



**Örgütsel Bağlılığın Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi:
Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Uygulama**

**Investigation of Organizational Commitment in Terms of Demographic
Variables: An Implication on Private Sector Employees**

Cavidan Sena DÖNGELCİ¹

Sabahat BAYRAK KÖK²

Mehtap SARIKAYA^{3*}

¹ Pamukkale Üniversitesi, cavidansena@gmail.com, ORCID: 0000-0002-7961-7622

² Pamukkale Üniversitesi, sbayrak@pau.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9118-6327

³ Pamukkale Üniversitesi, mehtaps@pau.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9523-4154

* Yazışılan Yazar/Corresponding author

Makale Geliş/Received: 02.05.2023

Makale Kabul/Accepted: 20.05.2023

Araştırma Makalesi / Research Paper

DOI: 10.47097/piar.1284397

Öz

Günümüzde çalışma hayatının doğası daha karmaşık, dinamik, çok daha esnek ve sanal hale dönüşmektedir. Böyle bir ortamda kurumların rekabet avantajı elde edebilmek için çalışanlarının bağlılığına ihtiyacı vardır. Yapılan araştırmalarda örgütlüne bağlı çalışanların, ortalama ya da ortalamanın üzerinde performans gösterdikleri, daha az devamsızlık yaptıkları ve daha az işten ayrılmayı istedikleri sonuçlarına ulaşılmıştır. Önemli çıktılar nedeniyle yıllardır hem araştırmacıların hem de uygulayıcıların ilgi odağında olan örgütsel bağlılığın öncüllerini iyi tanımlamak gerekir. Bu bağlamda çalışmanın amacı, örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, eğitim düzeyi) göre farklılaşp farklılaşmadığını analiz etmektir. Ayrıca örneklemin örgütsel bağlılık düzeylerini, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları açısından incelemektir. Denizli ilinde faaliyet gösteren toplam 151 özel sektör çalışanı üzerinde yapılan araştırma sonucunda elde edilen veriler analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre duygusal ve normatif bağlılığın yaş ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklılaştığı; 31-40 yaş arası ve üniversite mezunu çalışanların bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örneklemdaki örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiğinde, çalışanların genel olarak örgütlerine bağlı oldukları söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, demografik değişkenler, özel sektör.

Jel Kodları: M10, L29.

Abstract

Today, the nature of working life is becoming more complex, dynamic, flexible, and virtual. In such an environment, organizations need the commitment of their employees in order to gain competitive advantage. Research has shown that employees who are committed to their organization tend to perform at an average or above-average level, have lower rates of absenteeism, and are less likely to want to quit their job. It is necessary to define the antecedents of organizational commitment, which has been the focus of attention of both researchers and practitioners for years due to its important outcomes. In this context, the purpose of this study is to analyze whether organizational commitment levels (affective, continuance, normative) differ according to demographic variables (gender, age, marital status, tenure, education level). In addition, it is to examine the organizational commitment levels of the sample in terms of affective commitment, continuance commitment and normative commitment dimensions. The data of the study conducted on a total of 151 private sector employees operating in Denizli province were analyzed. According to the results of the study, it was concluded that affective and normative commitment differed according to age and education level variables; the commitment levels of employees between the ages of 31-40 and university graduates were higher. When the organizational commitment levels in the sample are examined, it can be said that employees are generally committed to their organizations.

Keywords: Organizational commitment, demographic variables, private sector.

Jel Codes: M10, L29.

1. GİRİŞ

Örgütlerde çalışmanın doğası daha karmaşık, dinamik, çok daha esnek ve sanal hale gelmektedir. Uzun vadede çalışanları örgüte çekmek, mevcut çalışanları motive etmek ve elde tutmak kurumlar açısından giderek zorlaşmaktadır. Mevcut örgütsel ortam sadece kâr elde etme ile ilgili değildir, iyi bir işveren markası işveren-çalışan ilişkileri ile de ilgilidir (Aggarwal vd., 2022: 2). Bu nedenle yaşadığımız dönemin artan rekabet şartlarında, örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri için hem örgütsel güveni sağlamalarında hem de yüksek iş yaşam kalitesi sunmalarında insan kaynakları politikalarını benimsemeleri ve uygulamalarının önemi artmaktadır. Bilgi ve insan faktörünün en dikkat çekici “rekabet avantajı” olarak nitelendirildiği bugünün koşullarında, gelecekte de var olmak isteyen örgütlerin rakiplerine karşı üstünlük kurabilmeleri, müşteri kitlesine katma değer yaratabilmeleri ve kâr sağlayabilmeleri, yönetim sistemlerini değişen ve gelişen çevre koşullarına uygun duruma getirebilmeleri çalışanlarıyla birlikte olacaktır. Kısaca kurumlar rekabet avantajını, sahip olduğu insan kaynağını en iyi şekilde yöneterek başarabileceklerdir (Ridwan vd., 2020: 839). Örgütlerin rekabet istekleri artık daha küresel, daha öğrenme yönelimli, daha çok takım halinde çalışmaya dönük ve daha üreticidir. Bu istekler de örgütün başarısı adına yüksek düzeyde örgüte bağlılık duyan çalışanları gerektirir (Çetin, 2010: 1). Çalışanların örgütlerine olan bağlılığı, rekabet avantajı yaratacak performansın bir önkoşulu olarak düşünülebilir. Çünkü, yapılan çalışmalarda kuruma bağlılık duyan çalışanların ortalama ve ortalamanın üzerinde performans gösterecekleri ifade edilmektedir (Robins ve Judge, 2015: 75). Kavramsal açıdan ele alındığı zaman örgütsel bağlılık kavramı “iş görenlerin örgüt ile duygusal bir bağ kurması, örgütsel amaç, hedef ve değerleri benimseyip bunlara güçlü bir biçimde bağlanması, örgütte yer almak ve sürekli üyesi olabilmek adına istek duyması, örgütsel hedefler doğrultusunda üstün performans sergileyerek örgüt ile özdeşleşmesi durumu” şeklinde tanımlanmaktadır (Yüce ve Kavak, 2017: 82). Yapılan tanımdan da anlaşılacağı gibi örgütsel bağlılık örgütsel amaçlara ulaşılmasında önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Khaili ve Asmawi, 2012: 100). Örgütsel yaşamda önemli bir kavram olduğu için son yıllarda örgütsel bağlılık kavramının örgütsel davranış literatüründe üzerinde sıklıkla durulan konular arasında yer aldığı belirtilmektedir (Kashefi vd., 2013: 501).

Örgütsel bağlılık 1950’li yıllarından itibaren hem akademisyenlerin hem de uygulayıcıların önem verdiği konuların başında yer almaktadır. Bu ilgi özellikle yönetim ve örgütsel davranış çalışmalarında örgütsel bağlılığın doğasını, öncüllerini ve sonuçlarını araştıran çok sayıda çalışmada açıkça görülmektedir. Bu ilgiyi destekleyen iki önemli temel sebep vardır. Temel sebeplerden ilki örgütsel bağlılık kavramının çalışanlar üzerindeki öneminin ve etkisinin henüz tam anlamıyla anlaşılammış olmasıdır. İkinci temel sebep ise demografik özelliklerden, kültürel ve örgütsel yapılardan etkilenen kavramının öncüllerinin neler olduğu da henüz tam netlik kazanamamıştır. Bu nedenle farklı durumlarda ve zamanlarda örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri incelemek hala önemli bir araştırma konusu olarak dikkat çekmektedir (Bakotic, 2022: 3551). Örgütsel bağlılık kavramı iş dünyasında da önemi giderek artan bir konudur (Jailapdeen, 2015: 115). Örgütsel bağlılığın yüksek ya da düşük

olması iş görenlerin davranışlarını ve doğrudan performanslarını etkilediği için örgütsel bağlılık son yıllarda popülerliğini devam ettirmektedir (Rocha vd., 2008: 217). Örgütsel bağlılık literatürde iş performansı, iş gücü devir oranı, devamsızlık oranı gibi özellikle işverenlerin önem verdiği çalışan davranışlarıyla doğrudan ilişkili olduğu için hakkında çalışmalar yapılmaya devam edilecektir (Sungu vd., 2019: 280).

Literatürde örgütsel bağlılık kavramı üzerine yapılan araştırmalar incelendiği zaman örgütsel bağlılığın hem çalışanlar hem de örgütsel açıdan önemli bir konu olduğu göze çarpmaktadır. Çalışanların örgütlerine karşı tutumu olarak örgütsel bağlılık, çalışanların işten ayrılma davranışı, işten kendini çekme davranışı, örgütsel vatandaşlık davranışının temel öncüllerinde biri olarak belirtilmektedir (Weibo vd., 2010: 12). Kısaca örgütsel bağlılık çalışanın iş davranışlarının önemli bir belirleyicisidir de denilebilir (Yahaya ve Ebrahim, 2016: 190). Bu noktada çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yükseltilmesi bireysel ve örgütsel açıdan önemli bir konu olduğu söylenebilir. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yükseltilmesi için de öncelikli olarak çalışanlarda örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen değişkenlerin iyi bilinmesi gerekmektedir. Örgütsel bağlılığın öncüllerini belirlemek önemlidir. Mathieu ve Zajac (1990) örgütsel bağlılığın öncüllerinden biri olarak kişisel özellikleri ifade etmiştir (Meyer, 2015: 290). Bu kapsamda yürütülen bu araştırmada özel sektör çalışanlarında örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen demografik değişkenlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Başka bir ifadeyle çalışmanın amacı bireylerin demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılıklarının farklılık gösterip göstermediğini açığa kavuşturmaktır. Araştırmalarda bu ilişki hakkında çoğunlukla tutarsız sonuçlar dikkat çekmektedir. Örneğin Cohen (1993) araştırmasında bağlılığın, cinsiyet, eğitim, medeni durum, kıdem gibi kişisel özelliklerle ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ancak bunun yanında demografik özelliklerle bağlılığın ilişkisiz çıktığı çalışmalara (Rusbult ve Farrell (1983) Meyer ve Allen (1984)) da rastlanmaktadır. Çalışanın ikincil amacı ise çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini duygusal, normatif ve devam bağlılığı boyutları kapsamında değerlendirmektir.

Bu bağlamda önce örgütsel bağlılık kavramının ve örgütsel bağlılığın boyutlarının kavramsal çerçevesi çizilmiş, ardından ayrı bir başlıkta demografik değişkenler ve örgütsel bağlılık ilişkisine tek tek değişkenler bağlamında değinilmiş, bu bilgiler ışığında geliştirilen hipotezler, elde edilen veriler analiz edilerek test edilmiştir. Bulgular yorumlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

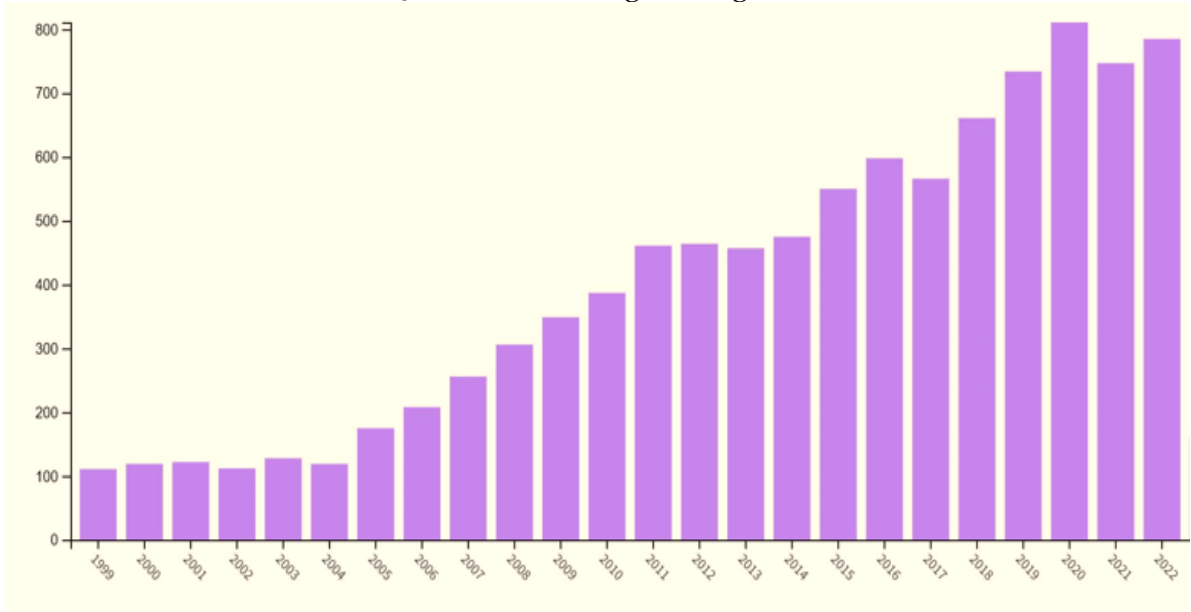
2.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, uzun yıllardır akademik araştırmacıların kalplerini ve zihinlerini fethetmiştir. İş hayatındaki uygulayıcılar yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa atfedilen yüksek iş tatmini, azalan devamsızlık ve çalışanı daha uzun süre elde tutma, azalan devamsızlık gibi arzu edilen sonuçlarından dolayı, örgütsel bağlılık konusu onlara hep cezbedici gelmiştir. Bu nedenlerle örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalar her geçen gün artmaya devam etmektedir (Morrow, 2011: 19). Örgütsel bağlılık kavramı çalışanların elde tutmanın önemli bir

yordayıcısı olduğu için genel olarak yöneticilerin ve birçok kurumda insan kaynakları departmanlarının odak noktası haline gelmiştir (Al Jabari ve Ghazzawi, 2019: 78).

Örgütsel bağlılık sosyal bilimler, psikoloji, insan kaynakları yönetimi ve işletme gibi çeşitli çalışma alanlarında uzun yıllardır araştırma konusu olduğu için kavramın olgunlaştığı ifade edilebilir (Sagituly ve Guo, 2023: 1). Ancak kavram her ne kadar olgunlaşmış olsa da çalışanların örgütlerine olan bağlılığı, kurumların sürdürülebilirliği için hayati bir öneme sahiptir. Bu nedenle örgütsel bağlılık kavramı akademik alanda dikkat çekici bir konu olarak karşılaşılmaktadır. Web of Science (WoS) veri tabanında yıllar içerisinde örgütsel bağlılık kavramıyla ilgili yapılan çalışmaların sayıları incelendiğinde durum daha net ortaya çıkmaktadır. Şekil 1'de Web of Science (Wos) veri tabanında (01.04.2023) "Örgütsel Bağlılık" kavramı üzerine yapılan çalışmaların yıllara göre dağılımı gösterilmektedir. Şekil incelendiğinde kavram üzerine yapılan çalışmaların yıllar içerisinde nasıl arttığı görülmektedir, özellikle son dört yılda yapılan çalışma sayısının artması dikkat çekicidir.

Şekil 1: Örgütsel Bağlılık Kavramıyla ilgili Web of Science Veri Tabanında Yapılan Çalışmaların Yıllara göre Dağılımı



Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan ilk tanımlara bakıldığında kavram, örgütün birden fazla destek grubunun örgütün hedefleriyle özdeşleşme süreci olarak ifade edilmektedir. Bu destek grupları, üst yönetimi, müşterileri, tedarikçileri, sendikaları ve/veya genel olarak halkı içermektedir (Reichers, 1985: 485). Bu çalışmada örgütsel bağlılık kavramı, örgütteki çalışanların kuruma karşı duyduğu bağlılık olarak ifade edilmektedir. Örgütsel bağlılık, bir çalışanın kuruma bağlanması yoluyla gelişen ve kendiliğinden var olan organik bir süreçtir ve bireyin kurum içindeki performansını doğrudan etkileyen bir kavramdır (Allen ve Meyer, 1990: 1). Meyer ve Allen'e göre (1991:61) örgütsel bağlılık, bir örgütte çalışmayı sürdürmek

için gerekli olan istek, ihtiyaç ve zorunluluğu yansıtan psikolojik bir durumdur. Örgütsel bağlılık, çalışanların, örgütün refahına katkıda bulunmak için bireylerin kendilerinden bir şeyler vermeye istekli olmalarıdır ve örgütle aktif bir ilişki içerir (Mowday, 1998: 396).

Örgütsel bağlılık, öncelikle örgütün değer ve hedeflerine inanma, ikinci olarak örgüt adına çaba gösterme ve üçüncü olarak örgütte kalma arzusunun odaklanan örgütle özdeşleşme ve bağlılık olarak tanımlanmaktadır (Hartman ve Bambacas, 2000: 91). Bağlılık, belirli bir örgütü ve onun amaçlarını destekleyen ve o örgüte üyeliğini sürdürmek isteyen çalışanların durumunu belirleyen bir tanımlama biçimidir. Yüksek örgütsel bağlılık, çalışanın üyesi olduğu kurumla özdeşleşmesi anlamına gelir. Başka bir ifadeyle örgütsel bağlılık, bir çalışanın belirli bir örgütle ve örgütün amaçlarıyla özdeşleşme ve örgüt üyeliğini sürdürmeyi isteme derecesidir (Robins ve Judge, 2015: 74). Kısa bir şekilde örgütsel bağlılık çalışanların, üyesi oldukları örgütün tüm yönleri hakkındaki duygular bütünü olarak tanımlanabilir (Bailey vd. 2016: 825). Başka bir tanımda ise çalışanların örgütte çalışmaya devam etme ve aynı örgütte kalma konularında çalışanın içinde bulunduğu psikolojik durum olarak belirtilmektedir (Aggarwal vd., 2020: 4). Örgütsel bağlılık, örgütü ve amaçlarını kabul etmeyi ve örgütün bir parçası olmaya yönelik güçlü bir arzuyu ifade eder (Cahyono vd., 2020: 160). Pek çok bilim insanı tarafından örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte karşı tutumunu ve örgüt üyeliğini sürdürme veya bırakma kararı üzerindeki etkilerini karakterize eden psikolojik bir durum olarak tanımlanmaktadır (Sagituly ve Guo: 2023:2).

2.2. Örgütsel Bağlılık Boyutları

Literatürde en çok kabul görmüş örgütsel bağlılık sınıflandırması Meyer ve Allen (1991)'in "Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment" çalışmasına dayanmaktadır. Bu çalışmalarında yazarlar örgütsel bağlılık kavramına üç bileşenli bir çerçeve çizmeye çalışmışlardır. Bu çalışmaya göre, örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyuttan meydana gelmektedir (Meyer ve Allen, 1991: 67). Aşağıda açıklanan boyutların tamamı çalışanların örgüt içerisindeki davranışları üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır (Radosavljevic vd., 2017: 20). Bağlılık boyutlarının ortak noktaları, iş görenle kurum arasında gelişen ve iş görenin kurumdan ayrılma ihtimalini en alt seviyeye çeken bir bağdan bahsetmektedir. Bu bağın dikkat çekici yönü, söz konusu bu üç yaklaşıma göre farklılık sergilemektedir. Duygusal bağlılık düzeyi yüksek olan kişiler istedikleri için, devamlılık bağlılığı olanlar çıkarları dolayısıyla, normatif bağlılık duyanlar ise böyle olması gerektiği ve uygulamış oldukları tekniğin doğru olduğuna inandıkları için kurum üyeliğini sürdürmektedirler. Bahsi geçen bu bağlılıklar tutumsal bağlılığın türleridir. Şayet kurumdaki üyeler ruhsal durumların herhangi bir tanesinde çeşitli aşamalarda yer edinebilmektedirler. Örneğin; bazı üyeler örgüt içerisinde yer edinebilmek için hem güçlü bir gereksinim hem de ciddi bir gereklilik duygusuna kapılabilirler, ancak bu noktada tutum için arzulu bir halde olamayabilirler. Bazıları ise örgüt içinde kalabilmek adına ne bir gereksinim ne de bir zorunluluk hissetmekte, fakat yine de kurum bünyesinde kalmayı talep edebilmektedirler (Çöl ve Gül, 2005: 294). Örgütsel bağlılığı oluşturan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığa ilişkin bilgiler aşağıda başlıklar

halinde kısaca açıklanmıştır.

2.2.1. Duygusal Bağlılık

Kavramsal açıdan ele alındığı zaman duygusal bağlılık; iş görenin geçmişte kurumla yaşamış olduğu olumlu iş deneyimleri nedeniyle, kendini kuruma adayarak duygusal açıdan kuruma bağlılık hissetmesidir. Bireyin örgütüyle yaşadığı deneyimler büyük olasılıkla bireyde rahatlık ve kişisel yeterlilik duyguları yarattığı için, birey örgüte olan üyeliğini sürdürmeyi kendi iradesiyle istemektedir (Meyer ve Allen, 1991: 67, 83). Duygusal bağlılık; çalışanların örgütle ilgili duygusal endişelerini, örgütsel dayanışma duygusunu ve örgütteki aktif varlığını ifade etmektedir (Kashefi vd., 2013: 502). Duygusal bağlılık, bir çalışanın kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesini ve örgütüne olan sevgisini, ilgisi olarak tanımlanabilir (Nguyen vd., 2020: 440). Özellikle örgütsel davranış alanında yapılan çalışmaların çoğu, çalışan bağlılığı için "altın standart" olarak kabul edilen duygusal bağlılığı anlamaya odaklanmaktadır (Robins ve Judge, 2015: 75). Bir örgüte yüksek duygusal bağlılığı olan bireyler, o örgütte kalmayı kendileri gerçekten istediği için tercih ederler (Berberoğlu, 2018: 3), bu nedenle bu bağlılık boyutu kurumlar için çok önemlidir.

2.2.2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, iş görenin örgütten ayrılması durumunda gerek ekonomik gerekse toplumsal maliyetini değerlendirerek, bu değerlendirmenin sonucunda çalıştığı örgüte bağlılığının oluşmasını belirtmektedir. Bir başka deyişle, çalışanın kurumu bırakması halinde karşı karşıya geleceği maliyetin yüksek olması sebebi ile çalışan kurumda kalmayı sürdürmektedir (Meyer ve Allen, 1991: 67). Çalışanın örgütten ayrılması sonucunda katlanacağı maliyetle ve örgütte kalmanın sağladığı faydanın karşılaştırılması sonucunda, çalışanın hissettiği bağlılık türüdür. Güçlü devam bağlılığına sahip çalışanlar aslında öyle olması gerektiği için, buna ihtiyaçları olması nedeniyle örgütte kalmayı sürdürürler (Berberoğlu, 2018: 3; Nguyen vd., 2020: 440).

2.2.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık kavramı çalışanların çeşitli zorunluluklar nedeniyle örgütte kalmalarını ifade etmektedir (Kashefi vd., 2013: 502). Diğer bir ifadeyle normatif bağlılık, iş görenlerin ahlâki bir sorumluluk nedeniyle, örgüt içinde kalmaya kendilerini mecburi hissetmeye dayanan bir sadakat türüdür (Meyer ve Allen, 1991: 67). Kısaca, örgütte kalmak için duyulan sorumluluk duygusu olarak da ifade edilebilir. Güçlü bir normatif bağlılığa sahip çalışanlar, bundan hoşlanmasalar veya diğer seçeneklerden daha az fayda elde etseler bile örgütte kalmanın bir zorunluluk ve etik bir standart olduğunu düşünürler (Nguyen vd., 2020: 440) ve örgütte kalmaları gerektiğini düşündükleri için kurumlarında çalışmaya devam ettirirler (Berberoğlu, 2018:3).

3. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ

Bu başlık altında demografik değişkenler ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem (çalışma süresi) ve eğitim durumu açısından anlatılacaktır.

Cinsiyet: Araştırmacılar bazı gerekçe ve nedenler dolayısıyla erkeklerin ya da kadınların örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bazı farklılıklar olduğunu öne sürmektedirler. Yapılan bazı araştırma bulguları da örgütsel bağlılığın cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır (Khalili ve Asmawi, 2012: 100; Jena, 2015: 64). Kadın çalışanların örgütsel bağlılık oranlarının erkeklere kıyasla daha düşük olduğunu iddia eden araştırmacıların bu görüşlerinin altında kadınların ailevi rollere gösterdikleri önem ve kadınların iş hayatına dahil olmalarının önündeki engellerin olmamasının geldiği ifade edilmektedir. Kadın çalışanların erkeklere kıyasla daha fazla bağlılık sergilediği görüşünü iddia eden araştırmacıların bu fikre sahip olmalarının temelinde ise kadın çalışanların kurumlarında daha istikrarlı olmaları ve kadın çalışanların karşı karşıya kaldıkları engellerin, onların motive olmalarını arttırmaya katkıda bulunmasının yer aldığı ifade edilmektedir (Sağcan, 2013: 47).

Yaş: Bazı araştırmalar, yaşın bağlılıkla ilişkili olmadığını bulmuşken (Chughtai ve Zafar, 2006; Iqbal ve diğerleri, 2011), bazı araştırmacılar da yaşın bağlılıkla olumlu yönde ilişkili olduğunu bulmuşlardır (Angle ve Perry, 1981; Cho ve Mor Barak, 2008; Mathieu ve Zajac, 1990; Rowden, 2000). Yaş unsuru bu nedenle çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen bir unsur olarak genellikle değerlendirilmektedir (Jena, 2015: 64; Cohen, 1993: 143). Yaş ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi göstermek adına yapılmış olan çalışmalarda genel olarak pozitif bir korelasyon olduğu görülmektedir. Bir başka ifadeyle, iş görenlerde yaşın ilerlemesi ile örgütsel bağlılık artmaktadır. İş görenin yaşı arttıkça alternatif iş olanakları azalırken, kurum içinde yükselme olanağının da artıyor olması kuruma bağlılığının giderek artmasına yol açabilmektedir (Meyer ve Allen, 1984: 374).

Medeni Durum: Araştırmalar, evli çalışanların bekâr çalışanlara göre örgüte daha fazla bağlı olduklarını göstermektedir (Angle ve Perry, 1983; Mathieu ve Zajac, 1990). Angle ve Perry (1983), evli insanların evli olmayan çalışanlara kıyasla daha fazla aile sorumluluğuna sahip oldukları için daha fazla bağlı olduklarını öne sürmektedir. Mali yük ve aile sorumluluğu, evli çalışanların örgütte kalma ihtiyacını artırmaktadır. Ailelerini desteklemek için iş güvenliği ve istikrara duyulan ihtiyaç, evli insanları kuruluşlarına daha bağlı hale getirir. Ancak, Joiner ve Bakalis (2006), Avustralya'daki akademisyenler üzerinde yaptıkları çalışmada, evli akademisyenlerin bekâr meslektaşlarına kıyasla daha az bağlı olduklarını bulmuşlardır. Başka bir çalışmada ise Chughtai ve Zafar (2006) medeni durumun örgütsel bağlılıkla ilişkili olmadığını bulunmuştur.

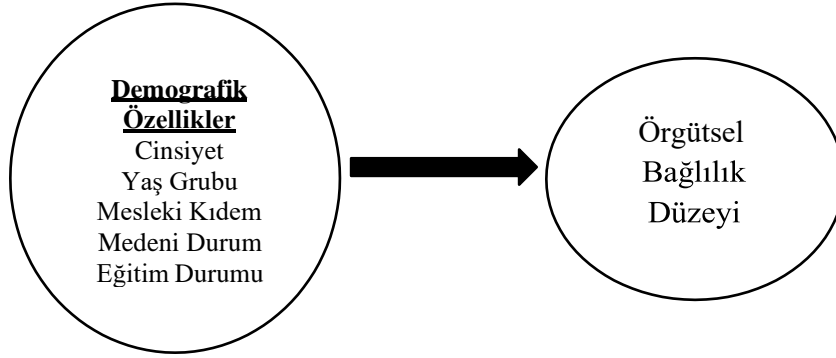
Literatürde yer alan araştırmalarda da (Jena, 2015: 64) medeni durumun örgütsel bağlılığı etkileyen bir değişken olduğu belirtilmektedir. Örgütsel bağlılığın medeni durum değişkeni ile de ilişkisinde bir tutarsızlık mevcuttur (Yahaya ve Ebrahim, 2015: 203).

Kıdem: Yapılan çalışmalarda örgüt bünyesindeki çalışanın mevcut pozisyonlarında kalma süreleri ile genel mesleki kıdem süreleri arasındaki ilişkinin sıklıkla incelendiği görülmektedir. Bu konuda yapılan araştırma bulguları değerlendirildiği zaman çalışma süresi olarak bilinen mesleki kıdem düzeyinin örgütsel bağlılığı etkileyen bir unsur olduğu bulgularına ulaşılmıştır (İhtiyaroğlu, 2018: 193; Akmaz ve Erbaşı, 2016: 125; Iqbal vd., 2011: 9; Salami, 2008: 34). Meyer ve Allen (1997)'e göre, yüksek düzeyde örgüte bağlı çalışanlar,

örgütlerinde kalmaya devam ederken, bağlı olmayan çalışanların ise ayrıldığını ifade etmektedir. Yapılan araştırma sonuçlarına göre iş görenlerin mesleki kıdemleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin de arttığı sonucuna varılmaktadır. Çalışanlar bir kurum bünyesi kapsamında uzun süre çalışmaları halinde işlerine ilişkin yeteneklerini geliştirme imkânı bulmaktadır. Bu durum, çalışanların zaman içinde örgütsel bağlılık düzeylerinin artmasına imkân sağlamaktadır (Tayfun vd., 2008: 6). Bir örgütte geçirilen yıllar, bir çalışanın kendine yaptığı kişisel bir yatırım olarak değerlendirilebilir. Bu kişisel yatırımlar, çalışanın örgütüne bağlılık düzeyini arttırmakta ve çalışanları örgütten ayrılma konusunda caydırmaktadır (Iqbal vd., 2011: 9). Ancak literatürde kıdemin örgütsel bağlılıkla negatif ilişki ya da ilişki olmama durumunu içeren çalışmalara da rastlanmaktadır (Balfour ve Wechsler, 1996; Walumbwa vd. 2005; Chughtai ve Zafar, 2006).

Eğitim Durumu: Akademik çalışmalarda genellikle örgütsel bağlılık ve eğitim düzeyinin negatif ilişkili olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır (Angle ve Perry, 1983; Mathieu ve Zajac, 1990; Tansky vd., 1997; Rowden, 2000; Joiner ve Bakalis, 2006; Iqbal ve diğerleri, 2011). Bu olumsuz ilişkinin olası bir açıklaması, eğitim seviyesindeki artışların dış iş alternatiflerini iyileştirmesidir. Yüksek eğitilmiş çalışanlar genellikle iş değiştirmek için daha fazla fırsata sahiptir ve bu nedenle örgütlerine daha düşük bağlılık gösterirler. Ayrıca, yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanlar, örgütün tatmin edebileceğinden daha yüksek beklentilere sahip olmaları muhtemel olduğundan düşük duygusal bağlılığa sahip olabilir (Yahaya ve Ebrahim, 2015: 204). Bazı çalışmalarda ise eğitim durumunu olumlu etkilediği sonucuna rastlanmaktadır. Bu durumda, bilgi ve eğitim düzeyinin artması iş görenlerde kişisel inisiyatif kullanma, sorumluluk almak, daha bağımsız karar alma ve pratiğe aktarma cesareti kazandırmaktadır. Bu bağlamda eğitim durumu iş görenlerin bıkkınlık ve monotonluk hallerini yok ederek işi kabullenmelerine yardımcı olmakta, meydana gelen devamsızlık ve rahatsızlıkları azaltmakta ve bağlılıklarını arttırmaktadır (Sağcan, 2013: 48). Literatürde yer alan çalışma bulguları da örgütsel bağlılık ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğu görüşünü de desteklemektedir (Jailapdeen, 2015: 115). Bazı çalışmalarda da eğitim durumu ve örgütsel bağlılık kavramlarının ilişkili olmadığı sonuçlarına rastlanmaktadır (Balfour ve Wechsler, 1996; Chughtai ve Zafar, 2006).

Tüm bu çalışmalar ışığında demografik değişkenler ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi analiz etmek amacıyla oluşturulan araştırma modeli ve araştırma hipotezleri aşağıdaki gibidir.



Şekil 2. Araştırma Modeli

H₁: Özel sektör çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri çalışanların cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₂: Özel sektör çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri çalışanların yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₃: Özel sektör çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri çalışanların mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₄: Özel sektör çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri çalışanların medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₅: Özel sektör çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri çalışanların eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

4. METODOLOJİ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Araştırmanın amacı, demografik değişkenlere göre özel sektör çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini analiz etmektir. Ayrıca çalışma kapsamında özel sektör çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini tespit edilmesi araştırmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır. Araştırma, Denizli’de çalışan özel sektör çalışanları üzerinde yapılmış olup, veri toplama sürecinde anket tekniği kullanılmıştır.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini özel sektörde farklı meslek gruplarında yer alan çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın evreninin tamamına ulaşmak süre ve kısıtlı olanaklar nedeniyle mümkün olmadığı için evren içerisinden seçilen örneklem grubu üzerinde çalışma tamamlanmıştır. Araştırmada olasılıklı olmayan örnekleme tekniklerinden kolayda örnekleme uygulanmıştır. Araştırmaya katılan çalışanlar Google Form kullanılarak çalışmaya dahil edildiği için araştırmanın örneklem grubu herhangi bir meslek dalında çalışan bireyler ile sınırlandırılmamıştır. Toplamda 151 eksiksiz doldurulmuş anket formuna ulaşılmıştır

böylece araştırmanın örneklemini 80 kadın ve 71 erkek olmak üzere toplam 151 çalışan oluşturmaktadır. Araştırmanın alan araştırması toplanan bu anket formlarındaki veriler üzerinden gerçekleştirilmiştir.

4.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Yapılan bu çalışmada araştırmaya katılan bireylerin sahip oldukları demografik özelliklerin belirlenmesinde araştırmacı tarafından hazırlanan ve beş maddeden meydana gelen kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Kişisel bilgi formunda yer alan maddeler ile katılımcıların cinsiyetlerine, yaş gruplarına, mesleki kıdem düzeylerine, medeni durumlarına ve eğitim düzeylerine ilişkin bulgular elde edilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesinde Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilmiş ve ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması Kurşunoğlu ve diğerleri (2010) tarafından yapılmış olan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyuttan ve 18 maddeden oluşmaktadır. Her boyutta 6 madde bulunmaktadır. Ölçekte 3., 4., 5. ve 13. maddeler olumsuz anlam içerdikleri için bu maddeler tersten kodlanmıştır. Ölçek 5'li Likert olduğu için ölçek maddelerine verilen yanıtlar "5=Tamamen katılıyorum, 4= Katılıyorum, 3= Ne katılıyorum ne katılmıyorum 2= Katılmıyorum, 1= Hiç katılmıyorum" şeklinde derecelendirilmektedir.

5. ANALİZ VE BULGULAR

Araştırmada elde edilen verilerin analizler SPSS 22 programıyla yapılmıştır. Ölçek alt boyut puanlarının cinsiyet ve medeni duruma göre kıyaslanmasında Bağımsız Örneklem T testi analizi kullanılırken, yaş grubu, mesleki kıdem ve eğitim durumuna göre kıyaslanmasında One Way ANOVA analizi kullanılmıştır. Ölçek alt boyutlarına ve maddelerine ilişkin ortalamaların belirlenmesinde tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmıştır. Katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzdeler dağılımların belirlenmesinde ise frekans analizi yapılmıştır.

5.1. Araştırma Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların demografik bilgileri Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzdeler Dağılımları

Değişken	Alt Değişken	F(n)	%
Cinsiyet	Kadın	80	53,0
	Erkek	71	47,0
Yaş grubu	20-30 yaş	69	45,7
	31-40 yaş	62	41,1
	41-50 yaş	20	13,2
Medeni durum	Evli	87	57,6
	Bekâr	64	42,4
	1-5 yıl	54	35,8

Mesleki kıdem	6-10 yıl	61	40,4
	11-15 yıl	17	11,3
	15+ yıl	19	12,6
Eğitim durumu	İlköğretim – lise	18	11,9
	Ön lisans	17	11,3
	Üniversite	98	64,9
	Lisansüstü	18	11,9

Araştırmaya katılan çalışanların %53'ü kadın, %47'si ise erkeklerden oluşmakta, %45,7'si 20-30 yaş grubunda, %41,1'i 31-40 yaş grubunda, %13,2'si ise 41-50 yaş grubunda yer almaktadır. Katılımcıların %57,6'sı evli ve %42,4'ü ise bekârdır. Mesleki kıdem açısından incelendiğinde, %35,8'inin 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip, %40,4'ünün 6-10 yıl kıdeme sahip, %11,3'ünün, 11-15 yıl kıdeme sahip, %12,6'sının ise 15+ yıllık mesleki kıdeme sahip olduğu; eğitim durumları incelendiğinde de %11,9'unun ilköğretim – lise mezunu, %11,3'ünün ön lisans mezunu, %64,9'unun üniversite mezunu ve %11,9'unun ise lisansüstü eğitim seviyesinde olduğu Tablo 1'de belirtilmektedir.

5.2. Araştırma Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistikleri

Tablo 2'de katılımcıların duygusal, normatif ve devam bağlılık düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapmalarına ait sonuçlar gösterilmektedir.

Tablo 2'de araştırmaya katılan çalışanların kurumlarına karşı hissettikleri örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiğinde, duygusal bağlılık düzeyinin ($\bar{x}=3,55$), normatif bağlılık ($\bar{x}=3,44$), devam bağlılık ($\bar{x}=3,01$) düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum kurumdaki çalışanların daha çok kendilerini mecbur hissettikleri için değil, kendi içlerinden geldiği için kurumlarına bağlılık gösterdikleri şeklinde yorumlanabilir. Tüm boyutların ortalaması incelendiğinde ise ortalamaların 3 ile 4 arasında olduğu, bu durumda çalışanların araştırma ölçeğinin ifadelerine katıldığı yönünde bir eğilim gösterdiği ifade edilebilir. Başka bir ifadeyle araştırma kapsamındaki çalışanlar genel olarak örgütlerine bağlı olduklarını belirttikleri söylenebilir.

Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde / alt boyut	Ortalama \bar{x}	Standart Sapma	Düzye*
Duygusal bağlılık	3,55	,997	Yüksek
1) Meslek hayatımın geriye kalanını bu kuruluşta geçirmek beni çok mutlu eder	3,60	1,287	Yüksek
2) Bu kuruluşun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum	3,93	1,112	Yüksek
3) Kendimi kuruluşumda "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum	3,14	1,410	Orta

4) Bu kuruluşa kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum	3,46	1,336	Yüksek
5) Bu kuruluşun benim için çok özel bir anlamı var	3,64	1,207	Yüksek
6) Kuruluşuma karşı güçlü bir aitlik hissim yok	3,54	1,418	Yüksek
Normatif bağlılık	3,44	,925	Yüksek
7) Mevcut işverenimle çalışmaya devam etmek için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum	3,43	1,314	Yüksek
8) Benim için avantajlı da olsa kuruluşumdan şu anda ayrılmamın doğru olmadığını hissediyorum	3,58	1,180	Yüksek
9) Kuruluşumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim	3,23	1,347	Orta
10) Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor	3,62	1,253	Yüksek
11) Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kuruluşumdan şu anda ayrılmazdım	3,44	1,319	Yüksek
12) Kuruluşuma çok şey borçluyum	3,34	1,200	Orta
Devam bağlılığı	3,01	,814	Orta
13) Şu anda kuruluşumda kalmak istek meselesi olduğu kadar mecburiyetten	2,90	1,360	Orta
14) İstesem de şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.	3,39	1,306	Orta
15) Şu anda kuruluşumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur	2,87	1,350	Orta
16) Bu kuruluşu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum	2,84	1,347	Orta
17) Bu kuruluştan ayrılmamın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kıtlığı olurdu	3,17	1,180	Orta
18) Eğer bu kuruluşa kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim	2,92	1,349	Orta

3, 4, 6, 7 numaralı maddeler ters çevrilerek puanlamaya dahil edilmiştir.

$\bar{x}=1-2,59$; Düşük $\bar{x}=2,60-3,39$; Orta $\bar{x}=3,40-5$; Yüksek

Çalışanların duygusal bağlılık düzeyini ölçen ifadeler incelendiğinde en yüksek değer 3,93 ortalamayla “Bu kuruluşun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum” ifadesi olurken, en düşük değer ise 3,14 ortalamayla “Kendimi kuruluşumda “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum” ifadesi olmuştur. İfadelere bakarak çalışanlar kurumlarını benimsedikleri ancak buna rağmen kendilerini ailenin bir parçası olma noktasında tereddüt yaşadıkları söylenebilir. Çalışanların normatif bağlılık düzeyini ölçen ifadeler incelendiğinde en yüksek değer 3,62 ortalamayla “Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor” ifadesi, en düşük değer ise 3,23 ortalamayla “Kuruluşumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim” ifadesi olduğu görülmektedir. Normatif bağlılık ifadelerine verilen cevapların ortalamaları genel olarak birbirine yakın olduğu dikkat çekmektedir. Devam bağlılığını ölçmek üzere kullanılan ifadeler incelendiğinde 3,39 ortalamayla “İstesem de şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu” ifadesinin en yüksek değer aldığı, “Bu kuruluşu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu

düşünüyorum” ifadesinin 2,84 ortalamayla en düşük değer aldığı görülmektedir.

5.2. Hipotez Test Sonuçları

Araştırmanın hipotezlerini test etmek için bağımsız örneklem t-testi veya tek yönlü Anova testi uygulanmıştır.

Araştırmanın ilk hipotezini, örgütsel bağlılık boyutlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek amacıyla bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Analizden elde edilen sonuçlar Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. Cinsiyete Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	n	Ortalama (x̄)	Ss	t	p
Duygusal bağlılık	Kadın	80	3,66	,963	1,383	,169
	Erkek	71	3,43	1,027		
Normatif bağlılık	Kadın	80	3,49	,955	,738	,462
	Erkek	71	3,38	,892		
Devam bağlılığı	Kadın	80	2,99	,843	-,396	,693
	Erkek	71	3,04	,785		

Tablo 3 incelendiğinde, araştırmaya katılan çalışanların cinsiyet değişkeni açısından duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı seviyelerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ve sonuç olarak H_0 hipotezi desteklenmemiştir ($p>0,05$).

Yaş değişkenine göre örgütsel bağlılık boyutlarının anlamlı farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek amacıyla tek yönlü Anova testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4. Yaşa Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Alt boyut	Yaş grubu	n	Ortalama (x̄)	Ss	F	P
Duygusal bağlılık	20-30 yaş	69	3,33	,969	4,469	,013
	31-40 yaş	62	3,83	,863		
	41-50 yaş	20	3,45	1,283		
Normatif bağlılık	20-30 yaş	69	3,28	,807	3,207	,043
	31-40 yaş	62	3,66	,972		
	41-50 yaş	20	3,31	1,052		
Devam bağlılığı	20-30 yaş	69	2,92	,794	,825	,440
	31-40 yaş	62	3,10	,847		
	41-50 yaş	20	3,06	,786		

Tablo incelendiğinde, araştırmaya katılan çalışanların yaş grubu değişkeni açısından devam bağlılığı seviyelerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($p>0,05$) buna karşın, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık seviyelerinin yaş grubu değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı seviyede farklılaştığı ($p<0,05$) sonucu görülmektedir. Duygusal bağlılık ve normatif bağlılıkta, 31-40 yaş grubundaki çalışanların bağlılık düzeyinin 20-30 yaş grubundaki

çalışanlardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Bu durumda araştırmanın H_2 hipotezinin kısmen desteklendiği söylenebilir.

Örgütsel bağlılık boyutlarının mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini gösteren analiz sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Mesleki Kıdeme Göre Anova Testi Analiz Sonuçları

Alt boyut	Mesleki kıdem	N	X	Ss	F	P
Duygusal bağlılık	1-5 yıl	54	3,42	1,013	,501	,682
	6-10 yıl	61	3,63	,970		
	11-15 yıl	17	3,65	,926		
	15+ yıl	19	3,61	1,129		
Normatif bağlılık	1-5 yıl	54	3,29	,815	,910	,438
	6-10 yıl	61	3,54	1,011		
	11-15 yıl	17	3,39	,870		
	15+ yıl	19	3,59	,977		
Devam bağlılığı	1-5 yıl	54	2,96	,799	,927	,429
	6-10 yıl	61	3,04	,784		
	11-15 yıl	17	2,83	,768		
	15+ yıl	19	3,25	,983		

Analiz sonuçlarına göre örgütsel bağlılık boyutlarının çalışanın mesleki kıdemi ile anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p > 0,05$). Bu durumda H_3 araştırmanın hipotezi desteklenmemiştir

Örgütsel bağlılık boyutlarının medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek için yapılan bağımsız örneklem t-testi analiz sonuçları Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6. Medeni Durum Göre Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

Boyut	Medeni durum	n	Ortalama (\bar{x})	Ss	t	P
Duygusal bağlılık	Evli	87	3,61	,993	,890	,375
	Bekâr	64	3,47	1,004		
Normatif bağlılık	Evli	87	3,44	1,014	,050	,960
	Bekâr	64	3,43	,795		
Devam bağlılığı	Evli	87	3,00	,851	-,218	,828
	Bekâr	64	3,03	,767		

Tablo 6 incelendiğinde, araştırmaya katılan çalışanların medeni durum değişkeni açısından da duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı seviyelerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Bu durumda H_4 hipotezi de desteklenmemiştir.

Son olarak araştırmanın son hipotezini test etmek amacıyla, örgütsel bağlılığının çalışanların eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini görebilmek için tek yönlü Anova testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7. Eğitim Durumuna Göre Tek Yönlü Anova Testi

Alt boyut	Eğitim durumu	n	Ortalama (\bar{x})	Ss	F	p
Duygusal bağlılık	İlköğretim – lise	18	3,21	1,044	4,711	,004
	Ön lisans	17	2,93	1,284		
	Üniversite	98	3,75	,874		
	Lisansüstü	18	3,39	1,000		
Normatif bağlılık	İlköğretim – lise	18	3,48	,882	2,897	,037
	Ön lisans	17	2,97	1,089		
	Üniversite	98	3,57	,841		
	Lisansüstü	18	3,13	1,093		
Devam bağlılığı	İlköğretim – Lise	18	3,42	,821	1,701	,169

Tablo 7 incelendiğinde, araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumu değişkeni açısından devam bağlılığı seviyelerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($p>0,05$), duygusal bağlılık ve normatif bağlılık seviyelerinin ise eğitim durumu değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı seviyede farklılaştığı ($p<0,05$) görülmektedir. Duygusal bağlılık ve normatif bağlılıkta, üniversite mezunu olan çalışanların bağlılık düzeyinin ön lisans mezunu olan çalışanlardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu durumda çalışmanın H_5 hipotezi kısmen desteklenmiştir şeklinde yorumlanabilir.

6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Özel sektörde çalışan bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen demografik değişkenlerin ele alındığı bu çalışmada, araştırmaya katılan bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda Türkiye’de çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olmamasının nedenleri çalışılması gereken önemli bir alan olarak karşılaşılmaktadır. Bilindiği gibi örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması hem çalışan motivasyonunu ve performansını hem de örgütsel verimliliği arttırmaktadır. Bu nedenle örgütsel bağlılık düzeyi düşük ya da orta seviyede olan çalışanlarda örgütsel bağlılık düzeyini yükseltmeye yönelik önlemlerin alınması bireysel ve örgütsel sonuçları açısından oldukça faydalı olabileceği düşünülmektedir.

Araştırma cinsiyet değişkenine göre ele alındığı zaman çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu durumda araştırmanın birinci hipotezi desteklenmemiştir. Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı farklılık göstermemesinin temelinde yatan nedenlerin başında kadın ve erkek çalışanların benzer örgüt iklimine ve örgüt kültürüne sahip işletmelerde çalışmalarının, bunun yanında kadın ve erkek çalışanların iş yaşamından beklentilerinin benzer düzeyde karşılanmasının bu sonucun ortaya çıkmasında etkili olduğu düşünülmüştür.

Araştırmada yaş grubu değişkenine göre, çalışanların örgütsel bağlılık boyutlarından devam bağlılığı anlamlı bir farklılık göstermezken; normatif ve duygusal bağlılık boyutu anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre 31-40 yaş arası katılımcıların normatif ve duygusal bağlılık düzeyleri diğerlerinden anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumda araştırmanın ikinci hipotezinin kısmen desteklendiği söylenebilir. Yaş değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde kısmen belirleyici olmasının birçok nedeni olabilmektedir. Örneğin; meslek yaşamının başında olan genç bireylerin genellikle iş motivasyonları yüksek olmaktadır. Bu durum hem devam bağlılığını hem de duygusal bağlılığı olumlu yönde etkileyebilmektedir. Bunun yanında yetişkin bireyler ileride işsiz kaldıkları zaman yeni bir iş bulma konusunda sorun yaşayacaklarını düşündükleri için yüksek devam bağlılığına sahip olabilmektedirler.

Yapılan analizler sonucunda araştırmaya katılan çalışanların mesleki kıdem değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Bu durum, araştırmaya katılan çalışanların mesleklerinde geçirdikleri sürenin, onların örgütlerine olan bağlılıklarını etkilemediği şeklinde yorumlanabilir. Böylece araştırmanın üçüncü hipotezi desteklenmemiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılarak, araştırmanın dördüncü hipotezi de desteklenmemiştir. Özel sektör çalışanlarında bekâr ya da evli olması fark etmeksizin örgütsel bağlılık düzeylerinin benzer düzeyde olduğu söylenebilir.

Yapılan analizler sonucunda araştırmada çalışanların duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Üniversite mezunu çalışanların duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri diğerlerine göre daha yüksektir. Bu durumda araştırmanın beşinci hipotezi kısmen desteklendiği söylenebilir. Eğitim düzeyinin örgütsel bağlılık üzerinde bir belirleyici olmasının temelinde yatan nedenlerin başında insanların eğitim düzeylerine uygun mesleklerde çalışma isteklerinin yattığı düşünülmektedir. Bunun yanında insanların eğitim düzeyleri yükseldikçe meslek hayatından beklentileri de artmaktadır. Beklentilerin karşılanması da örgütsel bağlılığı arttırmaktadır. Buna karşılık aldığı eğitime uygun bir işte çalışmayan ya da meslek hayatından beklentileri karşılanmayan iyi eğitilmiş bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri düşük olabilmektedir.

Sonuç olarak, özel sektörde çalışan bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta seviyede olduğu, örgütsel bağlılık üzerinde cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyinin kısmen birer belirleyici olduğu söylenebilir. Son yıllarda yapılan çalışmalarda (Bakotic, 2022; Avcı ve Erdem, 2022; Zhang ve Xie, 2022) da benzer sonuçlarla karşılaşılmıştır.

Bu araştırma Denizli ilinde faaliyet gösteren firmalarda görev yapan özel sektör çalışanları üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın hem Denizli ili hem de özel sektör çalışanlarıyla sınırlandırmak çalışmanın önemli kısıtları arasında olduğu düşünülmektedir. Bu kavram üzerine çalışacak araştırmacılara, ülkenin farklı illerini de kapsayacak şekilde, daha geniş bir alana

yayılan ve sadece özel sektörü değil diğer sektörleri içerisine alacak bir örneklem üzerinde çalışmaları önerilebilir. Ayrıca çalışanların unvanlarına, hangi sektörde çalışıldığı gibi değişkenler çalışma kapsamına dahil edilmemiştir. Unvanlar ve çalışılan sektör bakımından çalışanların bağlılık düzeylerini inceleyememek bu araştırmanın önemli sınırlılıkları arasındadır. Bu konu üzerine çalışma yapacak araştırmacılara örneklemde unvan ve çalışılan sektör ayrıştırması yapabilecekleri konusunda tavsiye verilebilir.

KAYNAKÇA

- Aggarwal, A., Sathna, P., Gupta, S., Mittal, A. & Rastogi, S. (2022). Gen Z entering the workforce: Restructuring HR policies and practices for fostering task performance and organizational commitment. *Journal of Public Affairs*, 22(3), 1-18.
- Akmaz, A.ve Erbaşı, A. (2016). Psikolojik kontrat ile örgütsel bağlılık ve örgütsel güven ilişkisi: Mersin ilindeki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, XVII(4), 125-154.
- Al-Jabari, B. ve Issam Ghazzawi (2019). Organizational commitment: A review of conceptual and empirical literature and a research agenda. *International Leadership Journal*, 11(1), 78-119.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Angle, H. L. ve Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 1-14.
- Angle, H. L. ve Perry, J. L. (1983). Organizational commitment: Individual and organizational influences. *Work and Occupations*, 10(2), 123-146.
- Avcı, A. ve Erdem, R. (2022). The role of demographic factors in predicting organizational commitment among security employees. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 7(1), 138-146. Zhang, L. F., and Xie, Z. (2022). Research agendas and organizational commitment among academics in mainland China. *Higher Education*, 1-20.
- Bailey, A. A., Albassami, F. & Al-Meshal, S. (2016). The roles of employee job satisfaction and organizational commitment in the internal marketing-employee bank identification relationship. *The International Journal of Bank Marketing*, 34(6), 821-840.
- Bakotić, D. (2022). How do demographic characteristics relate to organizational commitment? Evidence from Croatia. *Economic Research-ekonomska istraživanja*, 35(1), 3551-3570.
- Balfour, D. L. ve Wechsler, B. (1996). Organizational commitment: Antecedents and outcomes in public organizations. *Public Productivity & Management Review*, 256-277.
- Berberoğlu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC health services research*, 18, 1-9.

- Cahyono, Y., Novitasari, D., Sihotang, M., Aman, M., Fahlevi, M., Nadeak, M., ... & Purwanto, A. (2020). The effect of transformational leadership dimensions on job satisfaction and organizational commitment: Case studies in private university Lecturers. *Solid State Technology*, 63(1s), 158-184.
- Cho, S. ve Mor Barak, M. E. (2008). Understanding of diversity and inclusion in a perceived homogeneous culture: A study of organizational commitment and job performance among Korean employees. *Administration in Social Work*, 32(4), 100-126.
- Cohen, A. (1993). Age and tenure in relation to organizational commitment: A meta-analysis. *Basic and Applied Social Psychology*, 14(2), 143-159.
- Çetin, E. (2010). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında psikolojik sözleşmenin rolüne ilişkin bir araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Kütahya.
- Chughtai, A. A. ve Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers. *Applied HRM research*, 11(1), 39.
- Çöl, G. ve Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, XVIII(1), 291-306.
- Hartmann, L. C. ve Bambacas, M. (2000). Organizational commitment: A multi method scale analysis and test of effects. *The International Journal of Organizational Analysis*, 8(1), 89-108.
- İhtiyaroğlu, N. (2018). Analysis of relationship between teachers' coping styles with stress and the level of organizational commitment, *International Online Journal of Educational Sciences*, X(2), 192-206.
- Iqbal, A., Kokash, H. A., & Al-Oun, S. (2011). The impact assessment of demographic factors on faculty commitment in the Kingdom of Saudi Arabian universities. *Journal of College Teaching & Learning (TLC)*, 8(2), 1-13.
- Jailapdeen, S. (2015). An investigation of organizational commitment and education level among employees. *Physical Education*, V(12), 115-117.
- Jena, R. K. (2015). An assessment of demographic factors affecting organizational commitment among shift workers in India. *Management-Journal of Contemporary Management Issues*, XX(1), 59-77.
- Joiner, T. A. ve Bakalis, S. (2006). The antecedents of organizational commitment: the case of Australian casual academics. *International journal of educational management*, 20(6), 439-452.
- Kashefi, M. A., Adel, R. M., Abad, H. R. G., Aliklayeh, M. B. H., Moghaddam H. K. & Nadimi, G. (2013). Organizational commitment and its effects on organizational performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, IV(12), 501-510.

- Khalili, A. ve Asmawi, A. (2012). Appraising the impact of gender differences on organizational commitment: Empirical evidence from a private SME in Iran. *International Journal of Business and Management*, 7(5), 100-110.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. & Tanrıoğen, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, XXVIII(2), 101-115.
- Mathieu, J. ve Zajac, D. (1990). A review of meta-analyses of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. Sage publications.
- Meyer, John P. (2015). Organizational Commitment, Personnel Psychology and Human Resources Management: A Reader for Students and Practitioners içinde (289-342). Almanya: Wiley.
- Mowday, R. T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8(4), 387-401.
- Morrow, P. C. (2011). Managing organizational commitment: Insights from longitudinal research. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 18-35.
- Nguyen, H. N., Le, Q. H., Tran, Q. B., Tran, T. H. M., Nguyen, T. H. Y., & Nguyen, T. T. Q. (2020). The impact of organizational commitment on employee motivation: A study in Vietnamese enterprises. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 439-447.
- Radosavljević, Ž., Čilerdžić, V., & Dragić, M. (2017). Employee organizational commitment. *International Review*, (1-2), 18-26.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *The Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Improving employee performance through perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12), 839-849.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. (2015). Organizational behavior. 15. Edition, South Africa: Pearson Education.
- Rocha, F. D. S., Cardoso, L. & Tordera, N. (2008). The importance of organizational commitment to knowledge management, . *Comportamento Organizacional E Gestão*, 14(2), 211-232.

- Rowden, R. W. (2000). The relationship between charismatic leadership behaviors and organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(1), 30-35.
- Sagituly, G. ve Guo J. (2023). Job satisfaction and organizational commitment: comparing generations X and Y. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 1-20.
- Saçcan, A. (2013). Özel Dershanelerde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatminleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Etkileşim ile İlgili Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Salami, S. O. (2008). Demographic and psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers. *Anthropologist*, 10(1), 31-38.
- Sungu, L. J., Weng, Q., & Xu, X. (2019). Organizational commitment and job performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(3), 280-290.
- Tansky, J. W., Gallagher, D. G., & Wetzel, K. W. (1997). The effect of demographics, work status, and relative equity on organizational commitment: looking among part-time workers. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 14(3), 315-326.
- Tayfun, A., Palavar, K. & Yazıcıoğlu, İ. (2008). Otel işletmelerinde çalışan iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi, *Kamu-İş Dergisi*, IX(4), 1-22.
- WeiBo, Z., Kaur, S. & Jun, W. (2010). New development of organizational commitment: A critical review (1960-2009). *African Journal of Business Management*, 4(1), 12.
- Walumbwa, F. O., Orwa, B., Wang, P., & Lawler, J. J. (2005). Transformational leadership, organizational commitment, and job satisfaction: A comparative study of Kenyan and US financial firms. *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), 235-256.
- Yahaya, R. ve Ebrahim, F. (2016), "Leadership styles and organizational commitment: literature review", *Journal of Management Development*, 35 (2), 190-216.
- Yüce, A. ve Kavak, O. (2017). İçsel pazarlama faaliyetlerinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: bir araştırma, *Cataloging-In-Publication Data*, III(3), 79-96.
- Zhang, L. F. ve Xie, Z. (2022). Research agendas and organizational commitment among academics in mainland China. *Higher Education*, 1-20.