

Gençlerin Örgütsel Bağlılık Davranışını Etkileyen Faktörlerin Analoji Tekniği İle Belirlenmesi

Aytuğ MERMER ÜZÜMLÜ¹

ÖZ

Örgütlerin varlığını devam ettirebilmesi için sahip olunan insan kaynakları ile kurulan iletişimin önemi her geçen gün artmaktadır. Kurum kültürüne hâkim, örgütsel hedefler konusunda tecrübeli çalışanların varlığı ile güçlenen örgütler bu çalışanlarını kaybetmek istememekte, bu doğrultuda kurum içi iletişim ve halkla ilişkiler uygulamaları yoğunlaşmaktadır. Fakat her durumda çalışanların örgütsel bağlılığının oluşumunu, düzeyini ve türünü belirleyen birincil parametre kurumun halkla ilişkiler uygulamaları olmamaktadır. Bireysel kimlik özellikleri ve değişen özel yaşam koşulları kişilerin örgütsel bağlılık davranışında artan oranda belirleyici olmaktadır. Bu çalışma henüz bir iş deneyimi olmayan üniversite öğrencilerinin kimlik özellikleri, özel hayat öncelikleri gibi değişkenlerin potansiyel örgütsel bağlılık davranışını ne yönde etkileyebileceğini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışma Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Pazarlama ve Reklamcılık Bölümü öğrencilerinin örgütsel bağlılık davranışının hangi türde olduğunu, dışsal koşullardan etkilenmede kıstasın ne olduğunu projektif tekniklerden sembolik analoji tekniği ile keşfetmek amacını taşımaktadır. Araştırmada öğrencilerin normatif türde bağlılık gösterme eğilimlerinin düşük, devam bağlılığı gösterme eğilimlerinin orta, duygusal bağlılık gösterme eğilimlerinin yüksek olduğu ortaya çıkmakla beraber, dış etkenlerin kişilerin sahip olduğu örgütsel bağlılık düzeyinde ve türünde anlık değişimler yaratabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel Bağlılık, Kimlik, Kurumsal İletişim, Halkla İlişkiler, Üniversite Öğrencileri

An Analogical Study On The Factors Affecting The Organizational Commitment Behavior Of Teens

ABSTRACT

Radio Free Europe (RFE) was founded in 1950 with the support of the United States to produce anticommunist broadcasts. During the Cold War, RFE broadcasted directly to the Eastern Bloc countries in different languages and made propaganda in favor of the Western Bloc and against the Soviet Union. In this process, RFE prepared a short propaganda film called as "The Towers of Truth" to show the impact of its publications on the Eastern Bloc countries. It also aimed to get support from the public through the short film prepared. In this study, it was aimed to reveal how the activities of RFE towards Eastern Bloc countries were presented to the masses and how the Western and Eastern Bloc were presented to the masses through "The Towers of Truth". For this purpose, "The Towers of Truth" was examined through anthropologist Claude Lévi-Strauss's Binary Contrast Model, using the semiotic analysis method. The findings revealed that the radio broadcasting of RFE was presented to the Eastern Bloc countries as savior in the short film, that the Western Bloc countries were embodied with the concepts of democracy and freedom and the Soviet Union with the concepts of oppression and captivity.

Keywords: Organizational Commitment, Identity, InternalCommunication, PublicRelations, University Students

¹Dr. Öğr. Üyesi, Amasya Üniversitesi Pazarlama ve Reklamcılık Bölümü, ay tug.mermer@amasya.edu.tr, ORCID ID:0000-0001-6410-4974

EXTENDED ABSTRACT

Qualified human resources are among the indispensable elements of organizational capital. In this way, institutions that symmetrically communicate with their employees, contribute to their managerial decisions and reveal their hidden talents, create motivation with reward policies, give confidence that there will be no loss of rights or business or fair management are advantageous compared to other organizations in terms of not losing human resources. It is known that employees in institutions where these conditions are met perform better in their jobs with a sense of belonging. In this sense, communicative policies implemented in institutions are of great importance. Employees' feeling of belonging to the institution they work for, creating added value with this motivation constitute the employee profile preferred by many enterprises. However, most of the time, the communicative policies of the company are not alone in creating this motivation. Individual identity elements and personal life priorities of employees are largely determinant in the formation and continuity of their corporate ties. However, these determinants are often ignored, and organizational commitment is directly addressed as a result of institutional policies. This viewpoint neglects the importance of personal identity and personal life priorities in shaping organizational behavior. However, studies conducted in the field reveal that organizational commitment behavior is closely linked to psychology. Studies conducted in this field reveal that organizational commitment has different dimensions, and these dimensions are considered as organizational commitment types.

In early studies, Kanter (1968) claims that organizational commitment emerges from motivation from the inner worlds of individuals and classifies commitment types as identification commitment, continuity commitment, and control commitment. Mowday et al. (1979) divides the organizational commitment behavior of individuals into two and gives the names of these types of attachment emotional commitment and behavioral commitment. In explaining organizational commitment, Etzioni (1996) makes use of a speciation that he describes as moral commitment, self-interest, and alienation. Most of the studies in the field draw attention with the fact that they use different nomenclatures to express a similar situation. For this reason, the speciation of Allen and Meyer (1990) is widely accepted in the literature. Allen and Meyer examine organizational commitment in three classes: emotional commitment, continuation commitment and normative commitment. In this study, organizational commitment behavior is evaluated through Allen and Meyer's classification.

According to İŞKUR (2018), college graduates in Turkey consisting of 106 867 males and 159 871 females there are totally 266 738 registered unemployed. The problem of unemployment in Turkey reached a bigger size with each passing day, employers also face the threat of losing their existing staff. It is known that institutions operating in industry and service sector are affected negatively by the dropout of employees. The carriers of said sectors are intermediate elements. The mission of raising qualified intermediate staff in our country is largely in vocational schools. In vocational colleges, both technical knowledge of their professions and the ability to overlap individual values and social values are provided to potential intermediate staff needed by the sector. The aim of this study is to reveal the factors that determine the type of organizational commitment of university students who have no work experience yet. In this study, information is collected from the participants by questionnaire method. Allen and Meyer's organizational commitment types were taken as the basis for the questionnaire questions, and the symbolic analogy technique was transformed from projective techniques to indirectly reveal behaviors corresponding to these types. In this study, the students were provided to reflect. In this direction, the conditions that might affect the organizational commitment tendencies and motivations of the participants were revealed.

The results of the research show that private life priorities are among the conditions that affect the high level of organizational commitment of young people. Participants are normally willing to perform

voluntarily and perform well. However, in the intersection of business life and private life, she uses her preferences in favor of private life priorities and decreases her levels of organizational commitment. Similarly, although the importance of healthy communication with the managers and colleagues shows that the participants have high emotional commitment, the level of organizational commitment decreases under the condition of experiencing personal rights loss from colleagues. In this study, it is revealed that there is an inversely proportional relationship between loss / gain conditions and organizational commitment behaviors of young people. Participants demonstrate normative commitment under arbitrary individual gain conditions and prioritize the organization's goals and objectives. On the other hand, under the conditions of individual loss, organizational commitment levels decrease and they prefer the harm of the organization rather than personal harm. Young people tend to act as a member of bireysel individualized society usunda in the interests of business life, but still avoid behaving contrary to traditional social morality for the sake of personal gain. The individuals who make up the sample wish to establish close relations with their superiors and colleagues and to be the only unique member of the organization they work for and will volunteer for maximum performance. But they do not want to have emotional organizational commitment, but to advance in their careers. Another noteworthy result is that, although the monthly income of the participants is very low, they do not exhibit organizational commitment behavior with monetary motivators. Economic interest takes precedence only in challenging situations that concern their families, and other factors such as success, title and comfortable life create motivation. As a result, internal communication in the field of public relations, opportunities to be offered to individuals within the scope of motivation studies and a moderate corporate climate are the most important factors affecting the organizational commitment behavior of young people who will experience work for the first time.

GİRİŞ

Nitelikli insan kaynağının örgütsel sermayenin vazgeçilmezleri arasında yerini alması ile çalışanlarıyla simetrik iletişim kurarak yönetsel kararlara katkıda bulunmalarını sağlayan, onların gizil yeteneklerini açığa vurmalarını sağlayacak koşullar oluşturan, ödül politikaları ile motivasyon yaratan, adil yönetim ile hak kaybı yahut iş kaybı yaşanmayacağı yönünde güven veren kurumlar, insan kaynaklarını kaybetmeme konusunda diğer örgütlere oranla avantajlıdır. Belirtilen koşulların sağlandığı kurumlarda çalışanların ise aidiyet duygusuyla işlerinde daha yüksek performans sergilediği bilinmektedir. Bu anlamda kurumlarda uygulanan iletişimsel politikaların önemi büyüktür.

Çalışanların kendini çalıştıkları kuruma ait hissetmesi, bu motivasyonla katma değer yaratması birçok işletmenin tercih ettiği çalışan profilini oluşturmaktadır. Fakat çoğu zaman işletmenin izlediği iletişimsel politikalar bu motivasyonu yaratmada tek başına etkili olmamaktadır. Çalışanların bireysel kimlik unsurları ve özel hayat öncelikleri, onların kurumsal bağlarının oluşumunda ve sürekliliğinde büyük oranda belirleyici olmaktadır. Ancak çoğu zaman bu belirleyiciler münferit olarak değerlendirilmekte, örgütsel bağlılık doğrudan kurumsal politikaların bir neticesi olarak ele alınmaktadır. Bahsi geçen yaygın bakış açısı kişilerin kimliğinin ve özel hayat önceliklerinin örgütsel davranışlarını şekillendirmedeki öneminin göz ardı edilmesine yol açmaktadır. Oysaki alanda yapılan çalışmalar, örgütsel bağlılık davranışının psikolojik ardalardan beslenerek görünür hale geldiğini ortaya koymaktadır. Bu alanda yapılan çalışmalar, örgütsel bağlılığın farklı boyutları olduğunu ortaya koymakta, bu boyutları örgütsel bağlılık türleri olarak ele almaktadır.

Yapılan erken dönem çalışmalarda Kanter, (1968) örgütsel bağlılığın bireylerin içsel dünyalarından alınan motivasyonla ortaya çıktığını iddia etmekte ve bağlılık türlerini *özdeşleşme bağlılığı*, *devamlılık bağlılığı* ve *kontrol bağlılığı* olarak tasnif etmektedir. Mowday vd. (1979) kişilerin örgütsel bağlılık davranışını ikiye ayırmakta ve bu bağlanma türlerine *duygusal bağlılık* ve *davranışsal bağlılık* isimlerini vermektedir. Etzioni (1996), örgütsel bağlılığı açıklarken *ahlaki bağlılık*, *çıkarıcı bağlılık* ve *yabancılık bağlılığı* olarak ifade ettiği bir türleştirmeden faydalanmaktadır. Alanda yapılan çalışmaların çoğu benzer bir durumu ifade etmek için farklı isimlendirmeler kullanmalarıyla dikkat çekmektedir. Bu nedenle literatürde Allen ve Meyer'in (1990) yaptığı türleştirme kapsayıcılığı ve açıklayıcılığıyla genel kabul görmektedir. Allen ve Meyer örgütsel bağlılığı *duygusal bağlılık*, *devam bağlılığı* ve *normatif bağlılık* olmak üzere üç sınıfta incelemektedir. Çalışmanın devamında Allen ve Meyer'in sınıflandırılması üzerinden örgütsel bağlılık davranışı değerlendirilmektedir.

İŞKUR 2018 yılı verilerine göre Türkiye'de yükseköğretim mezunu 106.867 erkek ve 159.871 kadından oluşan 266.738 kayıtlı işsiz bulunmaktadır². Türkiye'de işsizlik sorunu her geçen gün daha büyük bir boyuta ulaşırken, işverenler de hâlihazırdaki personellerini kaybetme tehdidiyle yüzleşmektedir. Özellikle sanayi ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren kurumların işgören sirkülasyonundan olumsuz etkilendikleri bilinmektedir. Bahsi geçen sektörlerin payandası ise ara elemanlardır. Ülkemizde nitelikli ara eleman yetiştirme misyonu büyük oranda meslek yükseköğretimindedir. Meslek yükseköğretiminde hem sektörün ihtiyaç duyduğu potansiyel ara elemanlara mesleklerine dair teknik bilgi, hem de öğrencilere bireysel değerler ile toplumsal değerleri örtüştürme becerisi kazandırılmaktadır. Bu çalışmanın amacı henüz hiç iş deneyimi olmayan üniversite öğrencilerinin, örgütsel bağlılık türünün belirleyicisi olan etkenleri ortaya koymaktır.

Çalışmada katılımcılardan anket yöntemi ile bilgi toplanmaktadır. Çalışmanın amacı ile uyumlu olarak anket soruları Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık türleri temel olarak alınmış, bu türlere karşılık gelen davranışları dolaylı olarak ortaya çıkarmak için projektif tekniklerden sembolik analogi tekniği ile dönüştürülmüş ve öğrencilerin yansıtma yapmaları sağlanmıştır. Bu doğrultuda katılımcıların örgütsel bağlılık eğilimleri ve motivasyonlarına etki edebilecek koşullar ortaya çıkarılmıştır.

1. Örgütsel Bağlılık

İkinci Dünya Savaşı'nın sona ermesiyle ortaya çıkan tablo bireyselleşme, mobilite, kadınların işgücüne katkısı, uluslararasılaşma gibi birçok alanda yaşanan değişimlerin sosyolojik bir dönüşüm yarattığını göstermektedir. Bahsi geçen gelişmeler kurumlar için de geleneksel politikalarla devam etmeyi olanaksız kılmış, çağa ayak uydurmak için gerek örgüt içi gerekse örgüt dışı faaliyetlerde kabuk değişimini zorunlu kılmıştır. Özellikle modernleşme ile ortaya çıkan "bireyselleşmiş toplum"³ anlayışı bireyleri

²<https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/> (Erişim tarihi: 06.07.2019).

³Bauman (2015: 10-13) bireyselleşmiş toplum ifadesiyle toplumsal yaşamda insan eliyle oluşturulmuş tüm düzenlerin esasen bireysel hayat anlamı arayışının karşılığı olduğu ve kişilerin aktarımı ile hayat anlamı formüllerine dönüştüğünden bahsetmektedir. Bu düzende ahlaki referanslarla biçimlenen iyilik/kötülük algısının anlamlandırılması yine hayat anlamı formüllerine göre içsel olarak biçimlenmektedir. Fakat modern toplumun üyesi kaçınılmaz olarak her şeyin gelip geçici olduğu hayatta iz bırakanların kalıcı olacağı yönündeki dürtüye karşı gelememektedir.

zorlandıkları durumları aşmak için yüksek performans sergilemekten alıkoymakta, hem çalışan, hem yönetici için yenisi ile değiştirmek makul görünmeye başlamaktadır. Örgütsel bağları zayıflatan tüm koşullar işgören sirkülasyonunu artırmaktadır. Örgütsel bağlılık kavramının ortaya çıkışı takip eden dönemde gerçekleşmiştir. Bu alanda ilk çalışma 1960 yılında Becker tarafından yapılmakta ve örgütsel bağlılık kişinin çalıştığı kuruma yönelik *bilinçli bir taraf tutma hali* olarak sunulmaktadır. Becker (1960: 31-33) bu taraf tutma halinin olabildiğince öznel olduğunun altını çizerken, çalışanın işin kendisine, iş arkadaşlarına ve çalışılan kuruma bağlılık durumlarından mütevellit ortaya çıktığını ifade etmektedir.

Örgütsel bağlılık kavramına yönelik Becker'den sonra yapılan neredeyse bütün tanımlamalar, bağlanma halinin his ile yakından ilişkili olduğu yönündedir. Örgütsel bağlılığı Steers (1977: 46) kendini çalıştığı kurumda aileden gibi hissederek kurumun hedeflerine ulaşması için çabalamak olarak tanımlarken, Katz ve Kahn, (1977: 436) örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmek için bireyin gönüllü eylemler dizisinde bulunması olarak ifade etmektedir. Leong'un (1996: 134) kişi ve kurum arasında bir kimlik ve bağlılık birliği olarak nitelediği örgütsel bağlılık O'Reilly ve Chatman'a (1986) göre bireyin kurumu için hissettiği psikolojik bağlıdır.

Örgütsel bağlılık terimi ekseninde yapılan çalışmalar günümüzde hız kazanmaktadır. Bunun birçok nedeni olmakla beraber örgütsel bağlılık kavramının ekonomik sistem üzerinde yaşamsal bir hale gelmesi ilk akla gelendir. Zira örgütsel bağlılık kavramı neredeyse emek piyasasındaki bütün parametrelerle yakından ilişkilidir. Balay, bu ilişkiyi beş düzeyde ele almaktadır. Ona göre (2000:1) örgütsel bağlılık birincil olarak, işten ayrılma, devamsızlık yapma, işe geç gelme, yeni iş arama gibi eylemlerin ortadan kalkmasına yahut asgari düzeye inmesiyle, ikincil olarak çalışanın iş doyumunu sağlayarak işe sarılarak moral ve performansının yükselmesiyle yakından ilişkilidir. Üçüncü düzeyde örgütsel bağlılık anlayışı kurumda sorumluluk, yetki, katılım gibi işgörenin iş yerindeki rolünün sınırlarını çizerken, dördüncü olarak çalışanların yaş, eğitim durumu, gelir ve cinsiyet gibi demografik durumları ile değişkenlik gösterebilmektedir. Son olarak bireylerin ödül, terfi, kariyer olanakları gibi "örgütsel bağlılık kestiricileri"ni öğrenmelerini sağlamaktadır.

Bahsi geçen değişkenler göz önünde bulundurulduğunda örgütsel bağlılık anlayışının simetrik bir kazan-kazan (win-win) durumu yaratmakta olduğu söylenmektedir. İşgörenlerin işe ve kuruma bağlılığı hem onların performanslarının yükselerek kendilerini kurum içinde değerli hissetmelerine, hem de kurumun hedeflerine ulaşmasına olanak tanımaktadır. Yüksek örgütsel bağlılığın oluşabilmesini farklı düşünürler, farklı koşullara bağlamaktadır. Örneğin Stum (1999: 6), örgütsel bağlılığın oluşması için yüksek maaş ve prim gibi maddi çıkarların yanı sıra, çalışanın örgüt içinde yükselbilme olanakları, liderin örgüt kültüründe olumlu bir tavır ve bireysel düzlemde sadık olma halinin bulunmasının gerektiğini iddia etmektedir. Balay ise (2000: 3) yüksek bağlılık duyan çalışanların, kurumsal amaçlara gönülden inanarak, emir ve beklentilere gönüllü bir şekilde riayet ettiklerini ifade etmektedir. Balayın bu tarifinde işgörenler içsel olarak güdülenmekte, bu davranışlarının karşılığı olarak kurumdan bir ödül beklemek yerine, başarıdan kaynaklı içsel bir ödül arayışında oldukları dile getirilmektedir.

Örgütsel bağlılık alanında yapılan çalışmalar "genelde örgüt ile çalışan arasında bir bağ bulunduğunu, fakat bu bağın niteliğinin farklı kaynaklardan temellendirildiğini ifade etmektedir" (Allen ve

Meyer, 1990: 3). Bahsi geçen bağın niteliğini ortaya koymak için yapılan türleştirme çabaları arasında kapsayıcılığı ile literatürde en yaygın olarak tercih edileni Allen ve Meyer (1990) tarafından yapılmakta ve duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ile normatif bağlılık sınıflarına ayrılmaktadır.

1.1.Örgütsel Bağlılık Türleri

Allen ve Meyer'ın (1990) üçlü sınıflandırması, alanda yapılan araştırmalarda temel türleştirme olarak kabul edilmektedir. Bu model kısaca, "duygusal bağlılığı bireylerin istedikleri için örgütte kaldığını, devamlılık bağlılığını bireylerin ihtiyacı olduğu için örgütte kaldığını ve normatif bağlılığı ise bireylerin örgütte kalmak zorunda olduklarını düşündükleri için örgütte kaldığını ifade etmek için kullanılmaktadır" (Zangaro, 2001: 16). Bu "üç bağlılık türü işgörenleri örgüte bağlayan ve onların ayrılma ya da kalma kararları belirleyen psikolojik durumu ortaya koymaktadır" (Obeng ve Ugboro, 2003: 84).

1.1.1.Duygusal Bağlılık

Duygusal (affective) bağlılık yöneticilerin çalışanlarında en çok görmeyi tercih ettikleri bağlılık türü olarak ifade edilmektedir. Bu bağlılık, işgörenlerin yaptıkları işe duygularını da katarak yapmalarını, bireysel kimlikleri ile örgüt kimliği arasında bir özdeşleşme yarattıkları için mevcut iş yerlerinde kalmaya istekli olma hallerini nitelemektedir (Allen ve Meyer, 1996: 253). Starnes ve Truhon'a (2006: 3) göre duygusal olarak bağlılık geliştiren çalışanlar yaptıkları işe yönelik olumlu bir bakış açısına sahip, o kurum için çalışmaya hevesli ve performansları yüksek kişilerden oluşmaktadır. Duygusal bağlılıkta motivasyon içsel olarak sağlanmaktadır. Genel olarak dışarıdan bir ödül beklentisi eylemlere yön vermemektedir. Benzer şekilde yöneticilerin denetlemesi yahut cezai müeyyidelerin de kişilerin anlam dünyasında birincil önceliği bulunmamaktadır. Kişiler çalıştıkları kurumadaki başarı/başarısızlık durumundan kendilerini sorumlu hissetmektedir.

Bu anlamda duygusal bağlılık, işveren ile çalışanın kurumsal amaçlarının bütünleşmesinde çalışanın sergilediği gönüllü çabayı ifade etmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007: 44). Bu nedenle duygusal bağlılık, yöneticilerin en çok istediği bağlılık türüdür (Afşar, 2011: 10). Duygusal bağlılığın oluşumunda aranan unsurlar göre şöyle sıralanmaktadır:

- İş güclüğü: İşgörenin yaptığı işin herkes tarafından yapılamayacağına ve örgütün kendine ihtiyacı olduğuna yönelik inancı,
- Amaç güclüğü ve açıklığı: Çalışanın kurumun hedeflerini bildiğine inanması ve bu hedefleri gerçekleştirmede kendini diğerlerinden daha yetenekli görmesi,
- Rol açıklığı: Kurumun çalışanından neler beklediğinin çalışan tarafından bilinmesi,
- Yönetimin demokratikliği ve adilliyi: Örgütte yöneticilerin çalışanların fikir ve önerilerini dikkate alması ve ödül/ceza politikalarının adalet içerisinde uygulandığına yönelik inanç,
- Arkadaşlılığı: Çalışanın örgütteki diğer çalışanlarla yakın ve samimi ilişkilere sahip olması kişilerde duygusal bağlılık oluşmasını sağlamaktadır (Allen ve Meyer, 1996; Kaygısız, 2012: 28).

Yapılan araştırmalar duygusal bağlılık türünde en yüksek oranda etkileyicinin işin genel yapısı ve iş arkadaşları ile uyum olduğunu göstermektedir (Wasti, 2000: 214).

1.1.2.Devam Bağlılığı

Devam (continuance) bağlılığı çalışanların pragmatik bir bakış açısıyla mevcut işlerinde kalma halini tanımlayan bağlılık türüdür. Buna göre kişiler eğer işlerinden ayrılırlarsa bu durumun kendileri için zorlayıcı olabileceği yönünde geliştirdikleri inanç ile örgüt üyeliğine devam etmektedir. "Devam bağlılığı yüksek olan çalışanlar yeni iş olanaklarının sınırlılığı düşüncesiyle var olan işlerindeki özlük hakları ve finansal kazanımlarını kayıptan kaçınma dürtüsüyle işe devam etmektedirler" (Allen ve Meyer, 1996: 253). Bu çalışanlar "örgüt üyeliğini sürdürmek için gerekli asgari çalışma düzeyinde performans sergilerler ki, bu örgütler açısından istenmeyen bir bağlılık türüdür" (Afşar, 2011: 10). Devam bağlılığına sahip bireylerin örgütsel bağlılığı genel olarak dışsal koşullar üzerinden şekillenmektedir. Bu koşullar, (Allen ve Meyer, 1990: 9)

- Yetenek transferi: Mevcut bilgi ve beceriler ile yeni bir iş bulunup bulunamayacağına yönelik inanç,
- Eğitim transferi: Mevcut tahsil durumu ile yeni bir iş bulunup bulunamayacağına yönelik inanç,
- Yeniden yerleşme: Mevcut işten ayrılma halinde şehir değişikliği yaşanma ihtimali,
- Kendine yatırım: Mevcut örgütte uzun zaman çalışmış olmaktan gelen hakları olduğuna yönelik inanç,
- Tazminat kaybı: İşten ayrılma durumunda yaşanacağı düşünülen hak kaybı,
- Alternatif iş imkanları: Mevcut işten ayrılma durumunda daha iyi pozisyonda iş bulabilme ihtimaline yönelik inanç,

Devam türünde bağlılık gösteren çalışanlar sıklıkla fayda maliyet hesabı yapmakta, "kalma kararlarını etkileyen psikolojik durum yaptıkları hesaplamalar neticesinde ortaya çıkmaktadır" (Obeng ve Ugboro, 2003: 84). Bu kişiler, örgüt içinde yapmaları gerekenden fazlasını ortaya koymak konusunda çekimser olmalarına rağmen, "örgüt tarafından sunulan ödüller kendi beklentileriyle örtüştüğünde yüksek düzeyde performans sergilemektedir" (Starnes ve Truhon, 2006: 3). Bağlılık türleri arasında çalışanların işten ayrılma davranışına en yakın duran tür devam türünde bağlılıktır. Tett ve Meyer, (1993: 262) aslında işten ayrılmanın dört aşamalı biliş sürecin son basamağı olduğunu söylemektedir. Çalışan önce işe devam etmeme niyetine sahip olmakta, sonra işi yavaşlatmakta, ardından başka iş aramakta ve nihayet işten ayrılmaktadır. Bu niyet mevcut işe devam etmeme yönündeki kişisel yatkınlığı tanımlamaktadır (Bester, 2012, 76). Yapılan araştırmalar devam bağlılığına sahip kişilerin bu bağlılık türünü geliştirmelerinde o örgütte uzun süre çalışmış olmanın ve kıdem etkisi olduğunu göstermektedir (Wasti, 2000: 213)

1.1.3.Normatif Bağlılık

Normatif (normative) bağlılık kısaca çalışanların örgüt üyeliğinin çerçevesini çizenin içsel zorunluluk anlayışları olduğunu ifade etmektedir. Buna göre çalışanlar örgütlerine bağlıdırlar fakat bu bağlılık onlar için zaten ahlaki bir gereklilik olarak addedilmektedir (Allen ve Meyer, 1996: 253). Görevi olduğunu düşündükleri şeyleri eksiksiz olarak sunmak çalışanlar için olması gereken bir davranıştır. Bu haliyle "normatif bağlılık, bireylerin kişisel sadakat normları ile ilişkili olup, temellerini onların sosyal ve kültürel özelliklerinden almaktadır" (Afşar, 2011: 10). Çoğu zaman insanlar daha bir işe girmeden önce çalışacakları tüm işlere bağlı olmaları konusunda kültürlenmektedir. Bu nedenle Wiener (1982: 423-424) sadece örgütsel anlamda değil, "milletlerin toplumsal ve kültürel değerlerinin, ahlaki boyut çerçevesinde

çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltarak normatif bağlılık sergilemeleri üzerine kurulu olduğunu" zikretmektedir. Normatif bağlılığın unsurları, (Starnes ve Truhon, 2006: 3)

-İhtaat: Çalışanların özellikle yöneticilerinin iş ile ilgili beklentilerinin karşılanmasının gerekliliği yönünde geliştirdikleri inanç,

-İhtiyatlılık: Yapılan işin sınırlarının bilinerek, her hangi bir hatada bedelinin ne olacağını öngörerek tedbirli olma yönündeki davranışlar,

-Formalite: Çalışanların resmen oluşturulmuş düzen ve hiyerarşik sıraya uyma konusunda sergilediği çabalardan oluşmaktadır.

Yapılan araştırmalar "normatif bağlılığa sahip kişilerin kimliklerinde sadakat ögesinin bulunduğunu ve aile ilişkilerine önem veren kişiler olduklarını göstermektedir" (Wasti, 2000: 212).

2. AMAÇ VE YÖNTEM

2.1.Araştırma Modeli

Çalışmanın uygulama bölümünde Allen ve Meyer'in 1990 yılında literatüre kattığı örgütsel bağlılık türleri temelinde Meyer, Allen ve Smith'in 1993 yılında revize ederek bugünkü halini oluşturdukları örgütsel bağlılık ölçeği temel alınmıştır. Buna göre üç bağlılık türünü niteleyen 6'şar soru kalitatif bir veri toplama yöntemi olan projektif tekniklerden sembolik analogi tekniği ile dönüştürülmüştür. "Analogi bir olayı örnekler vererek ve benzetmeler üzerinden ifade etme şeklidir" (Dinçer, 1995) "Sembolik analogi (benzetim) tekniğinde katılımcılara araştırmaya konu olan bir ürün, markanın, bir kişi, obje ya da duygu olarak düşünüldüğü varsayılarak bunlardan hangisini temsil ettiği ya da tam aksi sorulmaktadır" (Hague ve Jackson 1999: 128). Anket uygulamalarında kişilere sorulan direkt sorularda gerçek cevaba ulaşmak zor olarak görülmekte ve anket uygulamalarında kişilerin gizli düşüncelerini, duygularını ve bunun arkasında yatan anlamları bilmenin önemli olduğu bilinmektedir. Katılımcıların duygu ve düşüncelerini ifade etmelerinde bilindik sözlerin kullanılması tüm değişkenleri ortaya koymak konusunda yeterli görülmemektedir (Zaltman, 2014). Bu sebeple çalışmada "gizil duyguları ortaya çıkarmak için projektif tekniklerden yardım alınmaktadır" (Koll vd., 2010: 589). Sorular katılımcıların hayal dünyasını uyandırmakta, kişiler hâlihazırda içinde bulunmadıkları bir durum içinde kendilerini hayal ettiğinden cevaplar direkt sorulan soruların cevaplarına oranla daha özgür ve samimi bir anlayışla verilmektedir.

2.2.Araştırma Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Meslek Yüksekokulu öğrencileri oluşturmaktadır. Örneklem seçimi tesadüfi yöntemlerden zümrelere göre örnekleme ile Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Pazarlama ve Reklamcılık Bölümü öğrencilerinden oluşmaktadır. Toplamda 262 anket formu dağıtılmış bunların tümü toplanmıştır. Toplanan anket formlarından 28 tanesi açık uçlu soruların okunamaması, bazı soruların yanıtız bırakılması gibi nedenlerle geçersiz bulunmuş, 234 kişilik örneklemden elde edilen veriler analize tabi tutulmuştur.

2.3.Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket soruları demografik özelliklerin belirlenmesi ve öğrencilerin örgütsel bağlılık türlerinin belirlenmesi sorularından oluşan iki bölümü

içermektedir. Anketin ilk bölümünde sorulan sorular katılımcıların cinsiyet, aylık gelirini belirlemeye yönelik olarak direkt sorulmuştur. İkinci bölüm ise, çalışanların örgütsel bağlılık türünü belirlemek için Meyer, Allen ve Smith'in geliştirdiği üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli ölçeğindeki ifadelerin katılımcıların esas tutumlarını ortaya koymak için sembolik analoji tekniği ifadelerine dönüştürülmesinden oluşmaktadır. Araştırmanın amacı için, çoktan seçmeli sorulardaki şıklar üç boyutlu örgütsel bağlılık türünü ifade eden duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığını ifade edecek ifadelerle örtüşürülmüş, araştırmanın güvenilirliğini sağlamak için benzer anlamdaki sorular açık uçlu sorular ile tersten kodlanarak sorulmuştur. Bu araştırma için geliştirilen anket formu uygulama safhasından önce pilot olarak 25 öğrenci üzerinde uygulanmıştır. Pilot uygulamada anket formundaki anlaşılmayan ifadeler belirlenip değiştirilmiş ve ölçeklerin sıralaması birbirini etkileme derecesine göre yeniden düzenlenmiştir.

Meyer, Allen ve Smith'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği ifadeleri sembolik analoji ifadelerine çevrilirken, Clement'in (1983) analojik ifade oluşturma süreci safhaları izlenmiştir. Buna göre "ilk aşamada analojik düşünce geliştirilmiş, ikinci aşamada analoji ilişkisini doğrulamak için ilişki geçerliliği eleştirel bir biçimde test edilmiş ve geçerlik doğrulanmış, üçüncü aşamada kişilere analojik durumu anlatmak ve tahmin edilebilir duruma getirmek için ifadeler dışsal etki ve farklı anlam yaratan diğer parametrelerden ayıklanmış, dördüncü aşamada bulguların transferi" sağlanmıştır. Araştırmada, görüşme formundan elde edilen veriler çözümlenerek çalışma öncesinde Meyer, Allen ve Smith'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği temelinde oluşturulan kod sistemine göre kategorilere yerleştirilmiştir. Kodlar ve kategorilerin frekans ve yüzdeleri belirlenmiş, tablolaştırılarak yorumlanmıştır.

3. BULGULAR

Tablo 1: Cinsiyet

	N	%
Erkek	112	48
Kadın	122	52
Toplam	234	100

Araştırmaya katılan öğrencilerin %52'si kadın, %48'i erkektir.

Tablo 2: Aylık Gelir

TL	N	%
0-300	73	32
301-500	86	37
501-700	52	21
700-+	23	10
Toplam	234	100

Tablo 2'de gösterildiği üzere katılımcıların aylık gelirleri %37 ile 300 TL ile 500 TL, %32 ile 0-300 TL, %21 ile 500 TL ile 700 TL arasında, %10 ile 700 TL üzerindedir. Öğrencilerin toplamda %69'u ayda 500 TL altında bir bütçe ile geçinmeye çalışmaktadır.

Tablo 3: Yeteneklerin Transferi Eğilimi

	N	%
Evet	45	19
Hayır	189	81
Toplam	234	100

Katılımcılara mevcut cep telefonlarının kendilerinden alınarak, yerine aynı boyutta, aynı renkte ve aynı yazılım özelliklerine sahip yeni, garantili ve hiç kullanılmamış bir telefon verilmesinin teklif edildiği, fakat şahsi telefonlarındaki verilerin ve ayarların yeni telefona aktarılamayacağı söylenen bir durumda kalsalar takas teklifine ne cevap verecekleri sorulmuş, %19 takas edeceğini, %81 takas etmeyeceğini ifade etmiştir. Bulgu katılımcıların yeni olana mesafeli durmasının nedeninin alışlageldik durumu değiştirmekten kaçınmaları olduğunu söylemeyi mümkün kılmaktadır.

Tablo 4: Şahsi Kayıp-Örgütsel Bağımlılık Tercihi

	N	%
Şahsi zararına izin vermem	168	72
Şahsi zararına izin verebilirim	66	28
Toplam	234	100

Katılımcılara çalıştıkları kurumda yürütmekte oldukları bir projenin son safhasında, rakip firmadan kendi özel hayatları ile ilgili olumsuz bir durumun ifşa edileceğine yönelik bir tehdit alsalar projeyi durdurma kararı verip vermeyecekleri sorulmuş, %28 kurumun hedeflerine ulaşması için şahsi itibarlarını tehlikeye atabileceğini, %72 ise kişisel kayıp yaşamamak adına çalıştıkları kurumun hedeflerine ulaşmamasını tercih edebileceğini ifade etmiştir. Bu bulgu katılımcıların kişisel kayıp/örgütsel kayıp ikileminde örgütsel kayba göz yumabileceklerini ortaya koymaktadır.

Tablo 5: Şahsi Kazanç-Örgütsel Bağımlılık Tercihi

	N	%
Firma zararına izin vermem	152	65
Firma zararına izin verebilirim	82	35
Toplam	234	100

Katılımcılardan bir firmanın satın alma müdürü olduklarını ve alım yapacakları firmaları kendileri belirleyip bu konuda yönetime hesap vermediği bir durumu hayal etmeleri istenmiştir. Bu koşullar altında bir ürün grubunu, piyasa fiyatından satan bir firmadan mı, yoksa piyasa değerinden daha pahalı satan

arkadaşının firmasından mı alacağı sorulan katılımcıların %35'i arkadaşından, %65'i en hesaplı bulunduğu firmadan alımı gerçekleştireceğini ifade etmiştir. Bu bulgu çalışanların örgütsel pozisyonlarını keyfi şahsi çıkarları için kötüye kullanma eğilimlerinin düşük olduğunu göstermektedir.

Tablo 6: Arkadaş Bağlılığı Eğilimi

	N	%
Evet	176	75
Hayır	58	25
Toplam	234	100

Katılımcılara çalıştıkları iş yerinde yönetimin aldığı yeni bir karar sonucunda kendilerinin etkilenmediği fakat iş arkadaşlarının olumsuz olarak etkileneceği bir durum yaşandığında, durumun düzeltilmesi ve kararın geri çekilmesi için yönetim ile temas kurup kurmayacakları sorulmuş, % 25'i iş arkadaşları için kendini riske atmayacağını, %75'i yönetimin iş arkadaşları lehine karar alması için çaba harcayacağını ifade etmiştir. Bu bulgu kurum içi iletişimin konusunda %75'lik kısmın duygusal bağlılığa yatkın olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 7: Adil Paylaşım Eğilimi

	N	%
Adil paylaşırım	136	58
Adil paylaşmam	98	42
Toplam	234	100

Katılımcılardan arkadaşıyla ortak aldıkları bilete ikramiye vurduğu fakat kendisi söylemezse arkadaşının durumu asla öğrenmeyeceği bir durumda kendini hayal etmeleri istenmiş ve bu durumda ne yapacakları sorulmuştur. Öğrencilerin %58'si ikramiyeyi arkadaşıyla paylaşacağını, %42'si arkadaşına söylemeden ikramiyeyi tek başına alacağı yanıtını vermiştir. Bu bulgu katılımcıların adil paylaşım koşulunda normatif bağlılık göstereceklerini ortaya koymaktadır.

Tablo 8: Gönüllü Mesai Eğilimi

	N	%
Evet	86	37
Hayır	148	63
Toplam	234	100

Katılımcılara eşleriyle yemeğine çıkmayı planladıkları bir akşam kendilerinden ek ödemesiz ve gönüllü olarak mesaiye kalmaları istense nasıl bir tutum sergileyecekleri sorulmuş, %37 oranında mesaiye kalma kararı, %63 mesaiye kalmama kararı verileceği ifade edilmiştir. Bu bulgu öğrencilerin önceden

yapılmış özel hayat programları söz konusu olduğunda devam bağlılığı göstermeye yatkın olduğunu göstermektedir.

Tablo 9: Mesai Başlangıcına Yüklenen Anlam

	N	%
Mavi	42	19
Siyah	35	15
Sarı	27	11
Kırmızı	20	8
Beyaz	17	7
Yeşil	9	4
Turuncu	16	7
Kahverengi	8	3
Mor	22	10
Gri	15	6
Pembe	10	4
Lacivert	13	6
Toplam	234	100

Öğrencilerden pazartesi gününü bir renkle örtüşürmeleri istendiğinde %19 oranında mavi yanıt alınmıştır. Hafta başı olması itibarıyla sorumlulukların da başladığı gün olan pazartesi toplamda %60 oranında umut, samimiyet, heyecan, güven, huzur, sempatiyi çağrıştıran renklerle ilişkilendirilmiştir. %40'lik kısım ise, karamsarlık, resmiyet, umutsuzluk, depresyon, belirsizlik, kuralcılık anlamlarına gelen renklere yönelmektedir. Bu bulgu sorumluluk söz konusu olduğunda öğrencilerin duygusal bağlılık sergileyeceğini ortaya koymaktadır.

Tablo 10: İş Güçlüğü-Ücret Tercihi

	N	%
Para	72	30
Unvan	162	70
Toplam	234	100

Katılımcılardan lunaparkta atış yapmak üzere olduklarını hayal etmeleri istenmiştir. Hedefte iki obje olduğu, birini vurursa yüklü miktar para alacağı, diğerini vurursa "dünyanın en iyi nişancısı unvanı" ile rekorlar kitabına gireceği bir durumda hangi kutuyu vurmak isteyecekleri sorulmuş, %70 oranında





unvan, %30 oranında para bulunanı tercih edilmiştir. Bu bulgu katılımcıların tek başına maaş ile güdülenerek devam bağlılığı gösterme eğilimlerinin düşük olduğu yönünde yorumlanmaktadır.

Tablo 11: İhtiyatlılık Eğilimi

	N	%
Evet	152	65
Hayır	82	35
Toplam	234	100

Katılımcılardan sebepsiz yere patrondan azar işittiği ve aslında haklı gerekçesi olduğu bir anı hayal etmeleri istenmiş, o durumda kendini patrona karşı savunmak ile sessiz kalmak arasında hangisini tercih edeceği sorulmuştur. %65'lik çoğunluk kendini savunacağını ifade etmiştir. Bu bulgu katılımcıların amire itaat söz konusu olduğunda normatif bağlılıklarının düşük olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 12: İş Yerindeki Duygu

	N	%
	46	20
	72	31
	45	19
	71	30
Toplam	234	100

Katılımcılara iş yerindeki yüz ifadeleri bir emoji olsa hangisi olurdu? diye sorulmuş, gençlerin toplamda %40'lık bölümü olumsuz duyguları ifade eden sembolleri tercih ederek, %31'lik kısım iş yerinde mutsuz olacağı, %19'luk kısım ise iş yerinde öfkeli olacağı yönünde öngöründe bulunmuştur. Öğrencilerin %30'luk bölümü para için çalışacağını açık biçimde ifade etmektedir. Devam bağlılığı eğilimi olarak yorumlanabilecek bu bulguda öğrencilerin aylık gelirinin oldukça düşük olmasının etkisi bulunmaktadır.

Tablo 13: Daha İyi İş İçin Şehir Değişikliği

	N	%
Başka şehre giderim	173	74
Başka şehre gitmem	61	26
Toplam	234	100

Katılımcılardan mevcut işinden kariyer hedefiyle daha çok örtüşen ve daha yüksek maaşlı bir iş teklifi aldıklarını fakat bu işi kabul ederse aile ve arkadaşları ile farklı şehirlerde yaşayacakları bir durumu hayal etmeleri istendiğinde, %74 oranında bu teklifin kabul edileceği cevabı alınmıştır. Öğrenciler üniversite okuyabilmek için zaten şehir değiştirmiş olduklarından yeni bir şehre yerleşmekten

kaçınmamaktadırlar. Bu bulgu katılımcıların kariyerde yükselme söz konusu olduğunda devam bağlılığına yatkın olduğu yönünde yorumlanmaktadır.

Tablo 14: Gelir Artışı-İş Devamı İlişkisi

	N	%
İşime devam ederim	97	41
İşten ayrılıyorum	137	59
Toplam	234	100

Katılımcıların beklenmedik anda yüklü bir mirasa sahip olduklarını hayal etmeleri istenmiş, bu koşulda mevcut işlerinde devam edip etmeyecekleri sorulmuştur. Örnekleme oluşturan kitle %41 oranında mevcut işlerine devam edeceğini dile getirmiştir. Bu kitlenin %68'lik kısmı paranın devamı olmamasından dolayı bittiğinde yaşları ilerlemiş olacağından iş bulamamaktan endişelendikleri için ayrılmayacakları yönünde yanıtlar vermiştir. Öte yandan işten ayrılacağını söyleyen %59'lık kitlenin %72'lik kısmı parayla gençliklerini yaşayacakları, dünyayı gezecekleri, yurt dışında üniversite eğitimi alacakları gibi gelecek hayallerini ifade etmiştir. Bu bulgu öğrencilerin henüz iş hayatına atılmamış olmalarından dolayı, geleceğine yatırım yapmayı daha etkili gördükleri yönünde yorumlanmaktadır.

Tablo 15: Eski Örgüt-Yeni Örgüt Sadakati

	N	%
Yeni işimde kendimi hemen göstermeye çalışırım	182	78
Eskiyle bağlarımı hemen koparamam	52	22
Toplam	234	100

Katılımcılardan başarılı bir futbolcu olduklarını, yıllardır bağlı buldukları kulüpten başka bir kulübe yeni transfer oldukları, tesadüfen ilk karşılaşmanın eski takımları ile olduğu ve tüm yakın arkadaşlarının artık rakip olduğu bir durumda kendilerini hayal etmeleri istenmiştir. Gol atmak için fazladan çaba harcıyıp harcamayacağı sorulan öğrencilerden %78 oranında gol atmak için çaba harcayacakları cevabı alınmıştır. Bu bulgu duygusal bağlılık türüne yatkınlık olarak değerlendirilmekte ve bir örgüte yeni katılan üyenin örgütsel bağlılık geliştirmek için yeterli vakit geçmemiş olmasına rağmen başarısını kanıtlamak için yoğun oranda çaba harcayacaklarını göstermektedir.

Tablo 16: Özel Yaşam İle İlgili Kararlar Alırken İş Yaşamına Öncelik Tanıma Eğilimi

	N	%
Öncelik özel yaşam	184	79
Öncelik iş yaşamı	50	21
Toplam	234	100

Katılımcılardan kendilerini yoğun duygularla yeni bir ilişkiye başlayıp, kısa bir zaman sonra hayatındaki kişinin aslında rakip firmanın önemli pozisyonunda çalışan ve ondan bilgi sızdırmak amacıyla olduğunu öğrenen bir kişinin yerine koymaları istenmiş ve bu şartlar altında ne yapacakları sorulmuştur. Katılımcıların %44'ü kendini kandırılmış ve kullanılmış hissedeceğinden ötürü ilişkiyi sonlandıracağı yönünde %34'ü bu bilgiyi öğrenmesine rağmen yoğun duygularına yenik düşüp ilişkiye devam edeceği yönünde, %21'i mevcut işine duyduğu bağlılıktan dolayı ilişkisini bitireceği yönünde yanıtlar vermiştir. Bu bulgu katılımcıların özel yaşam ile iş yaşamlarındaki öncelikler çakıştığına %79 oranında şahsi davranarak özel yaşam temelli kararlar alacaklarını göstermektedir.

Tablo 17: İş Yaşamı İle İlgili Kararlar Alırken Özel Yaşama Öncelik Tanıma Eğilimi

	N	%
Öncelik özel yaşam	166	71
Öncelik iş yaşamı	68	29
Toplam	234	100

Katılımcılardan çalışma koşullarının oldukça rahat olduğu ve kendini iyi hissettiği bir ortamdaki işine devam ederken aileye yeni bir üye katıldığını, bu yeni durumda masrafların artması ile mevcut işteki gelirin yetersiz kaldığını ve eşinin de durumdan sürekli şikâyet ettiğini imgelemeleri istenmiş ve bu koşullar altında ne yapacakları sorulmuştur. %71'lük oranda katılımcı mevcut işlerinde her şey yolunda olsa da, ihtiyaçtan dolayı daha yüksek maaşlı bir iş aramaya başlayacaklarını ifade etmiştir. Bu durum ailevi öncelikler söz konusu olduğunda kişilerin duygusal bağlılık tercihlerinin devam bağlılığına doğru evrileceğini göstermektedir.

Tablo 18: Çalışma Şekli İfadesi

	N	%
Çalışkan karakterler	72	31
Miskin karakterler	111	47
Uyanık karakterler	51	22
Toplam	234	100

Katılımcılara "çalışma şekliniz bir çizgi karakter olsa ne/kim olurdu?" diye sorulmuştur. Bu açık uçlu soruda %47'lik kitle kendinin iş yerindeki halini Garfield, Snoopy gibi miskin ve yavaş hareket eden,

keyfine düşkün karakterlerle, %31'lik kısım ise Atom Karınca, Arı Maya, Tazmanya Canavarı, Superman gibi çalışkan, güçlü ve hızla sonuca ulaşan karakterler ile örtüştürmektedir. %22 oranda ise Çakal Karlos, Road Runner, Tweety gibi uyanık, zararlardan ve olumsuz durumlardan kolayca sıyrılan, işlerini kestirme yoldan halleden karakterlerle benzeşim yaratmışlardır. Bu bulgu öğrencilerden oluşan örneklemin çalışma koşullarında %31'inin duygusal bağlılığa sahip olduğunu söylemeyi mümkün kılmaktadır.

Tablo 19: İtaat Eğilimi

	N	%
Amirime jest yaparım	123	53
Amirime jest yapmaya gerek duymam	111	47
Toplam	234	100

Katılımcılardan kendini iki kişilik bir tatil bileti kazanan fakat belirlenmiş olan tarihlerde yurtdışında olacağı için, bileti birine teklif etmesi gereken birinin yerine koymaları istenmiş, bu durumda bileti iş yerindeki amire mi, yoksa bir yakın akrabaya mı verecekleri sorulmuştur. %53'lük çoğunluk tatil biletini amirlerine teklif edeceğini ifade etmiştir. Bu bulgu yöneticilerle yakın ilişkiler kurmak için adım atma söz konusu olduğunda kişilerin normatif bağlılığa meyilli olduğu yönünde yorumlanmaktadır.

Tablo 20: Duygusal-Rasyonel Seçim

	N	%
Duygusal	82	35
Rasyonel	152	65
Toplam	234	100

Katılımcılara çocukluğundan beri hayalini kurduğu otomobil için gereken bütçeyi denkleştirip aracı satın almaya gittiği yerde, teknik donanımı daha üstün ve daha tercih edilen başka bir aracın indirimde olduğu ve o aracın ısrarla tavsiye edildiği durumda kendilerini hayal etmeleri istenmiş ve ne karar verecekleri sorulmuştur. %35'lik kısım hayalindeki aracı almakta ısrar edeceğini, %65'lik çoğunluk ise fikrini değiştirip diğer araca yönleneceğini ifade etmiştir. Bu bulgu anlık ödül ve teşvik gibi kazanımlar karşısında bireylerin hayallerinden vazgeçmeye meyilli oldukları yönünde yorumlanmaktadır.

Tablo 21: Eşitlik/Adalet Eğilimi

	N	%
Terfi için haksızlık yapmam	187	80
Terfi için haksızlık yaparım	47	20
Toplam	234	100

Katılımcılardan iş yerinde terfi almak için bir proje yazılması istendiği ve terfinin tüm çalışanlar arasından en iyi seçilen projeye verileceğinin söylendiği bir koşulda kendileri hayal etmeleri istenmiştir. Sonuçların açıklanmasından bir gece önce şans eseri gece mesaisinde kimse yokken sıralamayı gördükleri ve kendilerinin ikinci sırada olduğu, sıralamayı değiştirmenin bir tuşlarıyla mümkün olduğu ve kimsenin bunu bilmeyeceği bir durumda kalırsa ne yapılacağı sorulmuştur. Örneklem %20'si sıralamayı değiştireceklerini ifade ederken %80'i hiçbir oynama yapmayacaklarını söylemiştir. Bu bulgu öğrencilerin kişisel çıkar yaratmak adına adaletsizlik yapmayacağı, normatif bağlılıklarının yüksek olduğunu söylemeyi mümkün kılmaktadır.

Tablo 22: Kişisel Önem Eğilimi

	N	%
Olumlu	75	32
Olumsuz	159	68
Toplam	234	100

"Amiriniz her gün çocuğunu okuldan almanız için size görev verse tutumunuz ne olurdu?" diye sorulan katılımcılardan %32'si olumlu bir tutum sergileyeceklerini, neden olarak da amirlerinin tüm çalışanlar arasında bir tek kendilerini güvenilir bulduğunu düşünecekleri, yapılan işin sorumluluk gerektiren bir iş olmasından ötürü mutlu hissedecekleri yönünde cevaplar verirken, %68 bu durumda olumsuz düşüneceklerini, fazladan ve gereksiz bir konuda gayret sergileyecekleri için mutsuz olacakları yönünde yanıtlar vermişlerdir. Bu bulgu katılımcıların motivasyonunda içsel ödül koşulunda duygusal bağlılıklarının zayıf olduğunu göstermektedir.

Tablo 23: Takdir Beklentisi

	N	%
Evet	192	82
Hayır	42	18
Toplam	234	100

Örnekleme oluşturan katılımcılardan iş yerindeki neredeyse herkesin doğum gününü önceden hatırlayarak, eğlenceli kutlamalar yapılmasını sağlayan kişi olarak, kendi doğum gününde hiç bir iş arkadaşı tarafından hatırlanmadığı bir günü hayal etmeleri istenmiş bu durumda davranışının ne olacağı sorulmuştur. Sadece %18 oranında umursamam yanıtı verilirken, %82'lik çoğunluk bu durumu ciddiye alacağını ifade etmiştir. Umursayacağını söyleyen çoğunluk tepki olarak, o günden itibaren kimsenin özel gününü kutlamayacağı, bir kaç gün izin alarak tepki göstereceği, iş arkadaşları ile arasına mesafe koyacağı yönünde cevaplar vermiştir. Bu bulgu duygusal bağlılık türünü sergileyen bireylerin durumsal olarak örgütsel bağlılık eğilimlerinin topyekûn yok olabileme potansiyeli taşıdığını göstermektedir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Örgütsel bağlılık konusuna dair yapılan çalışmalarda genel yaklaşım bireylerin gönüllülük, iş arkadaşları ile uyum içinde çalışma, inisiyatif alma gibi davranışlarının sahip oldukları örgütsel bağlılık türünden hareketle ortaya çıktığı yönündedir. Oysa davranışlara neden olan duygular doğrusal bir biçimde ilerlememekte, bir duygunun karşılığı olan davranış her durumda aynıyla vaki olamamaktadır. Başka bir deyişle özdeş duygunun davranış yansıması aksi yönde olabileceği gibi, farklı duygular aynı davranışın sergilenmesine yol açabilmektedir ve bir duruma yüklenen anlam öncelikli olarak bireyin iç dünyasında belirlenmektedir. Her ne kadar alanda yapılan çalışmalar teorik olarak örgütsel bağlılığının belirleyicisinin bireyin psikolojik durumu olduğunu ifade etse de, işgörenin işten ayrılma, işi geciktirme, asgari performanstan fazlasını sergilememe gibi davranışları buna neden olan koşullardan azade, kurumsal iletişim uygulamalarının zayıflığı olarak değerlendirilmektedir. Kişilerin yaş, örgüt üyeliği süresi, karşılıklarına çıkan anlık teklifler, özel hayat öncelikleri gibi parametreler göz ardı edilerek genelleyici sentezler yapılması çoğu zaman yanılgıya yol açmaktadır.

Bu çalışma yansıtma tekniği aracılığıyla henüz hiç iş deneyimi olmayan üniversite öğrencilerinin ne tür örgütsel bağlılık geliştirme potansiyeli taşıdıkları ve örgütsel bağlılık davranışlarının dışsal koşullardan ne yönde etkilenebileceğini ortaya koymaya yöneliktir. Araştırma sonuçları gençlerde örgütsel bağlılık davranışının dış etkenlerin içsel yansımaları neticesinde şekillendiğini göstermektedir. Hâlihazırda iş yaşamı ile tanışmamış öğrencilerin iş yaşamlarına dair öngörülerini belli bir kurum ile ilgili değil, kimliklerinde bulunan unsurlar üzerinden anlamlandırmaktadır.

Araştırma sonuçları gençlerin örgütsel bağlılığını yüksek düzeyde etkileyen koşullar arasında birincil olarak özel yaşam öncelikleri olduğunu göstermektedir. Katılımcılar normal şartlar altında gönüllü ve yüksek performans sergilemeye meyillidirler. Fakat iş yaşamı ile özel yaşamının kesiştiği koşullarda tercihlerini özel hayat önceliklerinden yana kullanmakta, örgütsel bağlılık düzeyleri düşmektedir. Benzer şekilde araştırmada yöneticileri ve iş arkadaşları ile sağlıklı iletişimin önemsenmesi katılımcıların duygusal bağlılıklarının yüksek olduğunu gösterse de, iş arkadaşlarından kaynaklanan kişisel hak kaybı yaşama koşulunda örgütsel bağlılık düzeyi düşmektedir.

Çalışmada gençlerin kayıp/kazanç koşulları ile örgütsel bağlılık davranışları arasında ters orantılı bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır. Katılımcılar keyfi bireysel kazanç koşulları altında normatif bağlılık göstermekte ve örgütün hedef ve amaçlarını öncelemektedir. Diğer taraftan bireysel kayıp koşulları altında örgütsel bağlılık düzeyleri düşmekte, şahsi zarar görmektense örgütün zarar görmesini tercih

etmektedirler. Gençler iş yaşamında çıkarları doğrultusunda "bireyselleşmiş toplumun" bir üyesi olarak hareket etmeye meyilli olmakla beraber, yine de şahsi kazanç uğruna geleneksel toplumsal ahlak anlayışına aykırı davranışlar sergilemekten kaçınmaktadır.

Araştırmada ortaya çıkan başka bir sonuç, gençlerin duygusal bağlılık çıktısı gibi görünen davranışlarının esasen kişisel kariyerlerini ilerletmek amacıyla ortaya konduğudur. Diğer bir deyişle örnekleme oluşturan bireyler amirleri ve iş arkadaşları ile yakın ilişkiler kurmak, çalıştıkları kurumda dikkat çeken biricik üye olmayı istemektedir ve bunun için azami performans sergilemeye gönüllü olacaktırlar. Fakat bunu duygusal örgütsel bağlılık duydukları için değil, kariyerlerinde ilerlemek için istemektedirler. Buna bağlı olarak ortaya çıkan başka bir dikkat çekici sonuç ise katılımcıların aylık gelirlerinin çok düşük olmasına rağmen parasal güdüleyicilerle örgütsel bağlılık davranışı sergilememeleridir. Sadece ailelerini ilgilendiren zorlayıcı durumlarda ekonomik çıkar öncelikli olmakta, onun dışındaki durumlarda başarı, unvan, rahat yaşam gibi unsurlar motivasyon yaratmaktadır. Sonuç olarak halkla ilişkiler alanında yapılan kurum içi iletişim, motivasyon çalışmaları dahilinde bireylere sunulacak imkanlar ve ılımlı kurum iklimi ilk kez iş deneyimi yaşayacak gençlerde örgütsel bağlılık davranışını etkileyen en önemli etken olarak ortaya çıkmaktadır.

KAYNAKÇA

- Afşar, S. (2011). Çalışma Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Nicel Bir Araştırma Doktora Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Allen, N. and Meyer, J. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, N. and Meyer, J. (1996). Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization: An Examination Of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*. 49, 252-276.
- Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bauman, Z. (2015). Bireyselleşmiş Toplum. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Becker, S. (1960). Notes On the Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology*, <http://www.jstor.com> (Erişim tarihi: 10 Mayıs 2019)
- Bester, F. (2012). A Model Of Work Identity In Multicultural Work Settings. Johannesburg: University of Johannesburg.
- Davis, K. and Newstrom W. (1989). Human Behavior at Work: Organizational Behavior. New York: McGraw Hill.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (29) 37-61.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *AİBÜ-İİBF Ekonomik Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- Hague, P. and Jackson, P. (1999). *Market Research: A Guide to Planning, Methodology and Evaluation*. London: Kogan Page.
- Katz, D. and Kahn, R. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. (Çev: H. Can, Y. Bayar) Ankara: TODAİE.
- Kaygısız, A. (2012). İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ve Karara Katılma Durumları Arasındaki İlişki Kütahya Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Koll O, Won W. and Kreuzer, M. (2010). Multi Method Research On Consumer-Brand Associations: Comparing Free Associations, Storytelling And Collages. *Psychology and Marketing*, 27 (6), 584-602.
- Mir, A. And Mosca, R. (2002). The New Age Employee: An Exploration Of Changing Employee Organization Relations, *Public Personnel Management*. (2) 31, 187-200.
- Obeng, K. and Ugboro, I. (2003). Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study. *Journal of the Transportation Research Forum*, 2 (57), 83-98.
- O'Reilly, C. and Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effect of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior, *Journal of Applied Psychology* (71)3, 492-499.

- Starnes, B. and Truhon, S. (2006). A Primer on Organizational Commitment. Human Development and Leadership Division. <http://asqhdandl.org/index.html> (Erişim tarihi: 12 Haziran 2019).
- Steers R. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(5), 46-56.
- Steiger, J. (2007). Understanding The Limitations Of Global Fit Assessment in Structural Equation Modeling. *Personality and Individual Differences*, 42 (5), 893-898.
- Tett, R. and Meyer, J. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention And Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, (46)2, 259-293.
- Wasti, S. (2003). Organizational Commitment, Turnover Intentions And The Influence Of Cultural Values. *Journal of Occupational Psychology*, (76), 303-321.
- Wasti, S. (2000). Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış. içinde *Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları*, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 201-224.
- Wiener, Y. (1982). Commitment In Organization A Normative View. *Academy Management Review*, (7)3, 418-428.
- Zaltman, G. (2014). *Tüketici Nasıl Düşünür?*. İstanbul: MediaCat.
- Zangaro, G. (2001). Organizational Commitment: A Concept Analysis. *Nursing Forum*, 36(2), 1-14.