

## Cinsiyet Eşitliği Sağlanan İşletmelerde Çalışan Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık: Tunceli-Ovacık Tarımsal Kalkınma Kooperatifi Örneği\*

Berrin GEL, Mehmet AYDOĞAN\*\*

Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Ziraat Fakültesi, Tarım Ekonomisi Bölümü, Malatya, TÜRKİYE

Geliş Tarihi/Received: 29.12.2024

Kabul Tarihi/Accepted: 11.03.2025

ORCID ID (Yazar sırasına göre / by author order)

[orcid.org/0009-0002-3685-0069](https://orcid.org/0009-0002-3685-0069) [orcid.org/0000-0001-8427-5412](https://orcid.org/0000-0001-8427-5412)

\*\*Sorumlu Yazar/Corresponding Author: mehmet.aydogan@ozal.edu.tr

**Öz:** Bu çalışmanın temel amacı toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlandığı işletmelerde çalışanların iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık düzeylerini ortaya koymaktır. Araştırmanın ana materyalini, Tunceli ili Ovacık ilçesinde faaliyet gösteren Ovacık 94. Mahallesi Tarımsal Kalkınma Kooperatifi'nde (Ovacık Doğal) çalışan 60 kişi ile yapılan yüz yüze anketlerden elde edilen veriler oluşturmaktadır. Çalışmada, katılımcıların sosyoekonomik özelliklerinin analizinde tanımlayıcı istatistiklerden; çalışan memnuniyeti ve örgütsel bağlılıkların alt kategorilerinin belirlenmesinde Açıklayıcı Faktör Analizi'nden, normatif bağlılık ve duygusal bağlılık alt faktörlerini etkileyen değişkenlerin analizinde ise regresyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırmanın sonuçları, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlandığı işletmelerde çalışanların iş memnuniyetinin ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışma bulguları, çalışan memnuniyetini etkileyen; bireysel ve mesleki gelişme, çalışma ortamı, destekleyici politikalar ve şeffaflık olmak üzere dört temel faktörü tanımlamıştır. Bu faktörlerin, işletmelerde çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını artırmada önemli rol oynadığı belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık analizi kapsamında, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyut değerlendirilmiştir. Çalışanların yaşı ve eğitim süresi arttıkça çalışılan işyerine olan duygusal bağlılık azalmaktadır. Çalışanların gelir memnuniyeti ve işletmede çalışma süreleri arttıkça işletmelere olan normatif bağlılıkları artmaktadır. Sonuç olarak çalışanların iş memnuniyeti ve işyerine bağlılıklarını artırmak için tarım işletmelerinde cinsiyet eşitliğini destekleyen faaliyetlerin geliştirilmesi, iş yerinde inovasyon ve yaratıcılığı teşvik eden ortamların oluşturulması ve cinsiyet eşitliğine dayalı yaklaşımlarının benimsenmesi önerilir.

**Anahtar Kelimeler:** Cinsiyet eşitliği, çalışan memnuniyeti, örgütsel bağlılık, normatif bağlılık, Ovacık Doğal

## Employee Satisfaction and Organizational Commitment in Gender Equal Organizations: The Case of Tunceli-Ovacık Agricultural Development Cooperatives

**Abstract:** The primary objective of this study is to identify the levels of employees' occupational satisfaction and organisational commitment in organisations that prioritise gender equality. The study utilised data collected through face-to-face questionnaires, administered to a sample of 60 individuals employed at Ovacık 94 Neighbourhood Agricultural Development Cooperative (Ovacık Doğal), operating within the Ovacık district of Tunceli province. The study employed descriptive statistics to analyse the socioeconomic characteristics of the participants, utilising Explanatory Factor Analysis to identify the sub-categories of employee satisfaction and organisational commitment. Regression analysis was then used to examine the variables affecting normative commitment and affective commitment sub-factors. The study's findings indicated that employees' levels of occupational satisfaction and organisational commitment are high in organisations that ensure gender equality. The study identified four main factors affecting employee satisfaction: individual and professional development, working environment, supportive policies and transparency. These factors were determined to play an important role in increasing the motivation and commitment of employees in organisations. The study's organisational commitment analysis revealed three sub-dimensions: affective commitment, continuance commitment and normative commitment. The analysis demonstrated that employees' age and education period positively influence affective commitment, while their income

\*: Bu çalışma, TÜBİTAK tarafından 2209-A projeleri kapsamında desteklenen birinci yazara ait "Cinsiyet Eşitliği Sağlanan İşletmelerde Çalışan Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık: Ovacık Tarımsal Kalkınma Kooperatifleri Örneği" isimli projenin bir bölümünden üretilmiştir.

satisfaction and working time positively influence normative commitment. Consequently, in order to enhance employees' occupational satisfaction and workplace loyalty, it is recommended to develop initiatives that support gender equality in agricultural organisations, to create environments that encourage innovation and creativity in the workplace, and to adopt approaches based on gender equality.

**Keywords:** Gender equality, employee satisfaction, organizational commitment, normative commitment, Ovacık Doğal

## 1. Giriş

Toplumsal cinsiyet eşitliği, sürdürülebilir kalkınmanın merkezinde yer alan ve modern kalkınma politikalarının önemli bir bileşeni olarak kabul edilen bir kavramdır. Birleşmiş Milletler'in Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri çerçevesinin 5. hedefi (Anonim, 2024a), cinsiyet temelli eşitsizliklerin giderilmesini ve kadınların toplumsal, ekonomik ve politik süreçlere eşit katılımını sağlamayı amaçlamaktadır. Cinsiyet eşitliği, diğer Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'nin başarısında da kritik bir role sahiptir. Kadınların iş gücüne katılımının artırılması, fırsat eşitliğinin sağlanması ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılması gibi adımlar, bireysel refahı artırmakla kalmamakta, aynı zamanda genel ekonomik büyüme ve toplumsal kalkınmayı da hızlandırmaktadır. Farré (2012), toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesinin hem kadınlar hem de erkekler için faydalı olduğunu ve kalkınmayı hızlandırdığını savunmaktadır. Benzer şekilde, Anastasiou ve Siassiakos (2014) da cinsiyet eşitliğinin ekonomik büyüme ve genel yaşam kalitesine olumlu katkı sağladığını vurgulamaktadırlar. Acar ve Dönmez Kara (2024), kadınların cam tavan algılarının çalışanların özgüvenlerini kırdığı, kariyer ilerlemelerini engellediği ve iş yerinde liderlik pozisyonlarına gelmelerini zorlaştırdığını ve bireylerin örgüte karşı güvenlerini sarstığı, aidiyet duygusunu zayıflattığı ve mutsuzluk yarattığı ifade etmektedirler.

İşletmelerde cinsiyet eşitliği sağlanması, iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık gibi önemli konular üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır. Cinsiyet eşitliği sağlanan işletmelerde çalışanlar, adil bir ortamda kendilerini daha motive hissetmekte, yeteneklerini tam anlamıyla kullanabilmekte ve işletmenin başarısına daha fazla katkıda bulunmaktadır. Bu tür işletmeler, çalışanların işlerine daha bağlı olmalarını sağlarken, aynı zamanda çalışan devir hızını düşürmekte ve verimliliği artırmaktadır. Kadın ve erkek çalışanların eşit fırsatlara sahip olduğu iş yerlerinde, yaratıcılık ve inovasyonun teşvik edilmesi de daha kolay olmaktadır. Burgess (2008), kadın ve erkeklerin farklı ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmanın iş yeri planlaması ve tasarımında önemli olduğunu belirtmektedir. Kadınların iş gücüne tam anlamıyla katılmalarının sağlanması, iş

yerinde yaratıcılığı artırmakta ve işletmelerin inovasyon kapasitelerini güçlendirmektedir.

Literatürde cinsiyet eşitliği ve iş memnuniyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen pek çok araştırma, eşitlik sağlanan iş yerlerinde çalışanların daha memnun olduklarını ve işletmelere daha fazla bağlılık geliştirdiklerini ortaya koymaktadır. O'Brien ve ark. (2019), toplumsal cinsiyet eşitliğinin çok boyutlu bir kavram olduğunu ve bu eşitliğe ulaşmanın karmaşıklığını vurgulamaktadırlar. Kabeer ve Natali (2013), cinsiyet eşitliğinin eğitime erişim ve istihdam olanaklarının artırılmasında büyük rol oynadığını belirtmektedir. Öte yandan, Vracheva ve Stoyneva (2020), toplumsal cinsiyet eşitliğinin bazı alanlarda, özellikle girişimcilikteki cinsiyet eşitsizliğinde uçurumları kapatmaya yardımcı olduğunu, ancak bazı işgücü düzenlemelerinin bu eşitliğe olumsuz etki edebileceğini tartışmaktadırlar. Abdullah (2014) ise kadınların yönetim kademelerinde yer almalarının, performans göstergelerini olumlu yönde etkilediğini savunmaktadır. İçaçan ve Kartalkaya (2023) kadınların cinsiyet rolleri ile iş tatminleri arasında negatif bir ilişki bulunduğunu, kadınların iş yaşamlarındaki cinsiyet rollerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üzerinde önemli bir etkisi olduğunu vurgulamaktadırlar.

Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yapılan çalışmalar sınırlı olmakla birlikte, özellikle kırsal kooperatiflerde kadınların ekonomik yaşama katılımını artırmaya yönelik girişimler dikkat çekmektedir. Müftüler-Baç (2012), Türkiye'de kadına yönelik şiddetin ve iş yerlerindeki fırsat eşitsizliğinin cinsiyet eşitliğini engellediğini vurgulamışlardır. Kurtege Sefer (2020) ise kooperatiflerde kırsal kadın girişimciliğine odaklanarak, bu kooperatiflerin sürdürülebilirliğinde toplumsal cinsiyet duyarlılığının önemine dikkat çekmektedir. Tarımsal kooperatifler, kadınların tarım sektöründe daha aktif rol almalarını sağlayarak, kırsal kalkınmaya katkıda bulunmaktadır. Özdoğan ve Kesgin (2021), kadınların tarımsal kooperatifler aracılığıyla kişisel gelişimlerine önemli katkılar sağladığını belirtmişlerdir. Ancak, mevcut yapılmış çalışmaların çoğunluğu, bu kooperatiflerde cinsiyet eşitliğinin sağlandığına dair somut bulgular sunmamaktadır. Diğer bir ifade ile daha önce yapılan çalışmaların cinsiyet eşitliği sağlanan işletmelerde ve özellikle tarımsal kooperatiflerde

yürütüldüğüne dair net bir bulgu yer almamaktadır. Dolayısıyla kooperatiflerde cinsiyet eşitliğine dayalı çalışan memnuniyeti ve örgütsel bağlılığı araştıran çalışmaların, cinsiyet eşitliği sağlanan kooperatiflerde yürütülmesi daha doğru sonuçlar verecektir; bu nedenle, bu durumun incelenmesi gereklidir.

Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği sağlayan kooperatiflerden birisi olan Ovacık 94. Mahallesi Tarımsal Kalkınma Kooperatifi (Ovacık Doğal), 2017 yılında Ovacık Belediyesi’nin öncülüğünde kurulmuş olup, insan kaynakları yönetiminde cinsiyet eşitliğini esas almaktadır (Anonim, 2023). Ovacık 94. Mahallesi Tarımsal Kalkınma Kooperatifi’nde (Ovacık Doğal) hem tarımsal üretim aşamasında hem de ürünlerin tüketiciye ulaştırılması süreçlerinde kadın ve erkek çalışanlara eşit fırsatlar sunulmaktadır. Kooperatifteki işleyişin temelinde ortak karar alma süreçleri ve toplumsal dayanışma bulunmaktadır. Çalışanların yarısının kadınlardan oluşmasına özen gösteren kooperatif, kadın istihdamını teşvik ederek, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama konusunda önemli bir model teşkil etmektedir. Bu çalışmada, cinsiyet eşitliği sağlanan kooperatiflerde çalışanların iş memnuniyeti ve kurumsal bağlılıklarının ortaya çıkartılması amaçlanmıştır. Çalışmada cinsiyet eşitliği sağlanan kooperatiflerde, çalışanların iş memnuniyeti ve kurumsal bağlılıkları cinsiyete göre değişmekte midir sorusuna cevap aranmıştır.

## 2. Materyal ve Yöntem

### 2.1. Araştırma alanı

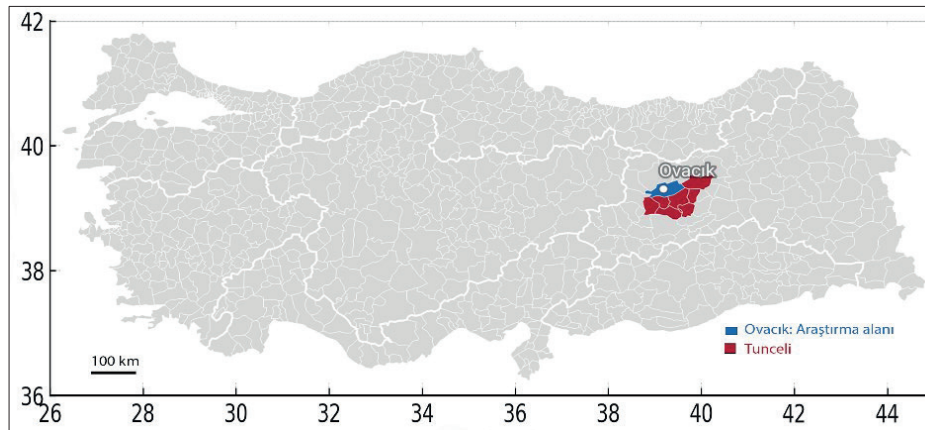
Tunceli iline bağlı olan Ovacık ilçesi, adını dağlarının arasında yer alan 74 km<sup>2</sup> büyüklüğünde ve 1350 metre yükselti oviden almaktadır. Ovacık ilçesi 1538 km<sup>2</sup> alanı ile Tunceli ilinin arazi büyüklüğü bakımından en büyük ilçesidir. Ovacık ilçesinin toplam tarım alanı 72.538 dekadır.

Ovacık ilçesinde iklim koşullarının olumsuzluğu nedeniyle tarımsal üretim periyodu sınırlıdır. Bu sebeple, Ovacık bölgesinde temel tarım ürünleri arasında; buğday (6.000 da), fasulye (19.250 da), nohut (2.365 da), yonca (15.250 da), korunga (5.400 da), ceviz (8.505 da) ve armut (1.220 da) yer almaktadır. Ayrıca tarım ürünleri dışında büyükbaş (5.000 baş) ve küçükbaş (42.000 baş) hayvan varlığı bulunmaktadır (Anonim, 2024b). Ovacık ilçesi, Tarımsal Üretim ve Tüketim Kooperatifleri’nin burada faaliyet göstermesi ve bu kooperatiflerin cinsiyet eşitliğine önem vermesi sebebi ile araştırma alanı olarak belirlenmiştir (Şekil 1).

Araştırmada kullanılan veriler Tunceli ili Ovacık ilçesinde bulunan Ovacık 94. Mahallesi Tarımsal Kalkınma Kooperatifi (Ovacık Doğal)’nde çalışan 30 kadın, 30 erkek olmak üzere toplam 60 çalışandan yüz yüze yapılan anketler ile elde edilmiştir. Araştırmanın ikincil verileri önceki çalışmalardan, kamu kurumlarının veri tabanlarından ve ilgili raporlardan oluşmaktadır.

### 2.2. Analiz ve değerlendirme yöntemleri

Araştırmada katılımcıların sosyoekonomik özelliklerinin (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi vb.) analizinde ortalama, frekans ve oran gibi tanımlayıcı istatistiklerden, sosyoekonomik özelliklerin cinsiyete göre karşılaştırılmasında t-testi ve ki-kare ( $\chi^2$ ) analiz yöntemlerinden yararlanılmıştır. Katılımcıların iş memnuniyetinin belirlenmesinde; Şimşek ve ark. (2019) tarafından geliştirilen “Çalışan Memnuniyeti Ölçeği”nden, örgütsel bağlılıklarının ölçülmesinde ise Erceylan (2010) tarafından gerçekleştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nden araştırma amacına göre uyarlanarak hazırlanan sorulardan yararlanılmıştır. Çalışan memnuniyeti ve örgütsel bağlılık alt grupları ve faktör skorlarının belirlenmesinde Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) kullanılmıştır.



Şekil 1. Araştırma alanı lokasyon haritası

Figure 1. Research area location map

Katılımcıların örgütsel bağlılığının alt boyutları ile demografik özellikleri arasındaki ilişkiler regresyon analizi ile incelenmiştir. Regresyon analizinde duygusal bağlılık alt değişkeni bağımlı, yaş ve eğitim süresi ise bağımsız değişken; normatif bağlılık alt faktörü bağımlı, gelir memnuniyeti ve işletmede çalışma süresi bağımsız değişkenler olarak kabul edilmiştir.

### 3. Bulgular

#### 3.1. Sosyoekonomik özellikler

Araştırmada katılımcıların sosyoekonomik özellikleri incelenmiştir. Ovacık 94. Mahallesi Tarımsal Kalkınma Kooperatifi'nde (Ovacık Doğal) çalışan erkeklerin yaş ortalaması 40.8 yıl, kadınların yaş ortalaması 36.4 yıl olarak hesaplanmıştır. Kadınların yaş ortalaması erkeklere

göre daha düşüktür ( $t= 1.811$ ;  $P<0.10$ ). İki grubun hane büyüklükleri ortalamaları benzer (ortalama 3 kişi) olup, kadın ve erkek çalışanlar arasında hane büyüklüğü bakımından bir farklılık bulunmamaktadır. Erkek çalışanların eğitim süreleri ortalama 10.6 yıl, kadın çalışanların ise ortalama 11.4 yıldır. Erkek çalışanların eğitim süresi ortalaması kadın çalışanların eğitim süresi ortalamasından daha düşük olmakla birlikte, bu farklılık istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır. Her iki gruptaki katılımcılar asgari ücretle çalıştıkları için gelir bakımından bir karşılaştırma yapılmamıştır. Kadın çalışanların kooperatifte ortalama çalışma süresi 2.4 yıl, erkek çalışanların kooperatifte çalışma süreleri 3.1 yıl olarak hesaplanmıştır. Kadınların işletmede ortalama çalışma süresi, erkeklerin işletmede ortalama çalışma süresinden daha düşüktür ( $t= 1.737$ ;  $P<0.10$ ) (Tablo 1).

**Tablo 1. Kooperatifte çalışanların sosyoekonomik özellikleri**

Table 1. Socioeconomic characteristics of cooperative employees

Sosyoekonomik özellikler	Cinsiyet	Sayı	Ortalama	Standart sapma	t	P
Yaş (yıl)	Erkek	30	40.8	9.1	1.811	0.076*
	Kadın	30	36.4	8.2		
Hane halkı büyüklüğü	Erkek	30	3.4	1.2	0.110	0.913
	Kadın	30	3.3	1.4		
Eğitim süresi (yıl)	Erkek	30	10.6	3.1	-0.878	0.384
	Kadın	30	11.4	3.1		
Gelir (TL)	Erkek	30	17.002,1	-	-	-
	Kadın	30	17.002,1	-		
Kooperatifte çalışma süresi (yıl)	Erkek	30	3.1	1.3	1.737	0.089
	Kadın	30	2.4	1.3		

\*: % 10 güven aralığında anlamlıdır.

#### 3.2. Kooperatifte çalışanların gelir memnuniyet düzeyleri

Kooperatif çalışanlarının genel olarak % 41.6'sı gelirlerinden memnun değil iken, çalışanların % 43.3'ü gelirlerinden genel olarak memnundurlar. Bir başka deyişle, kooperatif çalışanları arasında gelirlerinden memnun olanların oranı gelirlerinden memnun olmayanların oranından daha fazladır. Gelirlerinden memnun olan erkeklerin oranı % 46.7 iken, bu oran kadınlarda % 40.0'dır (Tablo 2).

#### 3.3. Kooperatifte çalışanların iş memnuniyetinin analizi

Verilerin güvenilirlik düzeylerini gösteren Cronbach's alpha ( $\alpha$ ) değeri 0.622 olup, verilerin iç tutarlılığının iyi olduğunu göstermektedir. Kaiser Meyer Olkin testi sonucu 0.566 olarak hesaplanmıştır. Barlett'in küresellik testinde Ki-kare değeri ( $\chi^2= 402.765$ ;  $P<0.01$ ) verilerin analizinde AFA kullanımının uygun olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışan memnuniyeti

**Tablo 2. Gelir memnuniyet düzeyleri analizi**

Table 2. Analysis of income satisfaction levels

Cinsiyet	Sayı/Oran	Gelir memnuniyet düzeyleri					Toplam
		1	2	3	4	5	
Erkek	Sayı	3	9	4	9	5	30
	Oran (%)	10.0	30.0	13.3	30.0	16.7	100
Kadın	Sayı	5	8	5	9	3	30
	Oran (%)	16.7	26.7	16.7	30.0	10.0	100
Toplam	Sayı	8	17	9	18	8	60
	Oran (%)	13.3	28.3	15.0	30.0	13.3	100

1: Kesinlikle memnun değil, 2: Memnun değil, 3: Kararsız, 4: Memnun, 5: Kesinlikle memnun



ölçeğinin faktörleri gruplandırılırken, bulunan her bir değişkenin özdeğerlerinden yararlanılmıştır. Yirmi değişkenin özdeğeri birden küçük olduğu için değerlendirmeye alınmamıştır. Çalışmada dört faktörün özdeğeri 1'den büyük olarak hesaplanmış ve bu faktörler toplam varyansın % 57.5'ini açıklamaktadır (Tablo 3).

**Tablo 3. Çalışan memnuniyeti ölçeğinin faktör yükleri**

Table 3. Factor loadings of the employee satisfaction scale

Değişkenler	Faktörler ve faktör yükleri			
	Bireysel ve mesleki gelişme	Çalışma ortamı	Destekleme	Şeffaflık
BMG8	0.860			
BMG2	0.851			
BMG1	0.848			
BMG7	0.800			
BMG9	0.577			
BMG5	0.438			
ÇOM7		0.855		
ÇOM6		0.833		
ÇOM5		0.759		
ÇOM4		0.568		
ÇOM1		0.548		
DST3			0.719	
DST4			0.719	
DST6			-0.682	
DST8			0.347	
ŞFK6				0.649
ŞFK4				0.582
ŞFK3				-0.561
ŞFK2				0.450

BMG: Bireysel ve mesleki gelişme faktörü, ÇOM: Çalışma ortamı faktörü, DST: Destekleme faktörü, ŞFK: Şeffaflık faktörü

Çalışmada birinci faktör "Bireysel ve Mesleki Gelişme", ikinci faktör "Çalışma Ortamı", üçüncü faktör "Destekleme" ve dördüncü faktör "Şeffaflık" olarak adlandırılmıştır (Tablo 4).

*Bireysel ve mesleki gelişme faktörü (BMG):* Bu faktör gurubu, Ovacık 94. Mahallesi Tarımsal Kalkınma Kooperatifi'nde (Ovacık Doğal) çalışanların bireysel ve mesleki olarak gelişimlerine yönelik sağlanan imkanları içermektedir. Çalışanların bireysel ve mesleki gelişimine dair kooperatif tarafından sunulan fırsatlar, kooperatife olan bağlılığı arttırmaktadır. Bireysel ve mesleki gelişme faktörünün hesaplanmasında kullanılan

değişkenlere verilerin yanıtların medyanı dört olup BMG faktörü açıklanan toplam varyansın % 19.41'ini oluşturmaktadır (Tablo 4).

*Çalışma ortamı faktörü (ÇOM):* Çalışma ortamı alt faktörü, kooperatifte çalışanların memnuniyet ve iş performanslarına etki eden sosyal ve psikolojik durumları kapsamaktadır. Çalışma ortamında sağlanan bireysel karar verebilme, çalışılan ortamın huzurlu olması, fiziksel koşulların yeterliliği ve çalışanların motivasyonunu destekleyen imkânlar çalışanların kooperatife olan bağlılığı arttırmaktadır. Çalışma ortamı faktörünün hesaplanmasında kullanılan değişkenlere verilen yanıtların medyanı dört olup ÇOM faktörü açıklanan toplam varyansın % 15.18'ini oluşturmaktadır (Tablo 4).

*Destekleme faktörü (DST):* Destekleme faktör grubu, kooperatifte çalışanların kendilerini geliştirebilecekleri, yeteneklerinin ve çabalarının takdir edildiği, adil ve destekleyici bir ortamı belirtmektedir. Kooperatiflerde, çalışanları destekleme sisteminin bulunması çalışanların kooperatife olan bağlılığını arttırmaktadır. Destekleme faktörünün hesaplanmasında kullanılan değişkenlere verilen yanıtların medyanı dört olup DST faktörü açıklanan toplam varyansın % 12.27'sini oluşturmaktadır (Tablo 4).

*Şeffaflık faktörü (ŞFK):* Şeffaflık faktör grubu, kooperatifteki çalışanların karar alma süreçlerinde, performans değerlendirmelerinde, dürüst ve ulaşılabilir bilgi paylaşımı kavramlarını kapsamaktadır. Şeffaflık, çalışanlar arasında güven inşa ederek memnuniyeti ve kooperatife olan bağlılığı arttırmaktadır. Şeffaflık faktörünün hesaplanmasında kullanılan değişkenlere verilen yanıtların medyanı dört olup ŞFK faktörü açıklanan toplam varyansın % 10.61'ini oluşturmaktadır (Tablo 4).

### 3.4. Örgütsel bağlılık analizi

Verilerin güvenilirlik düzeylerini gösteren Cronbach's alpha değeri 0.622 olup, verilerin tutarlı olduğunu göstermektedir. Kasier Meyer Olkin testi sonucu 0.538 olarak hesaplanmıştır. Barlett'in küresellik testinde ise Ki-kare değeri ( $\chi^2= 451.74$ ;  $P<0.01$ ), verilerin analizinde AFA kullanımının

**Tablo 4. Çalışan memnuniyeti ölçeğinin toplam varyans değerleri**

Table 4. Total variance values of employee satisfaction scale

Faktör grupları	Özdeğer			Açıklanan varyans		
	Toplam	%	Kümülatif %	Toplam	%	Kümülatif %
Bireysel ve mesleki gelişme	3.73	19.61	19.61	3.69	19.41	19.41
Çalışma ortamı	2.87	15.13	34.74	2.89	15.18	34.59
Destekleme	2.45	12.91	47.65	2.33	12.27	46.86
Şeffaflık	1.87	9.82	57.47	2.02	10.61	57.47

uygun olduğunu ortaya koymaktadır. Örgütsel bağlılık analizi için faktörler gruplandırılırken her bir değişkene ait öz değerden yararlanılmıştır. Çalışmada belirlenen birinci faktör “Duygusal Bağlılık”, ikinci faktör “Devam Bağlılığı”, üçüncü faktör olarak ise “Normatif Bağlılık” olarak adlandırılmıştır (Tablo 5).

**Tablo 5. Örgütsel bağlılık düzeylerinin faktör yükleri**

Table 5. Factor loadings of organizational commitment levels

Değişkenler	Faktörler ve faktör yükleri		
	Duygusal bağlılık	Devam bağlılığı	Normatif bağlılık
BÖ3	0.860		
BÖ4	0.859		
BÖ21	0.800		
BÖ5	0.728		
BÖ1	0.632		
BÖ12	0.406		
BÖ13	0.356		
BÖ8		0.865	
BÖ16		0.855	
BÖ15		0.847	
BÖ17		0.714	
BÖ11		0.409	
BÖ2		0.340	
BÖ20			0.821
BÖ23			0.772
BÖ19			0.731
BÖ25			0.483

BÖ: Bağlılık Ölçeği soruları

*Duygusal bağlılık faktörü:* Duygusal bağlılık faktörü, çalışanların kooperatife karşı duyduğu sevgi, aidiyet ve bağlılık duygularını ifade etmektedir. Kooperatifte çalışanlar, kooperatifi bir aile gibi görmekte ve kendilerini bu ailenin bir parçası olarak hissetmektedirler. Çalışanların, geri kalan iş yaşamlarını kooperatifte geçirme arzusu taşımaları ve sorumluluk hissetmeleri, kooperatife olan bağlılığı artırmaktadır. Duygusal bağlılık faktörünün analizinde kullanılan değişkenlere verilen yanıtların medyan değeri dört olup, bu faktör toplam varyansın % 23.5’ini açıklamaktadır (Tablo 6).

*Devam bağlılığı faktörü:* Devam bağlılığı faktörü, çalışanların kooperatifte kalmayı bir zorunluluk olarak gördükleri durumları ifade

etmektedir. Çalışanlar, kooperatife duydukları sadakatlerini hak ettiğini düşünmekte ve kooperatiften ayrılmaların suçluluk hissi yaratacağını ifade etmektedir. Çalışanların, kooperatife karşı karşılaştığı sorunları kendi problemleri olarak görmeleri ve işletmeye karşı derin bir sorumluluk duymaları, kooperatife olan bağlılığı artırmaktadır. Devam bağlılığı faktörüne ilişkin değişkenlere verilen yanıtların medyan değeri dört olup, bu faktör toplam varyansın % 17.1’ini açıklamaktadır (Tablo 6).

*Normatif bağlılık faktörü:* Normatif bağlılık faktörü, çalışanların kooperatife karşı duyulan etik ve ahlaki düzeyde hissettikleri sorumluluk bilincini ifade etmektedir. Bu faktör, kooperatife misyonu ve vizyonunun kooperatif çalışanlarına, yaptıkları işlerinin önemli olduğunu hissettirmesidir. Çalışanların, kooperatifte oluşan gelişmeler ve değişiklikler hakkında yeterli bilgi alabilmeleri, kooperatif tarafından çalışanlara yönelik sunulan ilave imkanlardan memnuniyet duyması ve fikirlerini ifade ederken kendilerini rahat hissetmeleri, kooperatife olan bağlılığı artırmaktadır. Normatif bağlılık faktörüne ilişkin değişkenlere verilen yanıtların medyan değeri dört olup, toplam varyansın % 14’ünü açıklamaktadır (Tablo 6).

### 3.5. Çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen faktörler

Kooperatif çalışanlarının sosyoekonomik özellikleri ile duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılıkları arasındaki ilişkinin varlığı regresyon analizi ile test edilmiştir. Devam bağlılığı alt faktörü ile çalışanların sosyoekonomik özellikleri arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Duygusal bağlılık alt faktörü ile yaş ve eğitim süresi arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların yaşı arttıkça çalışılan işyerine olan duygusal bağlılık azalmaktadır ( $t=1.926$ ;  $P<0.10$ ). Benzer şekilde eğitim süresi arttıkça çalışanların işyerlerine olan duygusal bağlılıkları azalmaktadır ( $t=3.21$ ;  $P<0.05$ ). Normatif bağlılık alt değişkeni ile gelir memnuniyeti ve işletmede çalışma süresi arasında düşük düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların gelir memnuniyeti arttıkça işletmelere olan normatif bağlılıkları artmaktadır ( $t=1.834$ ;

**Tablo 6. Örgütsel bağlılık ölçeğinin toplam varyans değerleri**

Table 6. Total variance values of organizational commitment scale

Faktörler	Özdeğer			Açıklanan varyans		
	Toplam	%	Kümülatif %	Toplam	%	Kümülatif
Duygusal bağlılık	3.99	23.48	23.48	3.60	21.15	21.15
Devam bağlılığı	2.90	17.06	40.54	3.17	18.66	39.82
Normatif bağlılık	2.38	14.00	54.54	2.50	14.72	54.54

$P < 0.10$ ). Çalışanların işletmedeki çalışma süreleri arttıkça işletmeye olan normatif bağlılıkları artmaktadır ( $t = 1.724$ ;  $P < 0.10$ ) (Tablo 7).

#### 4. Tartışma ve Sonuç

Toplumsal cinsiyet eşitliği, bireylere eşit haklar, sorumluluklar ve fırsatlar sunulmasını ifade etmekte ve ekonomik büyüme ile kalkınmanın temel unsurlarından biri olarak değerlendirilmektedir (Shanthi ve Mitravinda, 2020). Bu bağlamda, çeşitli çalışmalar belirli bağlılık boyutlarında cinsiyet farklılıklarının mevcut olduğunu göstermektedir. Araştırmalar, cinsiyet farklılıklarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini incelemiş ve kadınların normatif bağlılık düzeylerinin genellikle daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Eşitlik algılarının olumlu olduğu durumlarda, kadın çalışanların hem duygusal hem de normatif bağlılık sergilediği gözlemlenmiştir (Khalili ve Asmawi, 2012; Ramamoorthy ve Stringer, 2017). Mevcut çalışmada, çalışan bağlılığı üzerinde toplumsal cinsiyet eşitliği ve demografik faktörlerin etkili olduğu; çalışanların eğitim süresi ve yaşlarının artmasıyla birlikte kooperatife olan duygusal bağlılıklarının azaldığı belirlenmiştir. Buna karşılık, çalışma süresi ve gelir memnuniyeti arttıkça çalışanların kooperatife olan normatif bağlılıklarının yükseldiği sonucuna varılmıştır. Bu durum, çalışanların işyerlerine bağlılığının, bireylerin kişisel özellikleri ve iş tatminine bağlı olarak farklılaştığını göstermektedir. Malezya'da yapılan bir çalışma, duygusal ve normatif bağlılıkta bariz bir cinsiyet farklılıkları olduğunu, ancak devam bağlılığı açısından böyle bir fark bulunmadığını ortaya koymuştur (Ahmad ve ark., 2023). Bağlılık üzerinde etkili faktörlerin her iki cinsiyet için de büyük ölçüde benzer olduğu

vurgulanmakla birlikte, cinsiyetin örgütsel bağlılığın belirli boyutlarını etkileyebileceği belirtilmiştir (Adamchik ve Sedlak, 2024).

Çalışmada, kadın çalışanların eğitim seviyelerinin erkek çalışanlardan daha yüksek olmasına rağmen, iş yerindeki ortalama çalışma sürelerinin daha kısa olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulguları diğer araştırmaların sonuçlarından farklılaşmaktadır. Bu durumun nedenleri arasında; kadınların iş dışındaki sosyal yaşamlarında zorlandıklarını, iş-yaşam dengesinin bu nedenle etkili bir biçimde kurulmadığı sayılabilir. Bu bulgular, toplumsal cinsiyet eşitliğinin yalnızca iş yerinde değil, bireylerin özel yaşamlarını da etkilediğini ortaya koymaktadır. Bazı çalışmalarda iş tatmini açısından kadın ve erkek çalışanlar arasında anlamlı bir fark bulunmadığı belirtilmiştir (Gumbang ve ark., 2010; Suki, 2011). Cinsiyet açısından dengeli çalışma gruplarında hem erkekler hem de kadınlar daha yüksek iş memnuniyeti yaşamaktadır (Fields ve Blum, 1997). Fakat İran'daki bir havayolu sektöründe yapılmış olan bir araştırmada cinsiyetler arasında iş memnuniyeti bakımından anlamlı bir fark bulunmamıştır (Rast ve Tourani, 2012).

Araştırma bulguları Ovacık 94. Mahallesi Tarımsal Kalkınma Kooperatifi'nde cinsiyet eşitliğine dayalı yönetim anlayışının yalnızca bireysel faydalar değil, aynı zamanda kurumsal performans açısından da olumlu sonuçlar doğurduğunu ortaya koymuştur. Sonuç olarak, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlandığı işletmelerde çalışanların iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksektir. Ancak kadın çalışanların işyerinde çalışma devamlılığını artırmak ve iş-yaşam dengelerini daha iyi desteklemek için politikalar geliştirilmelidir.

**Tablo 7. Faktörleri etkileyen demografik özellikler**

Table 7. Demographic characteristics affecting the factors

Bağımlı değişkenler	Değişkenler	Katsayı	Standart hata	t	P	R <sup>2</sup>
Duygusal bağlılık	Sabit	5.425	1.884	2.88	0.006	0.258
	Yaş	-0.064	0.033	-1.926	0.061*	
	Eğitim süresi (Yıl)	-0.214	0.067	-3.21	0.003**	
Normatif bağlılık	Sabit	-1.006	2.041	-0.493	0.625	0.129
	Gelir memnuniyeti	0.245	0.133	1.834	0.074*	
	İşletmede çalışma süresi (Yıl/Ay)	0.233	0.135	1.724	0.092*	

\*, \*\*: Sırasıyla, % 10 ve % 5 güven aralığında anlamlıdır.

#### Etik Beyanı

Bu araştırmanın etik kurul onayı; Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı'ndan 28/03/2024 tarih, 22 oturum no ve 16 karar sayısı ile alınmıştır.

#### Finansman

Bu araştırma; Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) Bilim İnsanı Destek Programları Başkanlığı (BİDEB) tarafından yürütülen, 2209-A Üniversite Öğrencileri Araştırma Projeleri Destekleme Programı 2023 yılı

2. dönem kapsamında 1919B012316795 numaralı proje ile desteklenmiştir.

### Yazarların Katkı Beyanı

Yazarlar; makaleye eşit katkıda bulduklarını, makalenin yayına hazır son halini gördüklerini/okuduklarını ve onayladıklarını beyan ederler.

### Çıkar Çatışması Beyanı

Tüm yazarlar, bu çalışma için herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan etmektedir.

### Kaynaklar

- Abdullah, S.N., 2014. The causes of gender diversity in Malaysian large firms. *Journal of Management & Governance*, 18: 1137-1159.
- Acar, E., Dönmez Kara, C.Ö., 2024. Kadın çalışanların yaşadığı cam tavan sendromunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: Bankacılık sektörü örneği. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2): 84-95.
- Adamchik, V., Sedlak, P., 2024. Gender and organizational commitment: Evidence from a nationwide survey in Poland. *Central European Management Journal*, 32(4): 515-533.
- Ahmad, M.F., Safwan, N.S.Z., Salamuddin, N., Surat, S., Basar, A., Hussain, R.N.J.R., Suhaimi, S.S.A., 2023. Gender differences in organizational commitment. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(8): e518-e518.
- Anastasiou, S., Siassiakos, K., 2014. The importance of equal opportunities at work: Why should we care about it? *Advances in Management and Applied Economics*, 4(6): 51-64.
- Anonim, 2023. Ovacık Doğal. (<https://ovacikdogal.com/>), (Erişim tarihi: 07.11.2023).
- Anonim, 2024a. Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları. Birleşmiş Milletler, (<https://turkiye.un.org/tr/sdgs>), (Erişim Tarihi: 07.10.2024).
- Anonim, 2024b. Bitkisel Üretim İstatistikleri. Türkiye İstatistik Kurumu, (<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/>), (Erişim Tarihi: 07.11.2024).
- Burgess, G., 2008. Planning and the gender equality: Why does gender matter? *People, Place & Policy Online*, 2(3): 112-121.
- Erceylan, N., 2010. Yöneticilerin liderlik davranışlarının çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkileri ve bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Farré, L., 2012. The role of men for gender equality. *World Development Report*, (<https://124.im/3cN1>), (Erişim Tarihi: 08.11.2024).
- Fields, D.L., Blum, T.C., 1997. Employee satisfaction in work groups with different gender composition. *Journal of Organizational Behavior*, 18(2): 181-196.
- Gumbang, B., Suki, N.M., Suki, N.M., 2010. Differences between job satisfaction, organisational commitment and gender. *Labuan e-Journal of Muamalat and Society*, 4(Special Issue): 1-13.
- İçaçan, N.O., Kartalkaya, K., 2023. Kadın çalışanların cinsiyet rolüne göre örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisi: Bursa imalat sektörü üzerine bir araştırma. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(4): 95-104.
- Kabeer, N., Natali, L., 2013. Gender equality and economic growth: Is there a win-win? *The Institute of Development Studies Working Papers*, 417: 1-58.
- Khalili, A., 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.
- Kurtege Sefer, B., 2020. A gender- and class-sensitive explanatory model for rural women entrepreneurship in Turkey. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 12(2): 191-210.
- Müftüler-Baç, M., 2012. Gender Equality in Turkey. (<http://research.sabanciuniv.edu/18894/1/20120207ATT37506EN.pdf>), (Erişim Tarihi: 20.10.2023).
- O'Brien, K.R., Holmgren, M., Fitzsimmons, T., Crane, M.E., Maxwell, P., Head, B., 2019. What is gender equality in science? *Trends in Ecology & Evolution*, 34(5): 395-399.
- Özdoğan, E., Kesgin, M.T., 2021. Kırsal ekonomik kalkınma için kadının güçlendirilmesi: Bolu SS Demirciler Gelincik Kadın Tarımsal Kalkınma Kooperatifi örneği. *Zeugma Sağlık Araştırmaları Dergisi*, 3(2-3): 81-87.
- Ramamoorthy, N., Stringer, D., 2017. Equity versus equality norms of justice and organisational commitment: The moderating role of gender. *The Irish Journal of Management*, 36(3): 206-220.
- Rast, S., Tourani, A., 2012. Evaluation of employees' job satisfaction and role of gender difference: An empirical study at airline industry in Iran. *International Journal of Business and Social Science*, 3(7): 91-100.
- Shanthi, S., Mitravinda, K.S., 2020. Gender equality theend of thehour. *International Journal of Language, Literature and Culture*, 1(1): 1-4.
- Suki, N.M., 2011. Gender, age, and education: Do they really moderate online music acceptance? *Communications of the IBIMA*, Article ID 959384.
- Şimşek, H., İslim, Ö.F., Öztürk, N., 2019. Yükseköğretimde kalite arayışında bir gösterge olarak öğrenci memnuniyeti: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Trakya Eğitim Dergisi*, 9(3): 380-395.
- Vracheva, V., Stoyneva, I., 2020. Does gender equality bridge or buffer the entrepreneurship gender gap? A cross-country investigation. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 26(8): 1827-1844.

**ALINTI:** Gel, B., Aydoğan, M., 2025. Cinsiyet Eşitliği Sağlanan İşletmelerde Çalışan Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık: Tunceli-Ovacık Tarımsal Kalkınma Kooperatifi Örneği. *Türkiye Tarımsal Araştırmalar Dergisi*, 12(1): 18-25.

**CITATION:** Gel, B., Aydoğan, M., 2025. Employee Satisfaction and Organizational Commitment in Gender Equal Organizations: The Case of Tunceli-Ovacık Agricultural Development Cooperatives. *Turkish Journal of Agricultural Research*, 12(1): 18-25. (In Turkish).