

Örgütsel Bağlılığın Kişisel Özelliklere Göre Farklılıklarının İncelenmesi: Adana İli Alan Çalışması

Dr. Öğr. Üyesi Aylin Surat^{1*}
Harun Polat²

Geliş tarihi: 15.01.2010
Kabul tarihi: 22.01.2020

Atf bilgisi:

IBAD Sosyal Bilimler Dergisi
Sayı: 6 Sayfa: 321-343
Yıl: 2020 Dönem: Kış

This article was checked by *iThenticate*.
Similarity Index 18%

Bu makalede araştırma ve yayın etiğine uyulmuştur.

¹ Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi,
Türkiye, aylin@nevsehir.edu.tr,
ORCID ID 0000-0001-5932-5553

² Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi,
Türkiye, hpolat82@hotmail.com,
ORCID ID 0000-0001-8739-3692

* Sorumlu yazar

ÖZ

Örgütün bir parçası olan örgüt çalışanının, örgütün değerlerine bağlı olması, örgütün amaçlarını ve hedeflerini kendi amaçları ve hedefleri olarak görmesi örgütün faaliyetlerinin uzun dönemde devam etmesine ve varlığını sürdürmesine büyük katkı sağlayacaktır. Bu nedenle tüm örgütler örgütsel bağlılıkları yüksek seviyede olan çalışanlara sahip olmak isterler. Bu araştırmada çalışanların örgütsel bağlılık konusunun incelenmesi üç boyutlu örgütsel bağlılık sınıflaması olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık çerçevesinde ele alınmaya çalışılmıştır. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin sınıflaması çeşitli başlıklar altında araştırmacılar tarafından yapılmıştır. Çalışma kapsamında, kişisel özellikler, iş özellikleri ve iş deneyimleri sınıflaması üzerinden örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler incelenmiştir. Çalışmayla, kişilik özelliklerine göre örgütsel bağlılık ifadelerine verilen yanıtların farklılıkları incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma hedef kitlesini Adana il merkezindeki küçük ve orta ölçekli mağaza ve dükkânlardaki çalışanlar oluşturmuştur. Kitleden örneklem seçimi basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle yapılmıştır. Verilerin derlenmesinde veri toplama yöntemi olarak yüz yüze anket yöntemi uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilere dayalı değişkenleri sınıflamada kümeleme analizi ve farklılıkları belirlemede Mann-Whitney U ile Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre belirlenen kümelerde kişisel özelliklere göre farklılıklar yorumlanmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Kişisel Özellikler, Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık.

Investigation of Organizational Commitment According to the Differences of Personnel Characteristics: The Field Study of Adana Province

Assist. Prof. Dr. Aylin Surat^{1*}
Harun Polat²

First received: 15.01.2010
Accepted: 22.01.2020

Citation:
IBAD Journal of Social Sciences
Issue: 6 **Pages:** 321-343
Year: 2020 **Session:** Winter

This article was checked by *iThenticate*.
Similarity Index 18%

¹ Nevşehir Hacı Bektaş Veli University,
Turkey, aylin@nevsehir.edu.tr,
ORCID ID 0000-0001-5932-5553

² Nevşehir Hacı Bektaş Veli University,
Turkey, hpolat82@hotmail.com
ORCID ID 0000-0001-8739-3692

* Corresponding Author

ABSTRACT

Employee of the organization who is a part of the organization committed to the values of the organization and sees the goals and objectives of the organization as his/her own goals and objectives will make a major contribution to the long-term and sustained activities of the organization. In this study, the organizational commitment of the employees is examined within the framework of three-dimensional organizational commitment, affective commitment, continuance commitment and normative commitment. Researchers under various headings made classifications of factors affecting organizational commitment. Within the scope of the study, the factors affecting organizational commitment were examined through personal characteristics, job characteristics and work experiences classification. The aim of the study was to examine the differences in the responses to the statements of organizational commitment according to personality traits. The target group of the research consisted of employees in micro scaled and medium-scaled stores and shops in Adana city center. Sample selection from the population was made by simple random sampling method. Face to face questionnaire method was used as data collection method. Clustering analysis was used to classify variables based on relationships between variables and Kruskal-Wallis H test with Mann-Whitney U test was used to determine the differences according to the personal characteristics. Differences according to personal characteristics were tried to be interpreted in the clusters determined according to the findings.

Anahtar Kelimeler: Organizational Commitment, Personal Characteristics, Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment.

GİRİŞ

Bağlılık, “bağlı olma durumu, birine karşı, sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2019). Literatürde bağlılık bireylerin bağlılığı alanında ve örgütsel davranışlarda bağlılık analizlerinde sıklıkla kullanılmaktadır. Örgütsel bağlılık bir çalışanın örgütüne adına yüksek düzeyde çaba gösterme istekliliği, örgütte kalmak için güçlü bir istek ve örgütün temel hedeflerini ve değerlerini kabul etmesi olarak görülmüştür (Porter, 1968). Örgütsel bağlılık çalışanın örgütüne olan bağının gücü (Grusky, 1966, s. 489); ve örgütün çalışana göre anlamlılık düzeyine dayanan psikolojik bir olgu (Ritzer ve Trice, 1969, s. 478) olarak temel tanımları vardır.

Örgütsel bağlılıkla ilgili ilk çalışmanın Whyte (1956) tarafından yapılmasından sonra birçok araştırmacının bilimsel ilgisi 1960'larda ve 1970'lerde yoğunlaşmış ve yıllar içerisinde günümüze kadar artış göstermiştir. Whyte (1956), bir bireyin örgüte bağlı ve sadık kalacağı durumda, örgütün de o kişiye sadık kalacağını belirtmiştir. Örgütsel bağlılığın tanımı çok sayıda araştırmacı tarafından yapılmıştır. Örgütsel bağlılık için çalışanın örgütüne olan bağının gücü (Grusky, 1966, s. 489); ve örgütün çalışana göre anlamlılık düzeyine dayanan psikolojik bir olgu (Ritzer ve Trice, 1969, s. 478) olarak tanımlanmıştır. Bağlılık örgütün olumlu bir değerlendirmesi ve hedeflerine yönelik çalışma niyetidir (Sheldon, 1971). Mowday, Porter ve Dubin (1974) tarafından elde edilen bulgular yüksek bağlılığa sahip çalışanların daha az bağlı olanlardan daha iyi performans gösterebileceğini ortaya koymuştur. Bağlılığın bir örgütün etkinliğinin yararlı bir göstergesini temsil edebileceği öne sürülmüştür (Steers, 1977).

Örgütsel bağlılık, bir bireyin belirli bir örgütle özdeşleşmesinin ve bu örgütte yer almasının görece gücü olarak kabul edilir (Mowday ve diğerleri, 1982). En az üç faktörle nitelendirilebilir: (1) örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul; (2) örgüt adına kayda değer çaba gösterme isteği; ve (3) örgüt üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istek (Porter, Steers ve Mowday 1974). Bununla birlikte, metodolojik olarak örgütsel bağlılık için üç bileşen sınıflaması yapılmıştır (Buchanan, 1974) ve bunlar; (a) örgütün amaç ve değerlerini kendisinin olarak tanımlamak-benimsemek, (b) kişinin iş rolünün faaliyetlerine katılım-psikolojik tutunma veya kendini adanma ve (c) sadakat - örgüte duyulan sevgi ve bağlılık hissidir. Örgütsel davranışlardan bağlılık yüksek olduğunda işten ayrılma davranışı düşük olacaktır. İşini iyi yapan yetenekli çalışanlara sahip olunmasıyla birlikte çalışanların örgütlerine bağlı olması istenilir. Bunun nedeni örgütsel bağlılık yüksek olduğunda işten ayrılma davranışı düşük olacaktır.

Bir örgütün dış çevrede başarılı olabilmesi ve rakiplerinden farklılaşarak öne çıkabilmesi, öncelikle iç çevresindeki dinamikleri etkili bir şekilde yönetebilmesine bağlıdır. Örgütün iç çevresindeki en önemli değeri de çalışanlarıdır (Eğinli, 2009, s. 35). Örgütün bir parçası olan örgüt çalışanın, örgütün değerlerine bağlı olması, örgütün amaçlarını ve hedeflerini kendi amaçları ve hedefleri olarak görmesi örgütün faaliyetlerinin uzun dönemde devam etmesine ve varlığını sürdürmesine büyük katkı sağlayacaktır. Bu nedenle, tüm örgütler örgütsel bağlılıkları yüksek seviyede olan çalışanlara sahip olmak isterler. Örgüte bağlı çalışanların, örgütsel amaçların başarılması için daha fazla çalışacağı ve kendilerinden daha fazla fedakârlıklar yapacaklarına inanılmaktadır (Meyer ve Allen, 1997, s. 2). Çalışan örgüte ne derece bağlıysa örgütte o derece güçlü olacak ve örgütün devamlılığı sağlanacaktır. Çalışanın örgüte olan bağlılık tutumunu açıklayan örgütsel bağlılık; genel olarak işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dâhil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade etmektedir (Ölçüm, 2004, s. 90).

Bir örgüt iş başvurusu sahibine bir teklif yaptıktan ve bireyin teklifi kabul ederek psikolojik bir sözleşmeye girmesinden sonra, birey örgütün bir üyesi olur ve örgütün amaç ve hedeflerine bağlı kalması beklenir. Örgütsel bağlılık, bir çalışanın örgütün üyesi olarak kalma arzusu olarak tanımlanır (Meyer ve Allen 1997). Örgütsel bağlılık sadece bir örgüte bağlılık değildir, aynı zamanda çalışanların parçası oldukları örgütün sürekli başarısı ve iyiliği konusundaki endişelerini dile getirdikleri sürekliliği olan bir süreçtir (Stroh, Northcraft ve Neale, 2002).

Bir örgüte ve hedeflerine bağlılık, çalışan performansını tahmin etmede önemli bir etkidir. Çalışanlar arasında örgütsel bağlılığın geliştirilmesini sağlayacak mekanizmalara sahip olmak kritik öneme sahiptir. Yüksek bağlılık düzeyine sahip örgütlerin düşük bağlılık düzeyine sahip örgütlerden farklı

olmasının bir nedeni ilkinin "güçlü kültür" firmaları olmasıdır. Çalışanların güçlü bir kültürün parçası olabilmeleri istenir ve bunun için de örgütün beklentileri ve uygulamaları hakkında eğitim almaları gerekir (Eby, Freeman, Rush ve Lance, 1999).

Örgütsel bağlılığı artırmak süregelmekte olan bir süreç olmakla birlikte, bir çalışanın örgütle olan ilişkisinin başında, sürekli bağlılığın sağlanması muhtemelen en kritik olanıdır. Her örgüt, üyelerinin örgütsel bağlılığını arttırmak istemektedir. Araştırmalar, örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların görevleri yerine getirmede daha çok çaba harcadığını ve örgütte daha uzun süre kaldıkları ve örgütle olumlu bir ilişki yürüttüklerini göstermektedir (Oberholster ve Taylor, 1999, s. 57, akt. Kök, 2006, s. 299).

Bu çalışmada, kişisel-demografik özelliklere göre çalışanın örgütüne duyduğu bağlılık boyutları açısından farklılıkların araştırılması amaçlanmıştır. Çalışmanın amacı doğrultusunda bir uygulama çalışması yapılmasına karar verilmiştir. Uygulama çalışması Adana ili merkezinde yer alan küçük ve orta ölçekli mağaza ve dükkân yönetici ve çalışanlar arasında basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen örneklem birimleri üzerinde yürütülmüştür. Çalışma kapsamında veri toplamak için kişisel bilgi formu ile Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık ölçeği temel alınmıştır. Araştırmada örneklem birimlerinden veriler yüz yüze anket yöntemiyle elde edilmiştir. Örneklemeden elde edilen veride değişken sınıflamasında çok değişkenli istatistiksel analizlerden kümeleme analizi uygulanmıştır. Verilerin analizinde farklılıkların incelemesinde parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık düzeylerinin saptayarak bulgulara dayalı değerlendirmeler yapılmaya çalışılmıştır.

1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SINIFLANDIRILMASI

Örgütsel bağlılıkla ilgili ilk çalışmanın Whyte (1956) tarafından yapılmasından sonra birçok araştırmacı kavram üzerine çalışmalar ve sınıflamalar yapmıştır. Meyer ve Allen'in (1991), duygusal ve devam bağlılığına ek olarak Weiner ve Vardi (1980) tarafından önerilen ve Weiner (1982) tarafından alan yazınına kazandırılan normatif ya da ahlaki boyutu da kapsayan üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli geliştirmiştir. Örgütsel bağlılık sınıflamasında Meyer ve Allen (1984) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık sınıflaması oldukça kabul gören ve kullanılan bir model olarak bilinmektedir. Bu çalışmada da çalışanların örgütsel bağlılık konusunun incelenmesi Meyer ve Allen'in (1991) üç boyutlu örgütsel bağlılık sınıflaması olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık çerçevesinde ele alınmaya çalışılmıştır.

1.1. Duygusal Bağlılık

Çalışanları bulunduğu örgütün üyesi olmaktan memnun olmalarını sağlayan, bireysel ve örgütsel değerler arasındaki bir anlaşmadan ortaya çıkan bağlılıktır (Wiener, 1982, s. 423). Çalışanın örgüte duygusal bağlılığı, örgütle bütünleşmesini yansıtmaktadır. Duygusal bağlılık, çalışanların örgütsel amaç ve değerleri kabullenmesini ve örgüt yararına olağanüstü çaba sarf etmesini içerdiği söylenebilir (Gül, 2002, s. 45). Bireylerin örgüte duygusal olarak bağlanmasını, örgüt yararına hizmet etmek adına olağanüstü bir çaba sarf etmelerini ve kendilerini örgütün bir parçası olarak görmelerini ifade etmektedir. Duygusal bağlılığı yüksek olan bireyler istedikleri için örgütte kalırlar ve örgütün çıkarları için çaba göstermeye istekli olurlar. Örgütlerde gerçekleşmesi en çok istenilen bağlılık türüdür (Uyguç ve Çımrın, 2004, s.92).

1.2. Devam Bağlılığı

Allen ve Meyer'in, Becker'in 1960 yılındaki "Yan Bahis Kuramından" yola çıkarak geliştirdiği devam bağlılığı alan yazınında, rasyonel bağlılık veya algılanan maliyet olarak da ifade edilmektedir. Devam bağlılığı, çalışanın örgütte kalmaya devam etme isteğini, örgütteki yatırımlarının toplamını, örgütü terk ettiğinde kaybedeceklerini ve karşılaştırılabilir alternatiflerin sınırlı olmasını değerlendirmesi yoluyla ortaya çıkmaktadır (Yıldırım, 2002, s. 57). Devam bağlılığı, çalışanın işyerinden ayrılması durumunda karşılaşılabilecek yüksek maliyeti ve alternatif iş imkânlarının bulunmamasını düşünmesinden dolayı örgütte kalmaya devam etmesini tanımlamaktadır. Çalışanlar kendilerine uygun iş alternatiflerinin az olduğuna inandıkları durumda, örgütlerine olan bağlılıkları daha yüksek olacaktır (Allen ve Meyer, 1990, s. 4).

Çalışanın örgütte çalıştığı süre içerisinde harcadığı emek, zaman ve çabayla edindiği statü, para gibi kazanımlarını örgütten ayrılmasıyla birlikte kaybedeceği düşüncesiyle oluşan örgüte bağlılıktır. Devam bağlılığında esas olan örgütte kalma ihtiyacıdır (Yalçın ve İplik, 2005, s. 398).

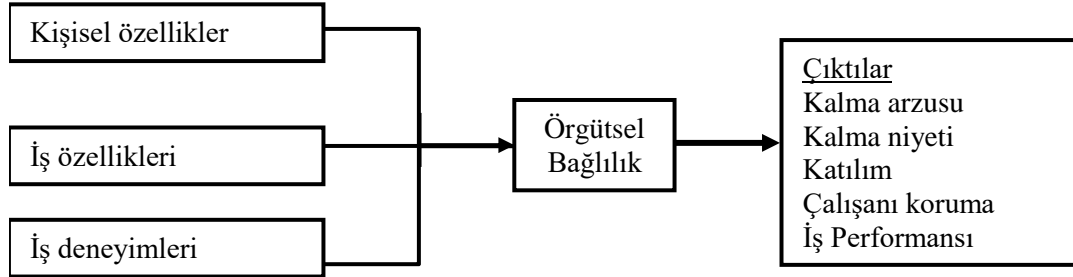
1.3. Normatif Bağlılık

Çalışanın işverenine sadık kalmasının uygun olduğunu düşündüğü ve örgütte kalmasının doğru ve ahlaki olarak nitelenen sorumluluk duygusunu ifade eden bağlılıktır (Allen ve Meyer, 1990). Normatif bağlılıkta duygusal bağlılıkta olduğu gibi gönüllülük veya devam bağlılığında olduğu gibi mecburiyet sorumluluğu değil ahlaki zorunluluk söz konusudur. Çalışan, örgütte kalmanın doğru ve ahlaki olduğuna inandığından dolayı bağlılığını sürdürmektedir. Normatif bağlılıkta çalışan kendi kişisel çıkarları ve duygusal yönüyle değil, örgütte kalmayı ve hizmet etmeyi ahlaki bir boyutta zorunluluk olarak görmektedir. Normatif bağlılıkta çalışan örgütten ayrılmanın getireceği kayıpları düşünmemektedir. Normatif bağlılıkta çıkar değil, erdem ve ahlaki davranışlar bağlamında bir zorunluluk söz konusudur.

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Mowday, Porter ve Steers (1982), bağlılık düzeyini artırabilecek bir dizi faktör önermişlerdir. (a) Çalışanın başlangıçtaki bağlılık düzeyi (başlangıçtaki iş beklentilerinden, psikolojik sözleşme); (b) örgütsel faktörler, çalışanın ilk iş deneyimleri ve sonrasındaki sorumluluk duygusu ve (c) örgüt dışı faktörler, örneğin alternatif işlerin mevcudiyeti gibi.

Çalışanların örgüte bağlılıklarını etkileyen çeşitli faktörler vardır. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin sınıflaması çeşitli başlıklar altında araştırmacılar tarafından yapılmıştır. Steers (1977), kişisel özellikler, iş özellikleri ve iş deneyimleri sınıflaması yapmıştır. Mowday, Porter ve Steers (1982), kişilik özellikleri (kişisel-demografik özellikler); iş özellikleri, iş tecrübesi, yapısal özellikler olarak dört başlık altında yapmıştır. Northcraft ve Neale (1990) kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler olmak üzere üç sınıfa ayırmıştır. Çalışma kapsamında Steers (1977), kişisel özellikler, iş özellikleri ve iş deneyimleri sınıflaması üzerinden örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler incelenmiştir.



Şekil 1. Örgütsel bağlılığın varsayımında bulunulan öncülleri ve çıktıları (Kaynak: Steers, 1977)

Çalışanların kişisel, iş özellikleri ve iş deneyimleri örgüte bağlılıklarını etkilemektedir. Örgüte bağlılığın sonucunda çalışanların örgütte kalma arzusu, kalma niyeti, örgütteki işleyişe katılım düzeyi, çalışanı koruma düzeyi ve iş performansı etkilenmekte ve bir çıktı olarak belirmektedir.

2.1. Kişisel Özellikler

Bireyi tanımlayan bireyden bireye farklılık gösteren değişkenlerden oluşur. Cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, milliyet, çalışma süresi, başarı fırsatları, kıdem gibi demografik ve kişilik özellikleri kişisel özellikler olarak sınıflanabilir. Demografik ve kişisel değişkenlerin örgüte uyum sağlama ve yönelimde önemli olduğu çeşitli araştırmalarla ortaya konmuştur (Patchen, 1970). Örgütlerde herhangi bir bağlılık yapısında bireysel farklılıkların dikkate alınması gerektiği bulgularla tespit edilmiştir (Mowday, 1982).

2.2. İş Özellikleri

Örgütsel bağlılığın işin özellik ve zorluklarından etkilendiği savunulmaktadır (Steers, 1977). İşin içerik olarak çalışan için anlamı ve değerinin yüksek olması örgütsel bağlılığı etkilemektedir (Meyer

ve Allen, 1991, s. 64). İş özellikleri; çalışma hayatına ilişkin değerleri kapsamakta olup işin içeriği, yönetim tarzı, ücret düzeyi, rol çatışması ve rol belirsizliği, örgütsel adalet, ödüller olarak sınıflanabilir (Görür, 2018, s. 44). İşin zorluk derecesi, ilgi alanına uygun olması, sorumluluk verilmesi, özdeşleşme, sosyal etkileşim olanakları ve işte sağlanan geri bildirim gibi özellikler örgütsel bağlılığı etkilemektedir.

İş özelliklerinin bir dereceye kadar bağlılığı etkileyebileceği öne sürülmektedir (Stone ve Porter, 1975). Yapılan araştırmalara dayalı olarak, bağlılığın iş zorluklarından (Buchanan, 1974; Hall ve Schneider, 1972), sosyal etkileşim fırsatlarından (Sheldon, 1971) ve işin yapılış şekline göre etkilendiği söylenebilir (Ross ve Zander, 1957; Porter ve Steers, 1973, Aktaran: Steers, 1977)

2.3. İş Deneyimleri

Buchanan (1974) ve diğer araştırmacıların çalışmalarına dayalı model, bağlılığın çalışanın bir örgütteki görev süresi boyunca iş deneyimlerinin niteliğinden ve kalitesinden etkilendiğini göstermiştir (Steers, 1977). İş deneyimleri büyük bir sosyalleşme gücü olarak görülmektedir ve bu nedenle örgütlenmeyle psikolojik bağlantıların ne ölçüde oluştuğu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bağlılığı etkilediği tespit edilen deneyimler arasında örgüte karşı grup tutumları (Buchanan, 1974; Patchen, 1970), örgütsel gözden çıkarılma ve güven (Buchanan, 1974; Hrebiniak, 1974), kişisel yatırım ve kişisel dış bağlantılar bulunmaktadır. Bir örgüte tanıklık edilmesi (Buchanan, 1974) ve ödüllendirmeler veya beklentilerin gerçekleştirilmesidir (Grusky, 1966).

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN KİŞİSEL ÖZELLİKLERE GÖRE FARKLILIKLARININ İNCELENMESİNE İLİŞKİN UYGULAMA

3.1. Çalışmanın Değişkenleri ve Hipotezi

Temel değişkenler; örgütsel bağlılık ve kişisel özellikler değişkenleridir. Araştırma sorusu: "Kişisel özelliklere göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında farklılık var mıdır?" olmuştur. Bu çerçevede, çalışmanın genel hipotezi iki tümleyen yokluk ve alternatif hipotezi aşağıdaki gibidir:

H_0 : Kişisel özelliklere göre örgütsel bağlılık ifadelerine verilen yanıtlar arasında farklılık yoktur.

H_1 : Kişisel özelliklere göre örgütsel bağlılık ifadelerine verilen yanıtlar arasında farklılık vardır.

Çalışma kapsamında kişisel özellikler; örgütteki statü, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, örgütte çalışma süresi, iş hayatında çalışma süresidir. Her bir kişisel özellik için analizler yapılırken hipotezleri kurulmuştur.

3.2. Çalışmanın Yöntemi

Anket araştırmalarının amacı, üzerinde inceleme yapılan birimlerin oluşturduğu kitlede yapılan bir tamsayıdan veya kitleden sınırlı sayıda seçilen birimlerin oluşturduğu bir örneklem üzerinden gözlemler yapılmasıyla kitle hakkında genel çıkarsamalar yapmaktır. Çalışma için belirlenen hipotez testi için gerekli birincil verilerin derlenmesinde alan uygulamasında veri toplama yöntemi olarak yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır.

Değişkenler arasındaki ilişkilere dayalı sınıflama yapmada kümeleme analizi ve farklılıkları belirlemede Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis H testi çalışmanın istatistiksel yöntemleri olarak belirlenmiştir.

Değişken sınıflamasında çok değişkenli istatistiksel analiz tekniklerinden faktör analizi yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Ancak, çalışma verisinde faktör analizi yapılabilmesi için normal dağılım varsayımının sağlanması gereklidir. Normal dağılım varsayımının sağlanmaması durumunda değişkenlerin sınıflamasında kümeleme analizine başvurulabilmektedir. Kümeleme analizi gruplanmamış veri kümesindeki gözlemleri veya değişkenleri benzerlik veya benzemezlik ölçülerine göre sınıflandırmak (homojen alt gruplara ayırmak) ve özet bilgileri elde etmek amacıyla kullanılmaktadır. Mann-Whitney U iki bağımsız ve Kruskal-Wallis H ikiden fazla sayıda bağımsız grup arası farklılıkların belirlenmesinde sıra sayılarına dayalı hesaplamaların yapıldığı, veride normal dağılım varsayımının sağlanmaması durumunda kullanılan parametrik olmayan testlerdir.

Çalışmadan elde edilen verilerin analiz yöntemleriyle değerlendirilmesinde istatistiksel yazılımlardan IBM SPSS 24 istatistiksel paket programından yararlanılmıştır.

3.3. Örneklem Süreci

Örneklem araştırmaları istatistiksel bilginin temel kaynaklarından biridir (Verma, 2002). Örneklem, bir kitleden seçilen ve daha az sayıda birimden oluşan bir örnekleme incelemek suretiyle, kitle hakkında genel yargılara varma işlemidir. Tüm araştırma konusu birimlerinin belirlenemediği, incelenemeyecek kadar çok sayıda birim olduğu, inceleme süresi ve maliyetin yüksek olduğu durumlarda örnekleme başvurulur. Örneklem yapılmasına karar verilmiştir ve basit rasgele örnekleme yöntemine başvurulmuştur. Basit rasgele örnekleme, N kitle birimi arasından her bir birime eşit seçilme şansının verilmesiyle n ($n < N$) örneklem birimlerinin seçildiği örnekleme yöntemidir (Cochran, 1953, s. 18).

Araştırma hedef kitlesini Adana il merkezindeki küçük ve orta ölçekli mağaza ve dükkânlarda çalışan 1500 sayıdaki yönetici ve çalışanlar oluşturmuştur. Adana il merkezindeki küçük ve orta ölçekli mağaza ve dükkânlarda çalışanlar kitlesi arasından basit rasgele örnekleme yöntemiyle gerekli minimum örneklem büyüklüğünü hesaplamada kitle toplam birim sayısı bilinen formül kullanılmıştır. Bu formül şöyledir:

$$d = z \cdot sh(p) = z \sqrt{\frac{N-n}{N} \frac{s^2}{n}}, n = \frac{z^2 N s^2}{d^2 N + z^2 s^2} = \frac{1,96^2 (1500) 0,25}{0,05^2 1500 + 1,96^2 (0,25)} = 305,83 \cong 306$$

Formülde, N : Kitledeki toplam birim sayısı, n : Örneklemdeki toplam birim sayısını, $sh(p)$: Oran standart hatası, p : İstenilen oran, s : Standart sapma, z : Belirli bir α anlamlılık düzeyinde z tablo değeri, d : Kabul edilebilir örnekleme hatası (hoşgörü miktarı) göstermektedir (Çingir, 2009, s. 64). Formülde oran $p = 0,50$ (Örneklem öncesi örgütsel bağlılık oran dağılımı bilinmediği için oran 0,50 alınmıştır.); varyans $s^2 = p(1-p) = 0,50 \cdot 0,50 = 0,25$; hata düzeyi $\alpha = 0,05$ iken tablo değeri $z = 1,96$, hoşgörü miktarı $d = 0,05$ alınmıştır. Dolayısıyla araştırma için gerekli en az örneklem birimi sayısı 306 olarak hesaplanmıştır. Çalışma kapsamında Adana il merkezindeki küçük ve orta ölçekli mağaza ve dükkân yönetici ve çalışanları arasından rasgele seçilen 309 kişi örnekleme alınmıştır.

Çalışmada çok değişkenli analiz tekniklerinden kümeleme analizi uygulanmıştır. Kümeleme analizi tanımlayıcı bir yöntem olup örneklemden elde edilen bilgiler yardımıyla incelenecek örneklemin kitledeki alt grupları yansıtacak büyüklükte ve özellikte olması istenir (Alpar, 2011, s. 320). Çalışmada küme örneklem büyüklükleri dikkate alınmıştır ve her bir küme örneklem büyüklüğü n dir.

3.4. Anket Formunu Oluşturan Ölçekler

Tasarlanan anket formunda araştırma konusuyla ilgili önceden geliştirilmiş ve geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş Allen ve Meyer (1990)'in geliştirdikleri; Meyer, Allen ve Smith (1993)'in tekrar güncelleştirdikleri "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" temel alınarak hazırlanan 25 ifadeli anketin Kardeş (2009) tarafından Türkçe diline çevrilmiş hali kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinde 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 ve 10. ifadeler duygusal bağlılığı ölçmektedir; 12, 13, 14, 15, 16, 17, 24 ve 25. ifadeler devam bağlılığını ölçmektedir; 11, 18, 19, 20, 21, 22 ve 23. ifadeler normatif bağlılığı ölçmektedir. Örgütsel bağlılık ölçeği beşli likert ölçeğine uygun (1: Hiç katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum) olarak hazırlanmıştır. Likert ölçeği, birimleri tüm aralık boyunca eşit olan puanlar veren Likert (1932) tarafından geliştirilen tutumları ölçmek için yaygın olarak kullanılan bir yöntemdir. Anket formunda ayrıca anket katılımcılarının demografik özelliklerini belirlemeye yönelik ifadelere yer verilmiştir.

3.5. İstatistiksel Analiz Varsayımlarının İncelenmesi

Veride temele varsayımlardan tek değişkenli normal dağılım varsayımının sağlanıp sağlanmadığı Kolmogrov-Smirnov testiyle ve tanımlayıcı istatistiklerden çarpıklık ve basıklık katsayılarıyla belirlenmeye çalışılmıştır. Yüksek düzeyde çarpık dağılımlı kitlelerden örnekleme yapmak tahminlerin

dağılımının normallik varsayımlarının sağlanmamasına neden olur (Kish, 1965). Örgütsel bağlılık değişkenlerinin normal dağılımlı olmadığı sola çarpık dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Sola çarpık değişkenler için normalleştirme dönüşümlerinden $1/(6-Y_i)$ ve kare alma dönüşümleri uygulanmıştır, ancak değişkenlerin normal dağılıma yakınsamadığı belirlenmiştir. Bu nedenle, veride değişkenleri sınıflamada faktör analizi kullanılmadığı için kümeleme analizi uygulanmıştır. Farklılıkları belirlemede parametrik olmayan testler kullanılmasına karar verilmiştir. Anket araştırmalarının amacı araştırmanın uygulandığı birimlerden yanıt alınması ve tam bilgi olmasıdır. Dolayısıyla, kayıp veri ve yanıtlamama istenilmeyen bir durumdur. Kayıp veri ve soru yanıtlamama düzeltmeleri için genel olarak değer atama yöntemleri kullanılmaktadır. Değer atama tam veri analiz yöntemlerinin kullanılmasına ve veri derleyicisinin bilgisini dâhil etmeye olanak sağlamaktadır (Rubin, 1987). Normal dağılımlı olmayan veride kayıp veri ve soru yanıtlamama düzeltmelerinde ortanca değer atama yöntemi uygulanmıştır.

3.6. Bulgular ve Yorumlar

3.6.1. Katılımcıların demografik özellikleri

Araştırmaya 309 küçük ve orta ölçekli mağaza ve dükkân yönetici ve çalışanları katılmıştır. Katılımcıların %75,1'i erkek ve %24,9'u kadındır. Çalışanlardan erkek çalışan oranının yüksek olduğu görülmektedir. Çalışanların %49,5'i evli ve %50,5'i bekârdır. Öğrenim durumları oranlarına göre ilköğretim mezunu %9,7; lise mezunu %55,3; ön lisans mezunu %23; lisans mezunu %9,7 ve lisansüstü mezunu %2,3 olup lise mezunu yüzdesi diğerlerine oranla daha yüksektir. Kurumda çalışanların statülerinin incelenmesinde yönetici çalışan oranının %20,7 olduğu ve personel olarak çalışanların oranının ise %79,3 olduğu görülmekte olup ayrıca araştırmaya katılan çalışanların statüye ilişkin büyük çoğunluğu personeldir.

3.6.2. Örgütsel bağlılık ifadeleri yüzde dağılımı

Çalışanların örgütsel bağlılık ifadelerine verdikleri cevapların yüzde dağılımı Tablo 1'deki gibi olmuştur.

Tablo 1. Örgütsel bağlılık ifadeleri yüzde dağılımı

	1-2 birikimli (%)	3 (%)	4-5 birikimli (%)
B1. Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	7.5	4.9	87.7
B2. Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	6.5	5.2	88.3
B3. Bu kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum.	5.5	8.1	86.4
B4. Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.	6.8	10.0	83.2
B5. Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	8.7	11.0	80.3
B6. Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.	7.1	13.3	79.6
B7. Bu kuruma duyduğum bağlılığı, başka bir kuruma duyabileceğimi sanmıyorum.	10.1	17.5	72.5
B8. Kurumumun başarısı için benden beklenilenin üzerinde çaba sarf etmeme rağmen yeterince takdir edilmiyorum.	21.7	12.6	65.7
B9. Başka kurumlarda görev tanımın aynı olan iş imkânım olsa dahi şu andaki kurumumdan ayrılmam.	11	9.4	79.7
B10. Çalışmakta olduğum kurumdan memnunum.	4.5	8.7	86.7
B11. Sürekli iş yeri değiştirmek etik bir davranış değil.	4.9	12.0	83.1
B12. Şu an bu kurumdan ayrılmam, hayatımda hiçbir aksaklığa neden olmaz.	21.7	20.1	58.3
B13. Şu an bu kurumda kalmak benim için istekten ziyade zorunluluk.	23.3	15.9	60.8
B14. Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.	21.7	14.2	64
B15. Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılırsam hayatımda birçok fedakârlıkta bulunmam gerekiyor.	16.2	22.3	61.4

Tablo 1. (Devamı) Örgütsel bağlılık ifadeleri yüzde dağılımı

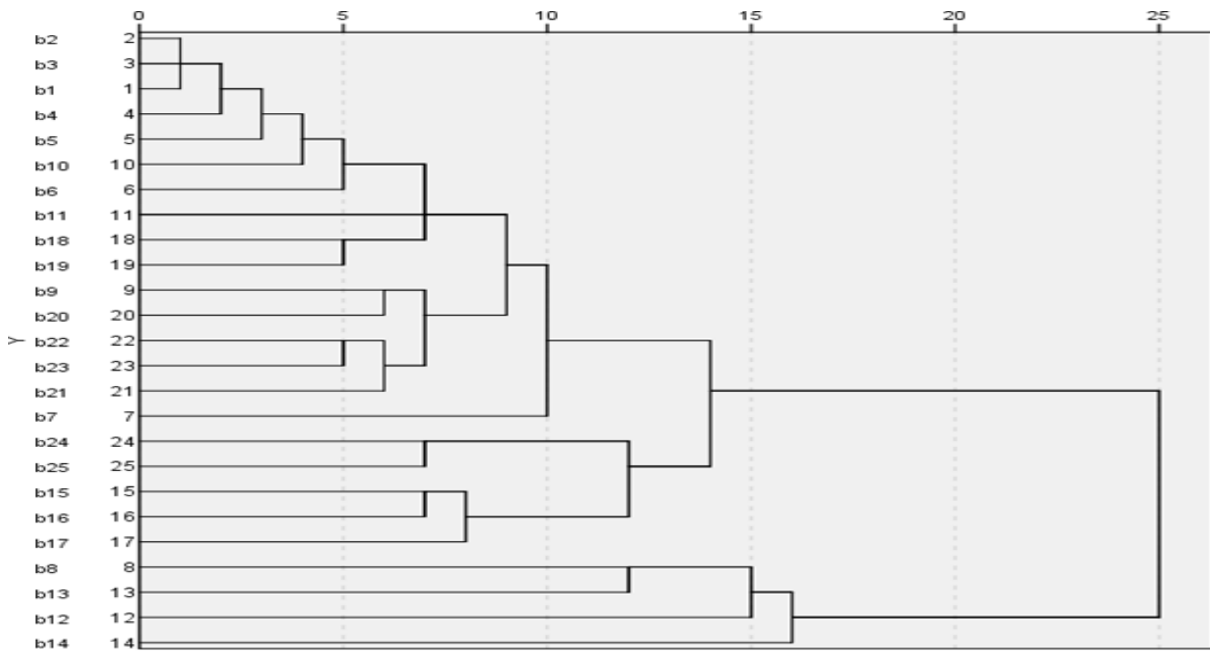
B16. Başka bir iş bulmadan bu kurumdan ayrılırsam sonra olabilecekleri düşününce endişeleniyorum.	10.7	17.8	71.5
B17. Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.	11	16.5	72.5
B18. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	10.3	12.3	77.4
B19. Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	11.9	13.9	74.1
B20. Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.	11.9	14.6	73.5
B21. Diğer çalışanlara karşı sorumluluklarımdan dolayı bu kurumdan ayrılmam yanlış bir davranış olur.	11.4	19.4	69.3
B22. Benim açımdan kurumumdan ayrılıp başka fırsatları denemek avantaj bile olsa, kurumundan ayrılmak bana doğru gelmiyor.	9.4	12.9	77.6
B23. Kurumundan ayrılmamamın en önemli nedeni sadakatin önemli olduğunu düşünmem.	6.8	10.7	82.5
B24. Kurumundan ayrılmayı istesem bile ekonomik nedenler yüzünden işten ayrılmayı göze alamıyorum.	11.6	12.3	76
B25. Başka bir kurumun şu anda sahip olduğum olanakları bana sunamayacağını düşünüyorum.	11	14.2	74.7

(Tabloda birinci satır için 1-2 Birikimli (%): 1:Hiç katılmıyorum ile 2: Katılmıyorum; 3(%): Kararsızım; 4-5 birikimli: 4: Katılıyorum ile 5: Kesinlikle Katılıyorum yanıtı verenlerin yüzdesini ifade etmektedir.)

Bağlılık ifadelerinde “Hiç katılmıyorum” ile “Katılmıyorum” olumsuz yanıt yüzdeleri %5,5-%23,3 arasında değişmiştir. “Katılıyorum” ile “Kesinlikle katılıyorum” olumlu yanıt yüzdeleri %58.3 ile %88.3 arasında olmuştur. Çalışanların çoğunluğu olumlu yanıt vermiştir, örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışan sayısı daha fazladır yorumu yapılabilir. “Kararsızım” yanıt yüzdeleri %4,9-%22,3 olarak belirlenmiştir. Sola çarpık veride ortanca tüm örgütsel bağlılık ifadeleri için 4: Katılıyorum olmuştur.

3.6.3. Örgütsel bağlılık kümeleme analizi bulguları

Çalışmada hiyerarşik kümeleme analizi uygulanmıştır ve bulgu sonuçları Şekil 1’deki Dendrogram grafiğinde sunulmuştur.



Şekil 2. Kümeleme analizi ortalama bağlantı kullanan (gruplar arasında) dendrogram grafiği

Kümeleme analizi sonucu üç küme oluşmuştur. Birinci kümeyi B1, B2, B3, B4, B5, B6, B7, B9, B10, B11, B18, B19, B20, B21, B22, B23 değişkenleri oluşturmuştur. Birinci küme duygusal bağlılık ifadelerinden B8 dışındaki tüm ifadeleri ve normatif bağlılığın tüm ifadelerini içermiştir. İkinci küme devam bağlılığının B15, B16, B17, B24, B25 ifadelerini ve üçüncü küme B8 duygusal bağlılık ifadesini ve B12, B13, B14 devam bağlılığı ifadelerini içermiştir. Kümeleme analizi sonucu belirlenen üç kümeden birincisi duygusal ve normatif bağlılık ifadelerini içermiştir. İkinci küme devam bağlılığı ifadelerini içeriyorken üçüncü küme bir duygusal bağlılık ve üç devam bağlılığı ifadelerini içermiştir.

Kişilik özelliklerine göre kümeler için farklılıkların incelenmesi alt başlıklarda yapılacaktır.

3.6.4. Örgütteki statüye göre farklılıkların belirlenmesi

Örgütteki çalışan personel ile yönetici statüsünde çalışanların örgütsel bağlılık ifadelerine verdikleri yanıtlar arasında farklılık olup olmadığı araştırılacaktır. İki bağımsız örneklem arası farklılıkların belirlenmesi Mann Whitney U testiyle yapılacaktır. Sınanacak hipotez:

H_0 : Statüye göre örgütsel bağlılık ifadelerine verilen yanıtlar arasında farklılık yoktur.

H_1 : Statüye göre örgütsel bağlılık ifadelerine verilen yanıtlar arasında farklılık vardır.

Birinci kümede statüye göre farklılıkların belirlenmesi Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur. Birinci kümede yöneticiler ile personel çalışanlar arasında B6, B11, B21, B23 ifadeleri dışındaki tüm örgütsel bağlılık ifadelerine verilen yanıtlar bakımından ($p < \alpha = 0,05$ ifadeleri için) farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Farklılıkların belirlendiği ifadeler için sıra sayıları ortalama değerlerine bakıldığında yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin personele kıyasla daha yüksek olduğu söylenebilir. Yöneticilerin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeylerinin personel olarak çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu yorumu yapılabilir.

Tablo 2. Birinci küme statüye göre örgütsel bağlılık farklılıklarının belirlenmesi

	Kurumdaki Statünüz	n	Sıra sayıları ortalaması	Mann Whitney U değeri	p
B1.Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	Yönetici	64	175,13	6551,500	0,008*
	Personel	245	149,74		
B2. Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	Yönetici	64	175,29	6541,500	0,007*
	Personel	245	149,70		
B3. Bu kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum.	Yönetici	64	182,09	6106,000	0,001*
	Personel	245	147,92		
B4. Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.	Yönetici	64	184,14	5975,000	0,000*
	Personel	245	147,39		
B5. Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	Yönetici	64	175,73	6513,000	0,014*
	Personel	245	149,58		
B6. Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.	Yönetici	64	171,27	6798,500	0,060
	Personel	245	150,75		
B7. Bu kuruma duyduğum bağlılığı, başka bir kuruma duyabileceğimi sanmıyorum.	Yönetici	64	180,33	6219,000	0,004*
	Personel	245	148,38		
B9. Başka kurumlarda görev tanımın aynı olan iş imkânım olsa dahi şu andaki kurumumdan ayrılmam.	Yönetici	64	174,20	6611,000	0,016*
	Personel	245	149,98		
B10. Çalışmakta olduğum kurumdan memnunum.	Yönetici	64	170,53	6846,000	0,042*
	Personel	245	150,94		
B11. Sürekli iş yeri değiştirmek etik bir davranış değil.	Yönetici	64	169,23	6929,000	0,087
	Personel	245	151,28		
B18. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	Yönetici	64	176,39	6471,000	0,010*

Tablo 2.(Devamı) Birinci küme statüye göre örgütsel bağlılık farklılıklarının belirlenmesi

B19. Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	Yönetici	64	173,70	6643,000	0,027*
	Personel	245	150,11		
B20. Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.	Yönetici	64	175,16	6550,000	0,018*
	Personel	245	149,73		
B21. Diğer çalışanlara karşı sorumluluklarımdan dolayı bu kurumdan ayrılmam yanlış bir davranış olur.	Yönetici	64	169,55	6909,000	0,097
	Personel	245	151,20		
B22. Benim açımdan kurumumdan ayrılıp başka fırsatları denemek avantaj bile olsa, kurumundan ayrılmak bana doğru gelmiyor.	Yönetici	64	172,04	6749,500	0,034*
	Personel	245	150,55		
B23. Kurumundan ayrılmamamın en önemli nedeni sadakatin önemli olduğunu düşünmem.	Yönetici	64	166,16	7126,000	0,156
	Personel	245	152,09		

*: $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde H_0 hipotezi reddedilmiştir.

İkinci kümede statüye göre farklılıkların belirlenmesi Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur. İkinci küme örgütsel bağlılık ifadelerinde yönetici ile personel statüsünde çalışanların yanıtları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı Mann Whitney U testiyle belirlenmiştir. H_0 hipotezi kabul edilmiştir ($p>\alpha=0,05$). İkinci küme devam bağlılığı ifadeleri için yönetici ile personel arasında verilen yanıtlar bakımından farklılık olmadığı yorumu yapılabilir.

Tablo 3. İkinci küme örgütsel bağlılık için statüye göre farklılıkların belirlenmesi

	Kurumdaki Statünüz	n	Sıra sayıları ortalaması	Mann Whitney U değeri	p
B15. Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılırsam hayatımda birçok fedakârlıkta bulunmam gerekiyor.	Yönetici	64	169,30	6924,500	0,111
	Personel	245	151,26		
B16. Başka bir iş bulmadan bu kurumdan ayrılırsam sonra olabilecekleri düşününce endişeleniyorum.	Yönetici	64	156,02	7774,500	0,904
	Personel	245	154,73		
B17. Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.	Yönetici	64	158,88	7592,000	0,647
	Personel	245	153,99		
B24. Kurumundan ayrılmayı istesem bile ekonomik nedenler yüzünden işten ayrılmayı göze alamıyorum.	Yönetici	64	156,41	7750,000	0,865
	Personel	245	154,63		
B25. Başka bir kurumun şu anda sahip olduğum olanakları bana sunamayacağını düşünüyorum.	Yönetici	64	169,82	6891,500	0,073
	Personel	245	151,13		

Üçüncü küme örgütsel bağlılık ifadelerinde yönetici ile personel statüsünde çalışanların yanıtları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı Mann Whitney U testiyle belirlenmiştir. H_0 hipotezi kabul edilmiştir ($p>\alpha=0,05$). B8 duygusal bağlılık ile B12, B13, B14 devam bağlılığını içeren kümede yönetici ile personelin verdiği yanıtlar arasında farklılık olmadığı söylenebilir.

Tablo 4. Üçüncü küme örgütsel bağlılık için statüye göre farklılıkların belirlenmesi

	Kurumdaki Statünüz	n	Sıra sayıları ortalaması	Mann Whitney U değeri	p
B15. Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılırsam hayatımda birçok fedakârlıkta bulunmam gerekiyor.	Yönetici	64	169,30	6924,500	0,111
	Personel	245	151,26		
B16. Başka bir iş bulmadan bu kurumdan ayrılırsam sonra olabilecekleri düşününce endişeleniyorum.	Yönetici	64	156,02	7774,500	0,904
	Personel	245	154,73		
B17. Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.	Yönetici	64	158,88	7592,000	0,647
	Personel	245	153,99		
B24. Kurumundan ayrılmayı istesem bile ekonomik nedenler yüzünden işten ayrılmayı göze alamıyorum.	Yönetici	64	156,41	7750,000	0,865
	Personel	245	154,63		
B25. Başka bir kurumun şu anda sahip olduğum olanakları bana sunamayacağını düşünüyorum.	Yönetici	64	169,82	6891,500	0,073
	Personel	245	151,13		

3.6.5. Cinsiyete göre farklılıkların belirlenmesi

Çalışanların cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık ifadelerine verdikleri yanıtlar arasında farklılık olup olmadığı araştırılacaktır. Sınanacak hipotez:

H_0 : Kadın çalışanlar ile erkek çalışanların örgütsel bağlılık ifadelerine verdikleri yanıtlar arasında farklılık yoktur.

H_1 : Kadın çalışanlar ile erkek çalışanların örgütsel bağlılık ifadelerine verdikleri yanıtlar arasında farklılık vardır.

Birinci kümede cinsiyete göre farklılıkların belirlenmesi Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Birinci küme cinsiyete göre örgütsel bağlılık ifadeleri için farklılıkların belirlenmesi

	Kurumdaki Statünüz	n	Sıra sayıları ortalaması	Mann Whitney U değeri	p
B1	Kadın	77	139,07	7705,500	0,018*
	Erkek	232	160,29		
B2	Kadın	77	145,23	8179,500	0,140
	Erkek	232	158,24		
B3	Kadın	77	146,18	8253,000	0,210
	Erkek	232	157,93		
B4	Kadın	77	143,90	8077,500	0,120
	Erkek	232	158,68		
B5	Kadın	77	137,25	7565,000	0,017*
	Erkek	232	160,89		
B6	Kadın	77	142,53	7971,500	0,104
	Erkek	232	159,14		
B7	Kadın	77	148,27	8414,000	0,387
	Erkek	232	157,23		

Tablo 5. (Devamı) Birinci küme cinsiyete göre örgütsel bağlılık ifadeleri farklılıkların belirlenmesi

B9	Kadın	77	139,62	7748,000	0,030*
	Erkek	232	160,10		
B10	Kadın	77	146,10	8246,500	0,189
	Erkek	232	157,95		
B11	Kadın	77	150,39	8577,000	0,533
	Erkek	232	156,53		
B18	Kadın	77	144,64	8134,000	0,159
	Erkek	232	158,44		
B19	Kadın	77	144,59	8130,500	0,164
	Erkek	232	158,45		
B20	Kadın	77	148,68	8445,500	0,404
	Erkek	232	157,10		
B21	Kadın	77	146,22	8256,000	0,259
	Erkek	232	157,91		
B22	Kadın	77	151,88	8691,500	0,661
	Erkek	232	156,04		
B23	Kadın	77	149,66	8520,500	0,444
	Erkek	232	156,77		

*: $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde H_0 hipotezi reddedilmiştir.

“B1.Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.”, “B5. Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.”, “B9. Başka kurumlarda görev tanımın aynı olan iş imkânım olsa dahi şu andaki kurumumdan ayrılmam.” ifadeleri için kadın ile erkek çalışanların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir ($p<\alpha=0,05$). B1, B5, B9 ifadeleri için sıra sayıları ortalama değerleri incelendiğinde kadın çalışanların bağlılık düzeyleri erkek çalışanlara göre daha düşüktür yorumu yapılabilir.

İkinci kümede cinsiyete göre farklılıkların belirlenmesi Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. İkinci küme örgütsel bağlılık için cinsiyete göre farklılıkların belirlenmesi

	Cinsiyet	n	Sıra sayıları ortalaması	Mann Whitney U değeri	p
B15. Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılırsam hayatımda birçok fedakârlıkta bulunmam gerekiyor.	Kadın	77	150,37	8575,500	0,561
	Erkek	232	156,54		
B16. Başka bir iş bulmadan bu kurumdan ayrılırsam sonra olabilecekleri düşününce endişeleniyorum.	Kadın	77	138,03	7625,000	0,024*
	Erkek	232	160,63		
B17. Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.	Kadın	77	148,21	8409,500	0,366
	Erkek	232	157,25		
B24. Kurumundan ayrılmayı istesem bile ekonomik nedenler yüzünden işten ayrılmayı göze alamıyorum.	Kadın	77	155,52	8892,000	0,943
	Erkek	232	154,83		
B25. Başka bir kurumun şu anda sahip olduğum olanakları bana sunamayacağını düşünüyorum.	Kadın	77	154,10	8862,50	0,902
	Erkek	232	155,30		

*: $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde H_0 hipotezi reddedilmiştir.

“B16. Başka bir iş bulmadan bu kurumdan ayrılırsam sonra olabilecekleri düşününce endişeleniyorum.” ifadesine kadın ile erkek çalışanlar verdikleri yanıtlar arasında farklılık olduğu söylenebilir ($p=0,024 < \alpha=0,05$). Buradan, erkek çalışanların kadın çalışanlara kıyasla örgütsel bağlılıkları daha yüksektir.

Tablo 7. Üçüncü küme örgütsel bağlılık için cinsiyete göre farklılıkların belirlenmesi

	Cinsiyet	n	Sıra sayıları ortalaması	Mann Whitney U değeri	p
B8. Kurumumun başarısı için benden beklenenin üzerinde çaba sarf etmeme rağmen yeterince takdir edilmiyorum.	Kadın	77	160,47	8511,000	0,478
	Erkek	232	153,19		
B12. Şu an bu kurumdan ayrılmam, hayatımda hiçbir aksaklığa neden olmaz.	Kadın	77	156,61	8808,000	0,842
	Erkek	232	154,47		
B13. Şu an bu kurumda kalmak benim için istekten ziyade zorunluluk.	Kadın	77	158,37	8672,500	0,671
	Erkek	232	153,88		
B14. Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.	Kadın	77	146,37	8267,500	0,273
	Erkek	232	157,86		

Üçüncü küme örgütsel bağlılık ifadelerinde kadın ile erkek çalışanların yanıtları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. H_0 hipotezi kabul edilmiştir ($p > \alpha = 0,05$).

3.6.6. Medeni duruma göre farklılıkların belirlenmesi

Çalışanların medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık ifadelerine verdikleri yanıtlar arasında farklılık olup olmadığı araştırılacaktır. Sınanacak hipotez:

H_0 : Evli çalışanlar ile bekâr çalışanlar arasında örgütsel bağlılık ifadelerine verdikleri yanıtlar bakımından farklılık yoktur.

H_1 : Evli çalışanlar ile bekâr çalışanlar arasında örgütsel bağlılık ifadelerine verdikleri yanıtlar bakımından farklılık vardır.

Birinci kümede medeni duruma göre farklılıkların belirlenmesi Mann Whitney U testiyle belirlenmeye çalışılmıştır.

Tablo 8. Birinci küme medeni duruma göre örgütsel bağlılık farklılıklarının belirlenmesi

	Kurumdaki Statünüz	n	Sıra sayıları ortalaması	Mann Whitney U değeri	p
B1	Evli	153	162,89	10727,500	0,044*
	Bekâr	156	147,27		
B2	Evli	153	162,44	10796,000	0,054
	Bekâr	156	147,71		
B3	Evli	153	158,12	11457,000	0,446
	Bekâr	156	151,94		
B4	Evli	153	159,48	11248,500	0,281
	Bekâr	156	150,61		
B5	Evli	153	164,51	10479,500	0,029*
	Bekâr	156	145,68		
B6	Evli	153	154,40	11842,000	0,893
	Bekâr	156	155,59		

Tablo 8. (Devamı) Birinci küme medeni duruma göre örgütsel bağlılık farklılıklarının belirlenmesi

B7	Evli	153	165,53	10323,500	0,020*
	Bekâr	156	144,68		
B9	Evli	153	160,09	11154,500	0,217
	Bekâr	156	150,00		
B10	Evli	153	155,60	11842,000	0,879
	Bekâr	156	154,41		
B11	Evli	153	152,86	11606,000	0,618
	Bekâr	156	157,10		
B18	Evli	153	158,83	11347,500	0,371
	Bekâr	156	151,24		
B19	Evli	153	165,38	10346,500	0,017*
	Bekâr	156	144,82		
B20	Evli	153	159,27	11280,500	0,332
	Bekâr	156	150,81		
B21	Evli	153	163,14	10689,000	0,072
	Bekâr	156	147,02		
B22	Evli	153	160,36	11114,500	0,196
	Bekâr	156	149,75		
B23	Evli	153	160,82	11044,000	0,152
	Bekâr	156	149,29		

* : $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde H_0 hipotezi reddedilmiştir.

Evli ile bekâr çalışanlar arasında “B1.Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım”, “B5. Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.”, “B7. Bu kuruma duyduğum bağlılığı, başka bir kuruma duyabileceğimi sanmıyorum.”, “B19. Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum” ifadelerine verilen yanıtlar bakımından farklılık olduğu söylenebilir ($p < \alpha=0,05$). B1, B5, B7, B19 ifadeleri için sıra sayıları ortalama değerleri incelendiğinde evli çalışanların bağlılık düzeylerinin bekar çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu yorumu yapılabilir.

İkinci kümede medeni duruma göre farklılıkların belirlenmesi Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. İkinci küme örgütsel bağlılık için medeni duruma göre farklılıkların belirlenmesi

	Medeni durum	n	Sıra sayıları ortalaması	Mann Whitney U değeri	p
B15. Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılırsam hayatımda birçok fedakârlıkta bulunmam gerekiyor.	Evli	153	166,80	10128,500	0,011*
	Bekâr	156	143,43		
B16. Başka bir iş bulmadan bu kurumdan ayrılırsam sonra olabilecekleri düşününce endişeleniyorum.	Evli	153	163,20	10679,500	0,061
	Bekâr	156	146,96		
B17. Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.	Evli	153	161,06	11006,500	0,165
	Bekâr	156	149,05		
B24. Kurumundan ayrılmayı istesem bile ekonomik nedenler yüzünden işten ayrılmayı göze alamıyorum.	Evli	153	162,54	10780,500	0,076
	Bekâr	156	147,61		
B25. Başka bir kurumun şu anda sahip olduğum olanakları bana sunamayacağını düşünüyorum.	Evli	153	166,44	10183,500	0,007*
	Bekâr	156	143,78		

* : $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde H_0 hipotezi reddedilmiştir.

Evli ile bekâr çalışanlar arasında “B15. Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri de, ayrılırsam hayatımda birçok fedakârlıkta bulunmam gerekiyor.” ve “B25. Başka bir kurumun şu anda sahip olduğum olanakları bana sunamayacağını düşünüyorum.” ifadelerine verdikleri yanıtlar

bakımından farklılık olduğu söylenebilir ($p < \alpha = 0,05$). B15 ve B25 ifadeleri için sıra sayıları ortalama değerleri incelendiğinde evli çalışanların bağlılık düzeylerinin bekâr çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu yorumu yapılabilir.

Tablo 10. Üçüncü küme örgütsel bağlılık için medeni duruma göre farklılıkların belirlenmesi

	Medeni durum	n	Sıra sayıları ortalaması	Mann Whitney U değeri	p
B8. Kurumumun başarısı için benden beklenenin üzerinde çaba sarf etmeme rağmen yeterince takdir edilmiyorum.	Evli	153	155,87	11801,000	0,846
	Bekâr	156	154,15		
B12. Şu an bu kurumdan ayrılmam, hayatımda hiçbir aksaklığa neden olmaz.	Evli	153	164,42	10492,500	0,045*
	Bekâr	156	145,76		
B13. Şu an bu kurumda kalmak benim için istekten ziyade zorunluluk.	Evli	153	164,63	10461,000	0,037*
	Bekâr	156	145,56		
B14. Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.	Evli	153	166,67	10148,000	0,011*
	Bekâr	156	143,55		

* : $\alpha = 0,05$ anlamlılık düzeyinde H_0 hipotezi reddedilmiştir.

Evli ile bekâr çalışanlar arasında “B12. Şu an bu kurumdan ayrılmam, hayatımda hiçbir aksaklığa neden olmaz.”, “B13. Şu an bu kurumda kalmak benim için istekten ziyade zorunluluk.” ve “B14. Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.” ifadelerine verdikleri yanıtlar bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ($p < \alpha = 0,05$). B12, B13 ve B14 ifadeleri için sıra sayıları ortalama değerleri incelendiğinde evli çalışanların bağlılık düzeylerinin bekâr çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu yorumu yapılabilir.

3.6.7. Eğitim durumuna göre farklılıkların belirlenmesi

Çalışanların eğitim düzeylerine göre örgütsel bağlılık ifadelerine verdikleri yanıtlar arasında farklılık olup olmadığı araştırılacaktır. Sınanacak hipotez:

H_0 : Çalışanların eğitim düzeylerine göre örgütsel bağlılık ifadelerine verdikleri yanıtlar bakımından farklılık yoktur.

H_1 : Çalışanların eğitim düzeylerine göre örgütsel bağlılık ifadelerine verdikleri yanıtlar bakımından farklılık vardır.

Eğitim düzeylerine göre farklılıkların belirlenmesi k ($k > 2$) bağımsız örneklem Kruskal-Wallis H testiyle belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmada eğitim düzeylerine göre tablolarda, analizler sonucu H_0 hipotezlerinin reddedildiği, eğitim düzeyine göre %5 anlamlılık düzeyinde farklılıkların belirlendiği ($p < \alpha = 0,05$) ifadelerin sonuçlarına yer verilmiş ve farklılıkların belirlenmediği ($p \geq \alpha = 0,05$) ifadelerin sonuçlarına yer verilmemiştir. Eğitim düzeylerine göre birinci küme örgütsel bağlılık ifadelerinde farklılıklar belirlenirken ikinci ve üçüncü küme örgütsel bağlılık ifadelerinde farklılıklar belirlenmemiştir. Birinci kümede eğitim düzeyine göre Kruskal-Wallis H testi sonucu farklılıkların belirlendiği ifadelerin bulguları aşağıda Tablo 11’de sunulmuştur.

Kruskal-Wallis testi sonucu “B9. Başka kurumlarda görev tanımın aynı olan iş imkânım olsa dahi şu andaki kurumumdan ayrılmam.”, “B11. Sürekli iş yeri değiştirmek etik bir davranış değil.” ifadeleri için çalışanların eğitim düzeylerine göre örgütsel bağlılık ifadelerine verdikleri yanıtlar bakımından anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. “B9. Başka kurumlarda görev tanımın aynı olan iş imkânım olsa dahi şu andaki kurumumdan ayrılmam.” ifadesi için ikili kıyaslamalarda lisans-lisansüstü eğitim düzeyine sahip çalışanların diğer eğitim düzeyleriyle farklılık gösterdiği Mann-Whitney U testiyle belirlenmiştir ($p < \alpha = 0,05$). Sıra sayıları ortalamasından lisans-lisansüstü eğitilmiş çalışanların örgütsel bağlılık düzeyinin diğer eğitim düzeyli çalışanlara kıyasla daha düşük olduğu söylenebilir.

Tablo 11. Birinci küme eğitim düzeylerine göre örgütsel bağlılık farklılıklarının belirlendiği ifadelerin bulguları

	Eğitim Durumunuz	n	Sıra sayıları ortalaması	Kruskal-Wallis Testi Ki-kare değeri	p
B9. Başka kurumlarda görev tanımın aynı olan iş imkânım olsa dahi şu andaki kurumumdan ayrılmam.	İlköğretim	30	167,37	12,372	0,006*
	Lise	171	153,80		
	Ön Lisans	71	170,30		
	Lisans-Lisansüstü	37	121,15		
B11. Sürekli iş yeri değiştirmek etik bir davranış değil.	İlköğretim	30	124,42	11,593	0,009*
	Lise	171	149,88		
	Ön Lisans	71	168,04		
	Lisans-Lisansüstü	37	178,42		

*: $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde H_0 hipotezi reddedilmiştir.

“B11. Sürekli iş yeri değiştirmek etik bir davranış değil.” için ikili kıyaslamalarda ilköğretim ile diğer eğitim düzeylerine sahip çalışanların farklılık gösterdiği Mann-Whitney U testiyle belirlenmiştir ($p<\alpha=0,05$). Sıra sayıları ortalamasından ilköğretim eğitilmiş çalışanların örgütsel bağlılık düzeyinin diğer eğitim düzeyli çalışanlara kıyasla daha düşük olduğu söylenebilir.

3.6.8. Örgütte çalışma sürelerine göre farklılıkların belirlenmesi

Sınanacak hipotez testi:

H_0 : Örgütte çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılık ifadelerine verilen yanıtlar bakımından farklılık yoktur.

H_1 : Örgütte çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılık ifadelerine verilen yanıtlar bakımından farklılık vardır.

Kruskal-Wallis testiyle örgütte çalışma sürelerine göre farklılıklar araştırılmıştır. Çalışanların örgütünde çalışma süresine göre tüm örgütsel bağlılık ifadeleri için farklı yanıtlar vermediği belirlenmiştir. Tüm örgütsel bağlılık ifadeleri için önem düzeyi $p>\alpha=0,05$ olduğu tespit edilmiştir.

3.6.9. İş hayatında çalışma sürelerine göre farklılıkların belirlenmesi

Sınanacak hipotez testi:

H_0 : İş hayatında çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılık ifadelerine verilen yanıtlar bakımından farklılık yoktur.

H_1 : İş hayatında çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılık ifadelerine verilen yanıtlar bakımından farklılık vardır.

İş hayatında çalışma sürelerine göre farklılıkların belirlenmesi Kruskal-Wallis testiyle yapılmıştır. Çalışmada iş hayatında çalışma sürelerine göre tablolarda, analizler sonucu H_0 hipotezlerinin reddedildiği, iş hayatında çalışma sürelerine göre %5 anlamlılık düzeyinde farklılıkların belirlendiği ($p<\alpha=0,05$) ifadelerin sonuçlarına yer verilmiştir.

Birinci kümede iş hayatında çalışma sürelerine göre farklılıkların belirlenmeye çalışılmıştır. Kruskal-Wallis H testi sonucu farklılıkların belirlendiği ifadelerin bulguları aşağıda Tablo 12’de sunulmuştur. İkinci ve üçüncü kümelerdeki ifadeler için iş hayatında çalışma sürelerine göre anlamlı farklılıkların olmadığı belirlenmiştir.

Kruskal-Wallis testi sonucu farklılıkların belirlendiği ifadeler için ikili kıyaslamaları (farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirleyebilmek amacıyla) Mann-Whitney U testiyle analiz edilmiştir. Mann-Whitney U testi sonucu elde edilen bulgulara göre yorumlar şöyle yapılabilmektedir:

Tablo 12. Birinci kümede iş hayatında çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılık farklılıklarının belirlendiği ifadelerin bulguları

	İş Hayatında Çalışma süresi	n	Sıra sayıları ortalaması	Kruskal-Wallis Testi Ki-kare değeri	p
B4. Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.	1 Yıldan Az	22	166,14	10,441	.034
	1-5 Yıl	135	150,02		
	6-10 Yıl	87	146,31		
	11-15 Yıl	41	159,66		
	15 Yıldan	24	196,35		
	Fazla				
B6. Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.	1 Yıldan Az	22	173,86	10,827	0,029
	1-5 Yıl	135	153,50		
	6-10 Yıl	87	144,05		
	11-15 Yıl	41	147,82		
	15 Yıldan	24	198,13		
	Fazla				
B7. Bu kuruma duyduğum bağlılığı, başka bir kuruma duyabileceğimi sanmıyorum.	1 Yıldan Az	22	141,68	13,611	0,009
	1-5 Yıl	135	151,07		
	6-10 Yıl	87	141,86		
	11-15 Yıl	41	179,23		
	15 Yıldan	24	195,52		
	Fazla				
B11. Sürekli iş yeri değiştirmek etik bir davranış değil.	1 Yıldan Az	22	196,23	10,919	0,027
	1-5 Yıl	135	151,29		
	6-10 Yıl	87	142,64		
	11-15 Yıl	41	161,37		
	15 Yıldan	24	172,00		
	Fazla				
B19. Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	1 Yıldan Az	22	160,14	12,876	0,012
	1-5 Yıl	135	142,10		
	6-10 Yıl	87	156,94		
	11-15 Yıl	41	164,76		
	15 Yıldan	24	199,15		
	Fazla				
B23. Kurumundan ayrılmamamın en önemli nedeni sadakatin önemli olduğunu düşünmem.	1 Yıldan Az	22	188,68	11,593	0,021
	1-5 Yıl	135	144,13		
	6-10 Yıl	87	152,63		
	11-15 Yıl	41	164,02		
	15 Yıldan	24	178,48		
	Fazla				

- “B4. Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.” ifadesi için 15 yıldan fazla yıldır çalışanlar ile 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl arasında farklılık belirlenmiştir. Sıra sayıları ortalamasından 15 yıldan fazla yıldır çalışanların bağlılık düzeyinin diğer çalışma sürelerine kıyasla daha yüksek örgütsel bağlılık düzeyi olduğu yorumu yapılabilir.
- “B6. Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.” ifadesi için 15 yıldan fazla yıldır çalışanlar ile 1-5 yıl ve 6-10 yıl arasında çalışanlar arasında farklılık olduğu belirlenmiştir. Sıra sayıları ortalamasından en yüksek örgütsel bağlılık düzeyinin 15 yıldan fazla yıldır çalışanlara ait olduğu söylenebilir.
- “B7. Bu kuruma duyduğum bağlılığı, başka bir kuruma duyabileceğimi sanmıyorum.” ifadesi için 15 yıldan fazla yıldır çalışanlar ve 11-15 yıl arası çalışanlar ile 1 yıldan az, 1-5 yıl, 6-10 yıl arası çalışanlar arasında farklılık olduğu belirlenmiştir. 15 yıldan fazla yıldır çalışanlar ve 11-15 yıl arası çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksektir.
- “B11. Sürekli iş yeri değiştirmek etik bir davranış değil.” ifadesinde 1 yıldan az çalışanlar ile 1-5 yıl ve 6-10 yıldır çalışanlar arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Sıra sayıları ortalamasından lisans-lisansüstü eğitilmiş çalışanların örgütsel bağlılık düzeyinin diğer eğitim düzeyli çalışanlara kıyasla daha düşük olduğu söylenebilir. Sıra sayıları ortalamasından en yüksek örgütsel bağlılık düzeyinin 1-5 yıldır çalışanlara ait olduğu söylenebilir.
- “B19. Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.” ifadesinde 15 yıldan fazla yıldır çalışanlar ile 1-5 yıl ve 6-10 yıldır çalışanlar arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Sıra sayıları ortalamasından en yüksek örgütsel bağlılık düzeyinin 15 yıldan fazla yıldır çalışanlara ait olduğu söylenebilir.
- “B23. Kurumundan ayrılmamamın en önemli nedeni sadakatin önemli olduğunu düşünmem.” ifadesi için 1 yıldan az çalışanlar ile 1-5 yıldır çalışanlar ve 6-10 yıldır çalışanlar arasında; 1-5 yıldır çalışanlar ile 15 yıldan fazla zamandır çalışanlar arasında farklılık belirlenmiştir. En yüksek örgütsel bağlılık düzeyi 1 yıldan az süredir çalışanlar için gözlenmiştir.

SONUÇ

Bu çalışmayla, örgütsel bağlılık yüzde dağılımları incelenmiştir. Kişilik özelliklerine göre örgütsel bağlılık ifadelerine verilen yanıtların farklılıkları incelenmiştir. Meyer ve Allen (1991)'in üç boyutlu örgütsel bağlılık sınıflaması olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları açısından çalışanların demografik özelliklerine göre farklılıklarını saptamak amaçlanmıştır. Ancak kümeleme analizi sonucu örgütsel bağlılık için farklı bir sınıflama elde edilmiş ve bu sınıflamaya göre bulgular elde edilmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulardan şu sonuçlara ulaşılmıştır.

- Yüzde dağılımları incelendiğinde çalışanların örgütsel bağlılık ifadelerine olumsuz yanıt oranının düşük ve çoğunluğunun olumlu yönünde cevap verdiği belirlenmiştir. Bağlılık ifadelerinde “Hiç katılmıyorum” ile “Katılmıyorum” olumsuz yanıt yüzdeleri %5,5-%23,4 altında olurken “Katılıyorum” ile “Kesinlikle katılıyorum” olumlu yanıt yüzdeleri %58,2'nin üzerinde olmuştur. Buna göre, örgüt çalışanların çoğunluğunun örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu söylenebilir. Veri incelendiğinde en düşük yanıt yüzdesi %1-%7,8 ile “Hiç katılmıyorum” olduğu belirlenmiştir. En yüksek cevap yüzdesi “Katılıyorum” yanıtına verilmiştir. Ortanca 4: “Katılıyorum” olduğu da saptanmıştır.
- Bu çalışmada da çalışanların örgütsel bağlılık konusunun incelenmesi Meyer ve Allen (1991)'in üç boyutlu örgütsel bağlılık sınıflaması olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık çerçevesinde ele alınmaya çalışılmıştır. Kümeleme analizi sonucu değişken sınıflamasında birinci küme duygusal ve normatif bağlılığı; ikinci küme devam bağlılığı; üçüncü küme devam bağlılığı ve duygusal bağlılığı ölçen grup olarak sınıflanmıştır.

- Birinci kümede (duygusal ve normatif bağlılık) yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin personel olarak çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu yorumu yapılabilir. Kadın çalışanların bağlılık düzeyleri erkek çalışanlara göre daha düşüktür yorumu yapılmıştır. Evli çalışanların bağlılık düzeylerinin bekar çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu yorumu yapılmıştır. Eğitim düzeylerine göre farklılıklar belirlenmiştir. İş hayatında çalışma sürelerine göre farklılıkların belirlenmiştir.
- İkinci küme (devam bağlılığı) örgütsel bağlılık ifadelerinde yönetici ile personel statüsünde çalışanların yanıtları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Farklılığın belirlendiği ifadelerde erkek çalışanların kadın çalışanlara kıyasla örgütsel bağlılıkları daha yüksek olmuştur. Evli çalışanların bağlılık düzeylerinin bekar çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu şeklinde farklılık gösteren ifadelerde yorumu yapılmıştır. İş hayatında çalışma sürelerine göre farklılıklar belirlenmemiştir.
- Üçüncü küme (duygusal ve devam bağlılığı) örgütsel bağlılık ifadelerinde yönetici ile personel statüsünde çalışanların yanıtları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Kadın ile erkek çalışanların yanıtları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Farklılığın anlamı olduğu belirlenen ifadelerde evli çalışanların bağlılık düzeylerinin bekar çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu yorumu yapılmıştır. Üçüncü kümedeki ifadeler için iş hayatında çalışma sürelerine göre anlamlı farklılıkların olmadığı belirlenmiştir. Tüm ifadeler için farklılıklar belirlenmemiş ve evli çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Her örgüt, çalışanlarının örgütsel bağlılığını arttırmak istemektedir. Araştırmalar, örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların görevleri yerine getirmede daha çok çaba harcadığını göstermektedir. Örgütün sürekliliğinin sağlanması adına örgütlerin çalışanlarının bağlılığını artıracak değerlere sahip olmak için çaba göstermeleri örgütün sürekliliğini olumlu etkilemektedir. Örgütlerin, çalışanlarının bağlılık boyutlarını ve farklılıklarını incelerken tespit ettikleri değişkenleri (demografik özellikler, kişisel özellikler, iş özellikleri vb.) dikkate alarak çalışma hayatında politika geliştirmeleri örgütün işleyiş sürecini olumlu etkileyecektir.

Literatür incelemesi sonucuna göre araştırmaların büyük bir kısmında kişisel faktörlerin örgütsel bağlılığı etkilediği saptanmıştır. Kişisel faktörlerin firmanın gaye ve değerlerini kabullenip firmada kalıcı üyeliğin sağlanması açısından çok önemli olduğu, bu kişisel faktörlerin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni hal ve kıdem olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kolancıoğlu, 2017, s. 71). Kardeş'in (2009) çalışmasında Türkiye ve Norveç'teki kamu çalışanlarının örgütsel bağlılık boyutları araştırılmış; çalışanların demografik özelliklerine göre duygusal bağlılık boyutu bakımından her iki ülkedeki kamu çalışanları arasında farklılıklar olmadığı, ancak devam ve normatif bağlılık boyutları için ise farklılıklar olduğu görülmüştür. Türkiye'deki kamu çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri Norveç'teki kamu çalışanlarına göre daha yüksektir (Kardeş, 2009, s. 123). Durna ve Eren (2005) tarafından yapılan Niğde ilindeki öğretmen, doktor ve hemşire mesleğindeki çalışanların örgütsel bağlılık araştırmasında; duygusal ve normatif bağlılık ile demografik özellikler arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu ancak devam bağlılığı ile demografik özellikler arasında bir ilişkinin bulunmadığı görülmüştür. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri duygu ve sadakat yönündedir. Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğen (2010) tarafından yapılan çalışmada İzmir ilindeki öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri incelenmiş ve araştırma sonucuna göre demografik özelliklerine göre duygusal bağlılık boyutlarının diğer boyutlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan literatür araştırmasında örgütsel bağlılık boyutlarının daha çok kamu kurum ve kuruluşlarında araştırıldığı görülmektedir. Özel sektör gurubunda olan mağaza ve dükkân yönetici ve çalışanlarını kapsayan araştırma alan yazınında az olarak görülmüştür. Özel sektörün ekonomideki yeri göz önünde bulundurularak çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yükseltilmesi büyük önem taşımaktadır. Çalışanların örgütsel bağlılığını geliştirmeye yönelik politikalar oluşturulurken demografik özelliklerin dikkate alınması örgütsel bağlılığın gelişmesini olumlu etkileyecektir. Çalışanların iş performanslarının artırılması konusunda araştırmaların yapılması, farklı bölgeler ve daha geniş kitlelerde araştırmanın irdelenmesi önem taşımaktadır. Çalışanların örgütsel

bağlılık düzeylerinin demografik, kişilik özelliklerinin yanı sıra iş özellikleri, iş tecrübesi, yapısal özellikler bakımından da araştırılması farklı bir çalışma konusu olacaktır.

KAYNAKÇA

- Allen, N.J. ve Meyer, J.P. (1990). Organizational commitment: evidence of career stage effects. *Journal of Business Research*, 26(1), 46-91.
- Alpar R. (2011). *Çok değişkenli istatistiksel yöntemler*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(1), 533-546.
- Hall, D.T. ve Schneider, B. (1972). Correlates of organizational identification as a function of career pattern and organizational type. *Administrative Science Quarterly*, 17, 340-350.
- Cochran W.G. (1953). *Sampling techniques*. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Çıngı, H. (2009). *Örnekleme kuramı*, Ankara: H. Ü. Bizim Büro Basım ve Yayınevi.
- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel öğrenme iklimi ve örgüte bağlılık ilişkisi: bir alan araştırması*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Eby, L. T., Freeman, D. M., Rush, M. C. ve Lance, C. E. (1999). Motivational bases of affective organizational commitment: A partial test of an integrative theoretical model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 12, 463-483.
- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Görür, D. (2018). *Tükenmişlik düzeyinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Bir alüminyum fabrikası örnek olay çalışması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Grusky, O. (1966). Career mobility and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly* 10, 488-503.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-56.
- Hrebiniak, L. G. ve Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 551-565.
- Kardeş, G.G. (2009). *Örgütsel bağlılığın dinamikleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Kish L (1965). *Survey sampling*. New York: John Wiley ve Sons.
- Kolancıoğlu, B. (2017). *Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul.
- Kök, S. B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), .291-310.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıöğen, A. (2010). İlkokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(1), 101-115.
- Likert RA (1932) Technique for the measurement of attitudes. *Archive of Psychology*, 140, 12-39.

- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1984). Testing the side bet theory of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372–378.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–89.
- Meyer, J.P., ve. Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. New York: Thousand Oaks Sage Publication.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., ve Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., ve Dubin, R. (1974). Unit performance, situational factors, and employee attitudes in spatially separated work units. *Organizational Behavior and Human Performance*, 12, 231-248.
- Northcraft G. B. ve Neale M. A. (1990). *Organizational Behavior Management Challenge*. New York: The Dryden Press.
- Ölçüm Ç. M. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Patchen, M. 1970 *Participation, achievement, and involvement on the job*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Porter, L. W. (1968). The etiology of organizational commitment: a longitudinal study of initial stages of employee organization relationships. *Unpublished paper*.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. ve Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603–609.
- Ritzer, G. ve Trice, H. M.. (1969). *An occupation in conflict: A study of the personnel manager*. Ithaca, N.Y: New York State School of Industrial and Labor Relations, Cornell University.
- Rubin D.B. (1987). *Multiple imputation for nonresponse in surveys*. New York: John Wiley ve Sons Inc.
- Sheldon ve Mary E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(143), 1-50.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Steers, R. M. ve Rhodes, S. R. (1978). Major influences on employee attendance: A process model. *Psychological Bulletin*, 63, 391-407.
- Stone, E. F., ve Porter, L. W. (1975). Job characteristics and job attitudes: A multivariate study. *Journal of Applied Psychology*, 60, 57-64.
- Stroh L.K., Northcraft G.B. ve Neale M.A. 2002. *Organizational behavior: a management challenge*. 3rd edition, Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Türk Dil Kurumu. (2019). *Türkçe sözlük*. Ankara: TDK Yayınları.
- Uyguç, N., ve Çımrın, D. (2004). DEÜ araştırma ve uygulama hastanesi merkez laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 91(1), 91-99.
- Verma V. (2002) Sampling methods. *Manual for Statistical Trainers Statistical Institute for Asia and The Pacific*, 1, 2-7.

- Whyte, W. (1956). *The organization man*. New York: Doubleday Anchor Books.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Wiener, Y., Vardi, Y. (1980). Relationships between job, organization and work outcomes: an integrative approach. *Organizational Behavior and Human Performance*, 26(1), 81-96.
- Yalçın, A., İplik, F.N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412
- Yıldırım, F. (2002). *Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.