ ve $p>0,05$). Diğer bir deyişle, katılımcıların eğitim durumları farklılaşsa dahi verimlilik düzeyleri anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır. Elde edilen bu bulgular ışığında araştırmanın H_{3d} hipotezi reddedilmiştir.

Aşağıda Tablo 10’da örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamının ve alt boyutları düzeylerinin ve verimlilik ölçeği düzeylerinin katılımcıların aylık gelirine göre farklılaşıp farklılaşmadığı analiz edilmiş ve sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 10. Örgütsel Aidiyetin ve Verimliliğin Aylık Gelire Göre Fark Analizleri

	Aylık Gelir	n	$\bar{X}$	Ss		K.T.	sd	K.O.	F	p	
Kurumsal Aidiyet	25-45bin	8	2,16	0,72	G.A.	2,32	3	0,77	0,89	0,45	
	45-55bin	505	2,69	0,93	G.İ.	625,97	719	0,87			
	55-65bin	177	2,71	0,93	Top.	628,29	722				
	65bin +	33	2,71	0,98							
Katılımsal Aidiyet	25-45bin	8	2,21	1,15	G.A.	7,25	3	2,42	2,13	0,09	
	45-55bin	505	2,96	1,05	G.İ.	814,65	719	1,13			
	55-65bin	177	3,09	1,09	Top.	821,90	722				
	65bin +	33	2,88	1,09							
Bireysel Aidiyet	25-45bin	8	3,00	1,05	G.A.	7,37	3	2,46	4,11	0,01	b>a c>a d>a
	45-55bin	505	3,81	0,79	G.İ.	429,81	719	0,60			
	55-65bin	177	3,91	0,74	Top.	437,18	722				
	65bin +	33	3,95	0,70							
Örgütsel Aidiyet TOPLAM	25-45bin	8	2,46	0,88	G.A.	4,98	3	1,66	2,91	0,03	c>a
	45-55bin	505	3,15	0,76	G.İ.	410,87	719	0,57			
	55-65bin	177	3,24	0,75	Top.	415,86	722				
	65bin +	33	3,18	0,75							
Verimlilik Ölçeği	25-45bin	8	3,14	0,82	G.A.	4,20	3	1,40	4,74	0,00	b>a c>a d>a
	45-55bin	505	3,79	0,54	G.İ.	212,40	719	0,30			
	55-65bin	177	3,86	0,53	Top.	216,60	722				
	65bin +	33	3,76	0,56							

Tablo 10 incelendiğinde, örgütsel aidiyet ölçeğinin kurumsal ve katılımsal aidiyet alt boyutları düzeylerinin katılımcıların aylık gelirine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı görülmektedir ($F=0,89$ ve $p>0,05$; $F=2,13$ ve $p>0,05$). Diğer taraftan, örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamı ve bireysel aidiyet düzeylerinin katılımcıların aylık gelirine göre anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir (sırasıyla; $F=2,91$ ve $p<0,05$; $F=4,11$ ve $p<0,05$). Anlamlı farklılığın hangi ikili gruplar arasında olduğuna Bonferroni Post Hoc testiyle bakıldığında, örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamı için anlamlı farklılığın 55-65binTL grubu ile 25-45binTL grubu arasında ve 55-65binTL grubu lehine olduğu görülmüştür. Bireysel aidiyet alt boyutu için anlamlı farklılığın 25-45binTL grubu ile diğer gruplar arasında ve 25-45binTL grubu aleyhine olduğu görülmüştür. Elde edilen bu bulgular ışığında araştırmanın H_{2e} hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların verimlilik düzeyinin aylık gelire göre anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir ($F=4,44$ ve $p<0,05$). Anlamlı farklılığın hangi ikili gruplar arasında olduğuna Bonferroni Post Hoc testiyle bakıldığında, anlamlı farklılığın 25-45binTL grubu ile diğer gruplar arasında ve 25-45binTL grubu aleyhine olduğu görülmüştür. Elde edilen bu bulgular ışığında araştırmanın H_{3e} hipotezi kabul edilmiştir.

Aşağıda Tablo 11’de örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamının ve alt boyutları düzeylerinin ve verimlilik ölçeği düzeylerinin katılımcıların mesleki tecrübesine göre farklılaşıp farklılaşmadığı analiz edilmiş ve sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 11. Örgütsel Aidiyetin ve Verimliliğin Mesleki Tecrübeye Göre Fark Analizleri

	Sektör Tecrübesi	n	$\bar{X}$	Ss		K.T.	sd	K.O.	F	p
Kurumsal Aidiyet	0-5yıl	33	2,87	0,99	G.A.	7,82	4	1,96	2,26	0,06
	6-10yıl	104	2,89	0,96	G.İ.	620,47	718	0,86		
	11-15yıl	533	2,63	0,92	Top.	628,29	722			
	16-20yıl	37	2,80	0,96						
	21yıl + üzeri	16	2,79	0,89						
Katılımsal Aidiyet	0-5yıl	33	2,87	1,06	G.A.	16,64	4	4,16	3,71	0,01
	6-10yıl	104	3,07	1,00	G.İ.	805,27	718	1,12		
	11-15yıl	533	2,92	1,07	Top.	821,90	722			
	16-20yıl	37	3,53	1,01						
	21yıl + üzeri	16	3,38	1,05						
Bireysel Aidiyet	0-5yıl	33	3,82	0,94	G.A.	6,35	4	1,59	2,65	0,03
	6-10yıl	104	3,89	0,78	G.İ.	430,83	718	0,60		
	11-15yıl	533	3,79	0,78	Top.	437,18	722			
	16-20yıl	37	4,17	0,60						
	21yıl + üzeri	16	4,07	0,61						
Örgütsel Aidiyet TOPLAM	0-5yıl	33	3,18	0,84	G.A.	7,97	4	1,99	3,51	0,01
	6-10yıl	104	3,28	0,77	G.İ.	407,89	718	0,57		
	11-15yıl	533	3,11	0,75	Top.	415,86	722			
	16-20yıl	37	3,50	0,66						
	21yıl + üzeri	16	3,41	0,68						
Verimlilik Ölçeği	0-5yıl	33	3,78	0,67	G.A.	3,65	4	0,91	3,08	0,02
	6-10yıl	104	3,83	0,54	G.İ.	212,95	718	0,30		
	11-15yıl	533	3,77	0,54	Top.	216,60	722			
	16-20yıl	37	4,09	0,55						
	21yıl + üzeri	16	3,82	0,59						

Tablo 11 incelendiğinde, örgütsel aidiyet ölçeğinin kurumsal aidiyet alt boyutu düzeylerinin katılımcıların mesleki tecrübesine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı görülmektedir ($F=0,89$ ve $p>0,05$). Diğer taraftan, örgütsel aidiyet ölçeğinin toplamı ve katılımsal ve bireysel aidiyet düzeylerinin katılımcıların mesleki tecrübesine göre anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir (sırasıyla; $F=3,51$ ve $p<0,05$; $F=3,71$ ve $p<0,05$; $F=2,65$ ve $p<0,05$). Anlamlı farklılığın hangi ikili gruplar arasında olduğuna Bonferroni Post Hoc testiyle bakıldığında, anlamlı farklılığın 16-20 yıl grubu ile 11-15 yıl grubu arasında ve 16-20 yıl grubu lehine olduğu görülmüştür. Elde edilen bu bulgular ışığında araştırmanın H_{2f} hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların verimlilik düzeyinin mesleki tecrübeye göre anlamlı biçimde farklılaştığı tespit edilmiştir ($F=3,08$ ve $p<0,05$). Anlamlı farklılığın hangi ikili gruplar arasında olduğuna Bonferroni Post Hoc testiyle bakıldığında, anlamlı farklılığın 16-20 yıl grubu ile 11-15 yıl grubu arasında ve 16-20 yıl grubu lehine olduğu görülmüştür. Elde edilen bu bulgular ışığında araştırmanın H_{3f} hipotezi kabul edilmiştir.

5.SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada örgütsel aidiyet ile verimlilik arasındaki ilişkinin incelenmesi ve örgütsel aidiyetin alt boyutları olan kurumsal aidiyetin, katılımsal aidiyetin ve bireysel aidiyetin verimlilik üzerindeki etkilerinin araştırılması amaçlanmıştır. Ayrıca, örgütsel aidiyet ve verimliliğin çalışanların demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenmiştir. Araştırma nicel yöntemlerle

ve ilişkisel tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri Türkiye genelinde İŞKUR'da görev yapan 723 iş ve meslek danışmanından anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Araştırmanın verileri SPSS 26 programı üzerinde farklı istatistik testler kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırmada, örgütsel aidiyetin alt boyutları olan kurumsal aidiyet, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyetin verimlilik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkilerinin olduğu ve bu üç aidiyet türünün verimlilik üzerinde %38'lik bir varyans açıkladığı tespit edilmiştir. Bu bulgular, İŞKUR'da görev yapan iş ve meslek danışmanlarının kurumsal aidiyet, katılımsal aidiyet ve bireysel aidiyetleri arttığı zaman onların verimliliklerinin de arttığı şeklinde yorumlanmıştır. İş ve meslek danışmanlarının kurumlarına karşı geliştirdikleri farklı türlerdeki aidiyetin onların çalışma biçimini, performanslarını ve dolayısıyla verimlerini etkilediği anlaşılmaktadır.

Literatürde daha önce yapılmış çalışmaların bulguları incelendiğinde bu çalışmanın bulgularıyla uyumlu olduğu görülmüştür. Bitmiş, Güney ve Demirel (2014) tarafından kamuda çalışan 339 uzman ve uzman yardımcısıyla yapılan araştırmada örgütsel bağlılığın verimlilik üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Akdoğan ve Köksal (2014) tarafından farklı sanayi işletmelerinde çalışan 512 kişiyle yapılan araştırmada aidiyet algısının yöneticiye güveni ve örgütsel vatandaşlığı pozitif yönlü olarak etkilediği bulunmuştur. Ahakwa, Yang, Agba Tackie ve Atingabili (2021) tarafından 720 çalışanla yapılan araştırmada örgütsel aidiyetin çalışan performansını pozitif yönlü etkilediğini bulmuşlardır. Sumlin, Hough ve Green (2021) tarafından 250 çalışanla yapılan araştırmada örgütsel aidiyetin örgüt performansını pozitif yönlü etkilediğini bulmuşlardır. Yıldız ve Demirtaş (2022) tarafından 415 sağlık çalışanıyla yapılan araştırmada örgütsel aidiyet ile performans arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Rubbani, Mahmood ve Hishamuddin (2024) tarafından 100 çalışanla yapılan araştırmada örgütsel aidiyetin çalışan performansını pozitif yönlü etkilediğini bulmuşlardır.

İŞKUR'da görev yapan iş ve meslek danışmanlarının örgütsel aidiyetin demografik özelliklerine göre nasıl farklılaştığına bakıldığında, iş ve meslek danışmanlarının örgütsel aidiyetlerinin cinsiyete ve medeni duruma göre farklılaşmadığı ve bu iki değişkenin örgütsel aidiyet açısından belirleyici olmadığı saptanmıştır. Yaş değişkeni açısından bakıldığında, özellikle katılımsal aidiyet olmak üzere 55-64 yaşlarındaki danışmanların örgütsel aidiyetlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yaşın getirdiği bilgi, tecrübe ve olgunluk ve gelecek adına kariyer beklentilerinin azalması bu sonucu doğurmuş olabilir. Eğitim durumu değişkeni açısından bakıldığında, özellikle kurumsal aidiyet olmak üzere doktora mezunlarının aidiyetlerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir. Aldıkları eğitimin ve kazandıkları statünün karşılığının daha fazla olması gerektiğini düşünmeleri nedeniyle doktora mezunlarının aidiyetleri daha düşük ölçülmüş olabilir. Aylık gelir değişkeni açısından bakıldığında, özellikle bireysel aidiyet olmak üzere 25-45binTL aylık geliri olan danışmanların aidiyetlerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir. En düşük aylık gelir grubunu temsil eden 25-45binTL aylık geliri olan danışmanların gelirlerinin düşük olması ve dolayısıyla kendilerine daha az değer verildiklerini hissettikleri değerlendirildiğinden aidiyetlerinin daha düşük olduğu öngörülebilir. Mesleki tecrübe değişkeni açısından bakıldığında, özellikle katılımsal ve bireysel aidiyet olmak üzere 16 yıl ve üzerinde mesleki tecrübesi olan danışmanların aidiyetlerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Yaş değişkeniyle paralel olarak mesleki tecrübe değişkeni için de yıllar içerisinde kazanılmış olan bilgi, tecrübe ve olgunluk ve gelecek adına kariyer beklentilerinin azalması nedeniyle aidiyet düzeyleri yüksek ölçülmüş olabilir.

Literatürde daha önce yapılmış araştırmaların örgütsel aidiyetin demografik özelliklerine göre nasıl farklılaştığıyla ilgili bulguları çoğunlukla bu araştırmanın bulgularıyla uyumludur. Onurlubaş, Yılmaz ve Demirkıran (2019) tarafından 63 banka çalışanıyla yapılan araştırmada aidiyetin cinsiyete göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Özgörü (2019) tarafından 346 hemşireyle yapılan araştırmada örgütsel bağlılığın cinsiyete, medeni duruma, eğitim durumuna ve mesleki tecrübeye göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Diğer taraftan, 33-39 yaşlarındaki çalışanların örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Vatansever-Bayraktar ve Ardıç-Çiller (2022) tarafından 312 öğretmenle yapılan araştırmada örgütsel aidiyetin cinsiyete ve mesleki tecrübeye göre anlamlı farklılık göstermediği, ancak 40 yaş ve üzeri çalışanların, evlilerin lisans mezunlarının örgütsel aidiyetinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

İŞKUR'da görev yapan iş ve meslek danışmanlarının verimliliklerinin demografik özelliklerine göre nasıl farklılaştığına bakıldığında, iş ve meslek danışmanlarının verimliliklerinin yaşa ve eğitim durumuna göre farklılaşmadığı ve bu iki değişkenin verimlilik açısından belirleyici olmadığı saptanmıştır. Cinsiyet değişkeni açısından bakıldığında, kadın danışmanların verimliliklerinin erkeklerinkinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Medeni durum değişkeni açısından bakıldığında, evli danışmanların verimliliklerinin bekârlarinkinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Evlilerin daha düzenli ve disiplinli bir yaşam sürmeleri işlerindeki verimliliklerine de yansımış olabilir. Aylık gelir değişkeni açısından bakıldığında, 25-45binTL aylık geliri olan danışmanların verimliliklerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir. En düşük aylık gelir grubunu temsil eden 25-45binTL aylık geliri olan danışmanların gelirlerinin düşük olması ve dolayısıyla kendilerine daha az değer verildiklerini hissettikleri değerlendirildiğinden aidiyetleri gibi verimliliklerinin de daha düşük olduğu öngörülebilir. Mesleki tecrübe değişkeni açısından bakıldığında, 16-20 yıl mesleki tecrübesi olan danışmanların verimliliklerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Uzun yıllar içerisinde kazanılmış olan bilgi, tecrübe ve olgunluk ve ayrıca halen de kariyer beklentilerinin devam ediyor olması nedeniyle bu grubun verimlilikleri daha yüksek ölçülmüş olabilir.

Literatürde daha önce yapılmış araştırmaların çalışan verimliliğinin demografik özelliklerine göre nasıl farklılaştığıyla ilgili bulguları çoğunlukla bu araştırmanın bulgularıyla uyumludur. Bölük (2017) tarafından kamuda çalışan 234 kişiyle yapılan araştırmada çalışanların verimliliğinin cinsiyete ve eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği, ancak bekâr çalışanların ve aylık geliri düşük çalışanların verimliliklerinin daha düşük olduğu saptanmıştır. Özgörü (2019) tarafından 346 hemşireyle yapılan araştırmada verimliliğin cinsiyete, medeni duruma ve eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Diğer taraftan, 33-39 yaşlarındaki çalışanların ve 13 yıl ve üzerinde mesleki tecrübesi olanların verimliliklerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Araştırmada elde edilen sonuçlar aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır:

- Kurumsal aidiyet, katılsal aidiyet ve bireysel aidiyet boyutları İŞKUR iş ve meslek danışmanlarının verimliliğini pozitif yönlü ve anlamlı bir biçimde etkilemektedir.
- Kurumsal aidiyet, katılsal aidiyet ve bireysel aidiyet boyutları İŞKUR iş ve meslek danışmanlarının verimliliğini üzerinde %38'lik bir varyans açıklamaktadır.
- İŞKUR'da görev yapan iş ve meslek danışmanlarının örgütsel aidiyetleri demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.
- İş ve meslek danışmanlarının örgütsel aidiyetleri cinsiyete ve medeni duruma göre anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır.
- İş ve meslek danışmanlarının örgütsel aidiyetleri yaşa göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ve 55-64 yaşlarındaki danışmanların örgütsel aidiyetleri görece daha yüksektir.
- İş ve meslek danışmanlarının örgütsel aidiyetleri eğitim durumuna göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ve doktora mezunu danışmanların örgütsel aidiyetleri görece daha düşüktür.
- İş ve meslek danışmanlarının örgütsel aidiyetleri aylık gelire göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ve 25-45binTL aylık geliri olan danışmanların örgütsel aidiyetleri görece daha düşüktür.
- İş ve meslek danışmanlarının örgütsel aidiyetleri mesleki tecrübeye göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ve 16 yıl ve üzerinde mesleki tecrübesi olan danışmanların örgütsel aidiyetleri görece daha yüksektir.
- İŞKUR'da görev yapan iş ve meslek danışmanlarının verimlilikleri demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.
- İş ve meslek danışmanlarının verimlilikleri yaşa ve eğitim durumuna göre anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır.

- İş ve meslek danışmanlarının verimlilikleri cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ve kadın danışmanların verimliliği daha yüksektir.
- İş ve meslek danışmanlarının verimlilikleri medeni duruma göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ve evli danışmanların verimliliği daha yüksektir.
- İş ve meslek danışmanlarının verimlilikleri aylık gelire göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ve 25-45binTL aylık geliri olan danışmanların verimliliği daha düşüktür.
- İş ve meslek danışmanlarının verimlilikleri mesleki tecrübeye göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ve 16-20 yıl mesleki tecrübesi olan danışmanların verimliliği daha yüksektir.
- Araştırmadan elde edilen bu sonuçlara dayanılarak uygulayıcılar ve gelecekteki araştırmalar için geliştirilmiş olan öneriler aşağıda listelenmiştir:
- Bu araştırmada örgütsel aidiyet arttığı zaman verimliliğin de arttığı tespit edildiğinden çalışanların aidiyetlerini artırıcı uygulamalar geliştirilmelidir. Örgütsel aidiyeti artıran faktörler belirlenmeli ve bunlara yönelik çalışmalar yapılmalıdır.
- Erkek çalışanların, bekâr çalışanların, yaşları görece genç ve mesleki tecrübesi düşük olan çalışanların verimliliklerinin daha düşük olduğu tespit edildiğinden bu grup çalışanlara daha fazla özen gösterilmeli ve verimlilik ve aidiyet artırıcı çalışmalarda bu gruplar öncelikli olarak hedeflenmelidir.
- Gelecekteki araştırmalar için daha farklı örneklem grupları kullanarak örgütsel aidiyet ve verimlilik arasındaki ilişkiyi incelemelidirler.
- Gelecekteki araştırmalar araştırma modelini örgütsel aidiyeti etkileyen faktörleri ekleyerek geliştirmelidirler.
- Bu araştırmada etki analizleri için çoklu doğrusal regresyon analiz kullanılmıştır. Gelecekteki araştırmalar yapısal eşitlik modeli kullanarak daha gelişmiş araştırma modellerini doğrudan ve dolaylı etkileri de hesaba katarak test edebilirler.

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Gelecekteki araştırmaların içerisinde hem nicel hem de nitel yöntemlerin kullanıldığı karma araştırma modelleriyle gerçekleştirilmesi araştırmaların bulgularına derinlik ve kapsam genişliği kazandırabilir.

KAYNAKÇA

- Ahakwa, I., Yang, J., Agba Tackie, E. & Atingabili, S. (2021). The Influence of Employee Engagement, Work Environment and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Performance of Employees: A Sampling Weights in PLS Path Modelling. *SEISENSE Journal of Management*, 4(3), 34-62.
- Akdoğan, A., & Köksal, O. (2014). Aidiyet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Yöneticiye Güvenin Aracılık Rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 25-43.
- Akyıldız, H. ve M. Karabıçak. (2002). Verimlilik Ücret İlişkisinin Analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (2), 57-76.
- Aytaç, S. (2005). Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi ve Sorunları. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bitmiş, M., Güney, S., ve Demirel, H. (2014). İletişim Doyumu Verimlilik İlişkisinde Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin Rolü: Çoklu Aracılı Bir Model Testi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32 (2), 57-74.
- Demir, C., ve Öztürk, U. C. (2013). Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 17-41.
- Dilhan E. (2018). Meslek Seçimine Destek Dergisi (5). Ankara: İŞKUR Yayınları.
- Erdoğan, N. (2003). Kariyer geliştirme: Kuram ve uygulama. Ankara: Nobel Yayınları.
- Erdoğan, N. (2011). İş ve Meslek Danışmanlığı, Ankara: İŞKUR Yayınları.

- Hiriappa, B. (2009). Organizational Behavior. Delphi: New Age International.
- Israel, G. D. (1992). Determining Sample Size. University of Florida Cooperative Extension Service, Institute of Food and Agriculture Sciences, Florida: EDIS.
- İbicioğlu, H. ve Çağlar, N. (1999). İşletmelerde İnsangücü Verimliliğinin Arttırılmasında Örgüt İçi İletişimin Rolü. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (1), 171-185.
- Karagülle, B. (2007). Türkiye’de İşsizliğe Bir Çözüm Önerisi Olarak Türkiye İş Kurumu’nun İş Danışmanlığı Hizmetleri. Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Kepçeoğlu, M. (1999). Psikolojik Danışma ve Rehberlik. İstanbul: Alkim Yayın Evi.
- Koçel, T. (2021). İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta Yayınları.
- Kuzgun, Y. (2003). Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş. Ankara: Nobel Yayınları.
- Latsch, G. (2000). İşe Yerleştirme ve İstihdam Danışmanlığı. Ankara: Siyasal Yayıncılık.
- Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Kooperatif Protokolü, 2004.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu. İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Meslek Standardı, RG Tarih- Sayı: 7.6.2011 - 27957 (Mükerrer).
- National Career Development Association. (1997). Career Counseling Competencies (Revised Version).
- Onurlubaş, E., Yılmaz, N. & Demirkıran, S. (2019). Bankacılık Sektöründe Çalışanların Aidiyetlik Duygusu ve Müşteri İlişkileri. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 11 (41), 147-159.
- Özgörü, H. (2019). Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Verimlilik Tutumları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal Of Applied Psychology*, 59 (5), 603-609.
- Postolov, K. ve L. Drakulevski. (2014). Organizasyon. Üsküp: Makedonya Cumhuriyeti Eğitim ve Bilim Bakanlığı.
- Robbins, S.P. ve Judge, T.A. (2019). Organizational Behavior. ABD: Pearson Education Inc.
- Rubbani, F. Z., Mahmood, R. & Hishamuddin, M. D. (2024). Relationship of Empowerment, Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance in Pakistan Railways . *Social Science Review Archives*, 2(2), 1758–1777.
- Sarıdede, U. (2004). Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Malatya: İnönü Üniversitesi.
- Silverthorne, C. (2004). The Impact of Organizational Culture and Person-Organization Fit on Organizational Commitment and Job Satisfaction In Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(7), 592-599.
- Stamper, C.L., Masterson, S.S. ve Knapp, J. (2009). A Typology of Organizational Membership: Understanding Different Membership Relationships Through The Lens of Social Exchange. *Management and rganization Review*, 5(3), 303-328.
- Subaşı, İ. (2005). İş Hukukunda Çalışma Süreleri. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Sumlin, C., Hough, C. & Green., K.W. (2021). The Impact of Ethics Environment, Organizational Commitment and Job Satisfaction on Organizational Performance. *Journal of Business and Management*, 27(1), 53-78.
- Tor, S.S. (2011). Örgütlerde İş tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Üniversitesi.
- Türkiye İş Kurumu (2011). İşlemler El Kitabı, İş ve meslek Danışmanlığı Hizmetleri. Ankara: İŞKUR Yayınları.
- Usluer, E. (2005). Meslek İncelemeleri Kılavuzu, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Vatansever Bayraktar, H. & Ardiç Çiller, S. (2022). Öğretmenlerin Örgütsel Aidiyet Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (48), 522 - 542.
- Yıldız, A. T., ve Demirtaş, Ö. (2022). Sağlık İşletmelerinde Etik Liderliğin Dile Getirme Davranışları Aracılığıyla İş Performansına Etkisi: Örgütsel Aidiyetin Düzenleyici Rolü. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 12(3), 1334-1346.
- Yükçü, S. ve G. Atağan. (2009). Etkinlik, Etkililik ve Verimlilik Kavramlarının Yarattığı Karışıklık. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 23 (4), 1-13.