



## Tarımsal Kooperatiflerde Çalışanların İşe Bağlılıkları Üzerine Bir Araştırma: Tire Süt Kooperatifi Örneği

Veysel IŞIK<sup>1</sup>, Burak ÖZTORNACI<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Çukurova Üniversitesi, Tarım Ekonomisi Bölümü, Adana

### Makale Künyesi

*Araştırma Makalesi /  
Research Article*

*Sorumlu Yazar /  
Corresponding Author*  
Burak ÖZTORNACI  
burakoztornaci@gmail.com

*Geliş Tarihi / Received:*  
12.07.2019  
*Kabul Tarihi / Accepted:*  
21.09.2019

*Tarım Ekonomisi Dergisi*  
*Cilt: 25 Sayı: 2 Sayfa: 161-167*  
*Turkish Journal of*  
*Agricultural Economics*  
*Volume: 25 Issue: 2 Page: 161-167*

DOI 10.24181/tarekoder.591169

### Özet

Her geçen gün önemi daha çok anlaşılan kooperatifçilik, özellikle kırsal alanda yaşanan pek çok sorunun çözümünde kilit öneme sahiptir. Türkiye’de tarımsal kooperatiflere dair yapılan pek çok bilimsel araştırmada ise kooperatiflerin istenilen düzeyde başarı sağlayamadıkları anlaşılmaktadır. Kooperatif gibi örgütlerin başarılarını etkileyen önemli faktörlerin başında çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları gelmektedir. Bu araştırmada Tire Süt Kooperatifi çalışanlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri tespit edilmiş ve bunlara etki eden faktörler, faktör analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına göre kooperatif çalışanlarının işyerinde terfi imkanlarını yetersiz buldukları, kendi fikirlerini özgürce açıklayabilecekleri bir çalışma ortamı istedikleri ve de kooperatife dair alınan kararlarda daha fazla söz sahibi olmak istedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar kelimeler:** Tarımsal Kooperatif, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Faktör Analizi

### *A Research on the Organizational Commitment of Employees in Agricultural Cooperatives: Tire Milk Cooperative Example*

#### **Abstract**

Cooperatives are becoming more and more important day by day and they are key to solving many problems especially in rural areas. In many scientific studies on the agricultural cooperative in Turkey it is understood not provide the desired level of success. Employees' job satisfaction and organizational commitment are the most important factors affecting the success of organizations such as cooperatives. In this study, job satisfaction and organizational commitment levels of Tire Dairy Cooperative employees were determined and the factors affecting them were analyzed by factor analysis method. According to the findings of the research, it was concluded that the cooperative employees found the promotion opportunities in the workplace insufficient, they wanted a working environment in which they could freely express their ideas and they wanted to have more say in the decisions taken about the cooperative.

**Key words:** Agricultural Cooperative, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Factor Analysis

## 1.GİRİŞ

Latince’de işbirliği anlamına gelen “cooperatio” kelimesinden türetilen “kooperatif” kelimesi, birlikte hareket etmek ve dayanışmak için gerçekleştirilen ortaklığı ifade etmektedir (Güney, 2009). Literatürde farklı tanımlamaları yapılan kooperatifler Uluslararası Kooperatifler Birliği’nce üyeleri tarafından yönetilen, üyelerinin sosyal ve ekonomik gereksinimlerini karşılayan kurumlar olarak tanımlanmaktadır (ICA, 2019). Türkiye’de ise 1163 sayılı kooperatifler kanununun 1. Maddesi’ne göre kooperatifler; “Tüzel kişiliği haiz olmak üzere ortaklarının belirli ekonomik menfaatlerin ve özellikle meslek ve geçimlerine ait ihtiyaçlarını karşılıklı yardımlaşma ve dayanışma suretiyle sağlayıp korumak amacıyla gerçek ve kamu tüzel kişileri ile özel idareler, belediyeler, köyler, cemiyetler ve dernekler tarafından kurulan değişir ortaklı ve değişir sermayeli örgütler” olarak tanımlanmışlardır (TBMM, 1969). Kooperatiflerin genel amacı ekonomik açıdan yetersiz olan çiftçileri bir araya getirerek onları yatırım yapmaya teşvik etmektir (MEB, 2014).

Türkiye’deki kooperatifçilik hareketi, adı "Kooperatif" olmasa da, çalışma sistemi itibarıyla aynı olan 1863 yılında “Memleket Sandıklarının” kurulmasıyla başlamıştır. Memleket sandıkları, esasında tarımsal üretimi ve tarımsal krediyi konu almıştır (Karacan ve ark., 1994). "Memleket Sandıkları" yapısı Mithat Paşa'nın çiftçilerin içinde buldukları zor koşullara tanık olma-sının ardından, çiftçilerin faizcilerin elinden kurtarılması için devlet yardımının gerektiği ve bu yardımın halk hareketiyle desteklenmesi gerektiği düşüncesi ile ortaya çıkmıştır (Karacan ve ark., 1994). Daha sonraları bu kuruluşun finansmanı, köylülerin kendi arazilerini işledikten sonra boş olan devlet arazilerinin belli bir miktarının imce yoluyla ekilmesi ve ürünün ihtiyaç heyeti aracılığıyla satılarak, bedelinin sandıklara sermaye olarak verilmesine dayanmıştır. Böylelikle sandıkların adı "Menafı Sandıkları" olmuştur. Bu sandıklar artan kredi teminiyle beraber 1883 yılında, yerini Ziraat Bankasına bırakmış ve sandıklardan elde edilen sermayelerde Ziraat Bankasına aktarılmıştır (BEBKA, 2016). 2018 yılı itibarıyla, Türkiye’de 4,3 milyon kişi, 12.619 tarımsal kooperatife üyedir (TRGM, 2019).

Türkiye'de kooperatifçiliğin köklü bir geçmişi olmasına günümüzde ise oldukça yaygın olmasına rağmen yeterince etkili değillerdir. Özellikle ürün pazarlamada ve de ortaklarını memnun etmede ciddi sorunlar yaşamaktadırlar (Everest ve ark., 2019)

Kooperatiflerin başarısı çalışanların kooperatife ne düzeyde bağlı olduklarına bağlıdır (Laursen ve ark., 2008) Çalışanların örgüte bağlılıkları ise “İş Tatmini” ve “Örgütsel Bağlılık” olmak üzere 2 farklı faktöre bağlıdır. Örgütsel bağlılık, çalışanların çalıştıkları örgüte karşı duydukları psikolojik bağlılık olarak tanımlanmaktadır (Boles, 2007). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar buldukları örgütlerde daha verimli ve daha etkin çalışmaktadırlar. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlarda; işten ayrılma, işe geç kalma, devamsızlık yapma vb. davranışlar daha düşük düzeyde olmaktadır (Cengiz, 2001). İş tatmini ise iş görenlerin yaptıkları işten memnuniyet kalmaları olarak tanımlanmaktadır. İş tatmini, işin fiziki özellikleriyle iş görenlerin isteklerinin uyuşması durumunda gerçekleşmektedir. Böyle bir durum sonucunda kişilerin gösterdikleri davranışlar pozitif yönlü ise iş görenlerin tatmin düzeylerinin yüksek olacağı, tersi durumda da düşük olacağı varsayılmaktadır (Özer, 2015).

Çalışmanın amacı Türkiye'de kooperatifçiliğin daha etkin ve verimli olabilmesi için kooperatiflerde iş görenlerin iş tatmin düzeylerinin ve çalıştıkları örgüte bağlılıklarının belirlenmesidir. Bu amaçla Türkiye'nin en popüler kooperatiflerinden biri olan Tire Süt Kooperatifi seçilmiştir.

## 2. MATERYAL ve YÖNTEM

### Materyal

Bu çalışmanın ana materyalini toplam 390 çalışanı bulunan Tire Süt Kooperatifindeki 100 kişi ile yüz yüze yapılan anket formlarından elde edilen birincil veriler oluşturmaktadır. Anket formları daha önceden konu ile ilgili yapılan anketlerden yararlanılarak hazırlanmıştır. Ayrıca konu ile ilgili olarak kitap, tez, makale ve istatistiklerden faydalanılmıştır.

### Yöntem

Çalışanların iş tatminlerini ve kuruma olan bağlılıklarını ölçmek için hazırlanan anket formunda 2 farklı skala oluşturulmuştur. Örgütsel bağlılığı ölçmek için Meyer ve Allen (1993) tarafından yapılan üç boyutlu örgütsel bağlılık skalası baz alınmıştır. Skalada “duygusal bağlılıkla” ilgili 7 ifade; “devam bağlılıkla” ilgili 7 ifade ve “normatif bağlılıkla” ilgili 7 ifade kullanılmıştır. İş tatmininin ölçülmesine yönelik ise Ang ve Soh (1997) tarafından geliştirilen iki boyutlu ölçek kullanılmıştır. Bu boyutlar “içsel tatmin” ve “dışsal tatmin” boyutlarıdır. Ölçek kapsamında içsel tatmini belirlemek için 13 ifade ve dışsal tatmini belirlemek için 7 ifade kullanılmıştır. Kooperatif çalışanlarına yöneltilen sorular 5'li likert ile değerlendirilmiştir. Anketler SPSS 22 paket programı ile güvenilirlik ve faktör analizleri ile değerlendirilmiştir.

Faktör analizi, birbiriyle ilişkili olduğu düşünülen çok sayıdaki değişkenin aralarında ilişkilerinin kolaylıkla anlaşılması ve yorumlanması için daha az sayıya indirgemek ve bu değişkenleri yorumlamak için geliştirilen bir yöntemdir. Genel olarak faktör analizinin 2 temel amacı bulunmaktadır: değişkenleri daha az sayıya indirgemek ve bu değişkenler arasındaki ilişkileri belirleyip incelenmesidir (Doğan ve Başokçu 2010).

## 3. ARAŞTIRMA BULGULARI

### Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, çalışanların çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle örgütsel bağlılık; iş görenlerin çalıştıkları kurumdan memnun olmaları ile ilgili bir kavramdır. Örgütsel bağlılığın oluştuğu kurumlarda olumsuz davranış ve tutumların daha az gözlemlendiği ve hizmet kalitesinde artışların yaşanacağı varsayılmaktadır (Kılıç ve Doğan, 2007).

Örgütler için çalışanların örgütsel bağlılıklarına dair bilgi sahibi olmaları birkaç farklı açıdan önemlidir. Örgütler çalışanların işi aksatma, devamsızlık yapma vb. davranışlarını azaltma; çalışanların moralini yükseltme, performanslarını arttırma; çalışanların sorumluluk almalarını sağlama, katılımlarını arttırma vb. faydalı faaliyetleri gerçekleştirmek için çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini bilmelidirler (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar buldukları örgütlerde daha verimli ve etkin çalışmaktadırlar. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlarda; işten ayrılma, işe geç kalma, devamsızlık yapma olanakları da daha düşük düzeyde olur. Örgütün yapmak istediklerini benimseyen ve bu istekleri gerçekleştirmek için çaba sarf eden çalışanlar örgüte örneğin, rekabet yapma gücü sağlamaktadır. Bu durum örgütlerin daha kaliteli elemanlara sahip olma arzularını körüklemektedir (Cengiz, 2001).

Bununla birlikte, günümüzde hızla artan rekabet, bireysel ihtiyaçlar ve hızla değişen çevre koşulları nedeniyle çalışanları örgütlerinde tutmak oldukça zorlaşmıştır. Herhangi bir örgüt çalışanın kendinin yetiştirilip aniden işten ayrılması örgütte yüksek maliyetlerin oluşmasına sebebiyet vermektedir. Ayrıca toplum içinde uzman işgücü ihtiyacının artması ve nitelikli eleman yetersizlikleri, durumu daha da zorlaştırmaktadır. Bu açıdan çalışanların örgütlerine bağlanmasını sağlayacak olan faaliyetlerin önemli her geçen gün artmaktadır (Durna ve Eren, 2005).

Özetle örgütsel bağlılık, çalışanların örgütte çalışmaya başladıkları andan itibaren yapılan işlere katılımlarıyla ilgili bir kavram olup, çalışanları örgütün hedefleri ve ilkelerini içselleştirmelerinde önemli bir rol oynamaktadır (Kılıç ve Öztürk, 2010).

### İş Tatmini

Günümüzde işletmelerin, örgütlerin başarısı üretilen mal veya hizmetler kadar çalışanların iş hayatından duydukları memnuniyetleriyle de ilgilidir (Kök, 2006). Bunun temel nedeni çalışanların işyerinde yaşadıkları tatmin duygusunun, performansları ile doğrudan bağlantılı olduğunu dair yapılan bilimsel çalışmalardır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008)

İş tatmini, bir iş ortamında oluşan durumlara karşı verilen duygusal yanıt olarak isimlendirilebilir. Bundan dolayı görülmez, sadece hissedilebilir ya da ifade edilebilir. Ancak çalışanlar işin bir boyutuna karşı olumsuz tutum sergilerken diğer bir boyutuna karşı olumlu bir tutum sergileyebilirler. Bu yüzden iş tatmininin farklı boyutları incelenerek, çalışanların genel iş tatmin düzeyleri belirlenmelidir (Şen, 2008).

Yöneticilerin, iş görenlerin iş tatminine yönelik yaklaşımları üç farklı nedenden meydana gelmektedir: Birincisi, doyumsuz işçi işten kaçmak ister ve mümkün olduğunca işten ayrılıp başka bir işe geçmenin yollarını aramaya başlar. Bu durum örgütte büyük zedelenmelerin oluşmasına sebebiyet verir. İkincisi, iş tatmini yüksek olan bireyler kendilerini yaptıkları işe ve işyerlerine daha fazla bağımlı hissederler. Üçüncüsü, iş tatmini yüksek olan çalışanlar, kendindeki mutluluğu çalışma arkadaşlarına da yansıtarak daha sağlıklı bir işyeri ortamının oluşmasına katkıda bulunurlar (Türk, 2007).

Sektör ister kamu olsun ister özel ikisi içinde çalışanın iş tatmini sağlması oldukça önemlidir. Özellikle kamu hizmetlerinin yerel topluluğu oluşturan bireyleri memnun edebilme çabaları düşünülürse bu hizmetleri yerine getirmekle yükümlü kişilerin işlerinden memnun ve mutlu olması daha da önem kazanacaktır. Çünkü çalışanların işlerindeki bu duygusal durumun yerel topluluğa aksetmesi olası bir gerçektir (Akman, 2018). İş tatminsizliği kişinin sadece kendisine değil ailesine, çalıştığı kuruma hatta topluma olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bu açıdan iş tatminsizliği kurum veya örgüt yöneticileri tarafından önemle üzerinde durdukları bir konudur (Hoş ve Oktay, 2015).

### Araştırma Alanı: Tire Süt Kooperatifi

1967 yılında İzmir'in Tire ilçesinde kurulan süt kooperatifi kendi alanında Türkiye'nin en önemli tarımsal kooperatiflerinden biri haline gelmiştir. 1967 yılında, bir kaç üretici ile kurulan Tire Süt Kooperatifi'nin temel amacı, üreticiyi ve tüketiciyi korumaktır. Proje ve faaliyetleriyle 2012 yılında Birleşmiş Milletler (BM) tarafından "En İyi Kırsal Kalkınma Modeli" seçilen kooperatif, 2015 yılında yine BM tarafından "Kırsalda Refahı Arttırma Başarı Ödülü" olarak kooperatifleşmenin örnek modeli olarak dünyaya deklere edilmiştir. Proje ve yatırımlarını üç dalda şekillendirmektedir: Bunlar: Üretim maliyetlerinin düşürülmesi, üretim kalitesinin iyileştirilip verimliliğin arttırılması, ürünü mamüle dönüştürüp tüketiciye sunulması, faaliyetlerini yürütmektedir (Anonim, 2019). Şüphesiz ki böylesine etkili olan ve de gelecek için daha büyük hedefler koyan bir örgütün çalışanları ile ilişkileri en dikkat çekici unsurlardan biridir.

### Çalışanların Genel Bilgileri

Araştırma kapsamında Tire Süt Kooperatifinde çalışan 100 kişi ile görüşülmüştür. Görüşülen 100 kişi ile gerçekleştirilen anketlerden elde edilen demografik bilgiler Çizelge 1'de verilmiştir.

Çizelge 1. Çalışanların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Frekans	Medeni durum	Frekans
Kadın	27	Evli	67
Erkek	73	Bekâr	33
Görevi		Eğitim Düzeyi	
Yönetici üst kademe	8	İlköğretim	27
Yönetici orta kademe	7	Ortaöğretim/Lise	47
Yönetici alt kademe	7	Lisans	13
Teknik eleman	10	Ön lisans	13
İşçi	68		
Yaş		Çalışma Süresi	
18-30	30	1-2 yıl	41
31-45	52	3-5 yıl	40
46+ üstü	18	6 yıl ve üstü	19

Çizelge 1'de görüldüğü gibi çalışanların %73'ü erkek, %27'si kadın; %67'si evli, %33'ü ise bekârdır. Çalışanların %27'si ilköğretim, %47'si ortaöğretim/lise, %26'sı ise üniversite düzeyi eğitim gördüklerini belirtmişlerdir. Çalışanların %22'si yönetici, %10'nu teknik eleman ve %68'i ise işçi pozisyonunda istihdam edilmektedir. Çalışanların %30'u 18-30 arası yaş grubu içerisinde, %52'si 31-45 arası yaş grubu içerisinde ve %18'i ise 46 ve üstünü yaş aralığındadır. Çalışanların Tire Süt Kooperatifi'nde istihdam sürelerine bakıldığında, %41'i 1-2 yıldır, %40'ı 3-5 yıldır ve %19'u 6 ve daha fazla yıldır çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Araştırma kapsamında ayrıca çalışanların çalıştıkları kurumun ürettiği mal ve hizmetleri ne derecede kullandığına dair de sorular sorulmuştur. Böylece çalışanların çalıştıkları kurumun ürettikleri mallara dair beğenileri ve aidiyet duygularına dair bilgiler elde edilmeye çalışılmıştır.

**Çizelge 2. Çalışanların Kooperatif Ürünlerini Kullanma Düzeyleri**

	Frekans		Frekans
<b>Dondurma</b>		<b>Ayran</b>	
Evet	60	Evet	94
Hayır	40	Hayır	6
<b>Yoğurt</b>		<b>Tereyağı</b>	
Evet	93	Evet	86
Hayır	7	Hayır	14
<b>Organik Çiğ Süt</b>		<b>Et döner</b>	
Evet	75	Evet	85
Hayır	25	Hayır	15

Çizelge 2'de çalışanların kooperatif ürünleri kullanım düzeyleri gösterilmiştir. Kooperatifin ürettiği başlıca ürünler dondurma, yoğurt, organik çiğ süt, ayran, tereyağı ve et dönerdir. Çalışanlarından bu ürünleri kullananların oranları sırasıyla %60, %93, %75, %94, %86 ve %85'tir. Anket kapsamında kooperatif çalışanlarından kooperatif ürünlerine tüketmeyenlere neden tüketmedikleri sorulduğunda ailesinde hayvanı bulunanların süt, yoğurt ve ayran gibi ürünleri kendilerinin ürettiği tespit edilmiştir. Kooperatif ürünlerinden çalışanlar tarafından en az tüketilen dondurma hususunda ise çalışanlar fiyatı yüksek bulduklarını belirtmişlerdir. Genel olarak bakıldığında çalışanların büyük bir kısmı ürünlerini kooperatiften karşılarken, oldukça az bir kısmı ise kendi ihtiyaçlarını kendileri üretebilecek imkanlara sahip oldukları için kooperatiften faydalanmamaktadırlar.

**Çizelge 3. Ailenizde Sizden başka kooperatif çalışanı var mı?**

Cevap	Frekans
Evet	18
Hayır	82

Çizelge 3'de çalışanların ailelerinde kendilerinden başka kooperatif çalışanının olup olmadığına dair bilgiler yer almaktadır. Buna göre çalışanların %82'si ailelerinde kendilerinden başka kooperatif çalışanı olmadığını belirtmişlerdir. Çalışanların sadece %18'lik kısmında ailelerinde kendilerinden başka birilerinin de kooperatifte çalıştığı tespit edilmiştir.

#### **İş Tatminine Ve Örgütsel Bağlılığa Yönelik Faktör Ve Güvenirlik Analizleri**

İş tatmini değişkenlerine yönelik anket vasıtasıyla elde edilen verilerle uygulanan temel bileşenlerin analizinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sonucunda örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu (KMO değeri 0,773) anlaşılmıştır. İş tatminine yönelik değişkenlerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek açısından bakıldığında, Barlett testi sonucu anlamlı (741,236;  $p < 0,01$ ) çıkmıştır. İş tatminine ait verilere uygulanan faktör analizi ve varimax döndürülmesi sonucunda, öz değeri 1.00'den büyük iki faktör olduğu gözlemlenmiştir. Oluşan bu iki faktör toplam varyansın %60,886'lık bir kısmını açıklamaktadır. Analiz sonucunda elde edilen faktörler ve faktör yükleri Çizelge 4'te gösterilmiştir.

**Çizelge 4.** İş Tatmini Verilerine İlişkin Faktör ve Güvenilirlik Sonuçları

Ölçek Maddeleri	İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin
İşimde başkaları içinde bir şeyler yapabilme olanağım var	,445	
Yaptığım işten başarı duymaktayım.	,727	
İşim bana toplumda "saygın bir kişi" olma imkanı tanır.	,707	
İşimde vicdanıma aykırı olan şeyleri yapmak zorunda kalmam.	,708	
İşimi yaparken kendi yeteneklerimi kullanabilirim.	,655	
İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilirim.	,653	
İşimde zaman zaman farklı görevleri yapabilme olanağım var.	,546	
Tek başıma çalışma olanağım vardır.	,497	
İşimi yaparken inisiyatif kullanma özgürlüğüne sahibim.	,368	
İşimde diğer insanlara ne yapacaklarını söyleyebilme şansına sahibim.	,302	
İş arkadaşlarım birbiriyle iyi geçinirler.	,360	
Çalışma şartlarından memnunum.		,528
Başarılı bir iş yaptığımda üstlerim tarafından takdir edilirim.		,864
Amirimin karar vermedeki yeteneğine güvenirim.		,854
Amirimin çalışanları idare ediş tarzından memnunum.		,768
Kurum politikalarının uygulamaya geçiriliş şekline memnunum.		,538
İşimde terfi olanaklarım vardır.		,508
Sabit bir iş güvencem var.		,692
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten memnunum.		,375

Çıkarım yöntemi: Temel bileşenler analizi – Döndürme yöntemi: Varimax döndürmesi

Çizelge 4'te, çalışanların tatminlerini belirlemek için sorulan sorulara verilen cevapları 2 farklı grup altında toplamak mümkündür. Birinci grupta yer alan maddeler çalışanların içsel tatminlerine yönelik sorular olduğundan dolayı birinci grubu "içsel tatmin" diye adlandırılabilir. Grupta yer alan maddeler çalışanların dışsal tatminlerini belirlemeye yönelik sorular olduğu için ikinci gruba "dışsal tatmin" denebilir. Ancak faktör yükünün düşük olmasından dolayı bir madde kapsamdan çıkarılmıştır. Oluşan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizleri sonucu elde edilen Cronbach's Alpha değerleri sırasıyla 0,743 ve 0,764 olarak elde edilmiştir. Bu sonuçlar ölçeklerin güvenilirliklerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Örgütsel bağlılık değişkenlerine yönelik anket vasıtasıyla elde edilen verilerle uygulanan temel bileşenlerin analizinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri 0,693) sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılığa yönelik değişkenlerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek açısından bakıldığında Barlett testi sonucu anlamlı (652,868;  $p < 0,01$ ) çıkmıştır. Örgütsel bağlılığa ait verilerin faktör analizine tabi tutulması ve varimax döndürülmesi sonucunda öz değeri 1.00'den büyük iki faktör olduğu gözlemlenmiştir. Oluşan bu iki faktör toplam varyansın %69,627 kısmını açıklamaktadır. Analiz sonucunda elde edilen faktörler ve faktör yükleri Çizelge 5'te gösterilmiştir.

Çizelge 5'te, çalışanların örgütsel bağlılıklarını belirlemek için sorulan sorulara verilen cevapları 3 farklı grup altında toplamak mümkündür. Birinci grupta yer alan maddelerin çalışanların daha çok iç dünyası ile ilgili olduğu için bu gruba "Duygusal bağlılık" adı verilmiştir. Bu grupta yer alan bir madde faktör yükü küçük olduğu için çıkarılmıştır. İkinci grupta ahlaki değerlerinin ön planda tutulmasından dolayı "Normatif bağlılık" olarak isimlendirilmiştir. Üçüncü grupta, çalışanların örgütte kalmasına yönelik maddeler bulunduğu için "Devam bağlılığı" denilmiştir. Oluşturulmuş olan 3 ölçeğin güvenilirlik analizleri sonucunda Cronbach Alpha değerleri sırasıyla; duygusal bağlılık 0,389, normatif bağlılık 0,557 ve devam bağlılığı 0,643'tür. Bu da güvenilirlik analizlerinin yeterli olduğunu göstermektedir.

#### 4. SONUÇ

Bu çalışmada tarımsal kooperatiflerde çalışanların işlerine bağlılıkları ve bağlılıklarını etkileyen faktörler incelenmiştir. Çalışanların işlerine olan ilgileri ve tutumları davranışları üzerinde önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanlar buldukları kuruma olan bağlılıkları ve örgütün amaçları doğrultusunda hareket etmesini sağlayan örgütsel bağlılığında iş tatmini üzerinde belirleyici bir rol olduğu yapılan araştırmada görülmüştür. Bu kapsamda kooperatifte çalışan iş görenler örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemek açısından yapılan çalışmanın sonunda bu hipotezi destekler nitelikte sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırma sonuçlarına bakıldığında örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında olumlu pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda kooperatif çalışanlarının içsel tatmin düzeyi ve dışsal tatmin ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında doğru yönlü bir ilişkinin varlığından bahsedilebilir. Takdir edilme, kişisel gelişim, başarı duygusu, faydalı olduğunu ve değer verildiğini hissetme gibi faktörler, iş görenlerin içsel tatmin düzeyini olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Fakat çalışanların devamlılıklarını etkileyen bir takım sorunların (ücret, işsiz kalma, yeni bir iş bulma zorluğu, prim) varlığından bahsetmek mümkündür.

İş görenler, işe devam etmektedirler ve psikolojik açıdan da örgütleriyle bütünleşmişlerdir. Diğer bir ifadeyle çalışanlar örgütlerine duygusal açıdan bağlıdırlar. Bilindiği üzere çalışanların duygusal bağlılıkları yüksek olması çalışanların işlerinde daha verimli ve daha başarılı olup kendi istekleriyle kooperatif için daha fazla çaba sarf etmelerini sağlayacaktır. Fakat çalışanların bağlılık düzeylerinin biraz daha artırılması gerekmektedir. Bunun için çalışanlara daha fazla inisiyatif tanınmalı, kendi yeteneklerini daha iyi değerlendirecek ve işlerinde terfi olanağı sağlayacak alanların oluşmasıyla bir üst kademeye geçebileceklerinin güvencesi yaratılmalıdır. Böylelikle çalışanlar örgütlerine daha fazla bağlı olacak ve kooperatifin çıkarları için daha fazla çaba sarf edeceklerdir. İş görenlerin kendi fikirlerini rahatlıkla ifade edebilmelerini sağlamak için iş arkadaşları ile ne yapacağıyla ilgili konuşma fırsatı verilmesi ve verilen kararlarda daha katılımcı olmaları sağlanmalıdır. Böylelikle çalışanların moral ve motivasyonuna da katkı sağlanıp örgüte daha da bağlanmaları sağlanacaktır. Böylelikle çalışanlar tarafından örgüt kavramı benimsemiş olacaktır. Kurum yöneticilerinde, iş görenlerin iş tatmininin ve örgütlerine olan bağlılıklarının, kooperatiflerin başarısı üzerinde önemli bir rol üstlendiği bilinci oluşturulmalıdır. Bunun yanında kooperatif ürünlerine yönelik yöneltilen sorularda çalışanların %40'ı dondurma tüketimi yapmamaktadır. Çalışanlar bunun temel sebebi olarak ürünün pahalı olmasını göstermişlerdir. Kooperatif yöneticilerinin çalışanlara yönelik olacak şekilde fiyat indirimleri yaparak, çalışanların kooperatifte aidiyetini arttırabileceği öngörülmektedir.

#### KAYNAKLAR

- Akman, Z., 2018. *Belediye Çalışanlarının İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma: Erzincan Belediyesi Örneği*. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan.
- Ang, J. ve Soh, P. H., 1997. *User Information Satisfaction, Job Satisfaction and computer Background An Exploratory Study*. *Information & Management*, 32:5, 255-256.
- Anonim, 2019. *Tire Süt Kooperatifi*, <https://www.tiresutkoop.org/> Erişim: 26 Haziran 2019.
- Balay, R., 2000. *Yönetici Ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- BEBKA, 2016. *Bursa Kooperatifçiliğinin Vizyonu Panel ve Çalıştay Raporu*, Bursa.
- Boles, J.R., Madupalli, B. ve Rutherford, A.W., 2007. *The Relationship of Facets of Salesperson Job Satisfaction With Affective Organizational commitment*, *Journal of Business & Industrial Marketing*.
- Cengiz, A., 2001. *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Uygulama*, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Eskişehir.
- Doğan, N. ve Başoğlu, T. O., 2010. *İstatistik Tutum Ölçeği İçin Uygulanan Faktör Analizi ve Aşamalı Kümeleme Analizi Sonuçlarının Karşılaştırılması*. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, s. 65-71.
- Durna, U. ve Eren, V., 2005. *Üç Bağlılık Ekseninde Örgütsel Bağlılık*.
- Everest, B., Yavaş, A. G., Tatar, E., Çakar, F. ve Acar, İ., 2019. *Çiftçilerin Kooperatifçilik Eğitimi Alma İsteğini Etkileyen Faktörler*, *Anadolu Tarım Bilimleri Dergisi*, 34, 40-46.
- Güney, S., 2009. *Türkiye'de Yapı Kooperatiflerinin Muhasebe ve Finansman Sorunlarının Belirlenmesi ve Çözüm Önerileri*, *Erzurum Atatürk Üniversitesi, Erzurum*.



- Hoş, C. ve Oktay, A., 2015. Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20:4, s.1-24
- ICA, 2019. Uluslararası Kooperatifler Birliği. <https://www.ica.coop/en> Erişim: 28 Haziran 2019
- Karacan, A. Rıza ve Çıkm, A., 1994. Genel Kooperatifçilik, Ege Üniversitesi Ziraat Fakültesi Basımevi, İzmir.
- Kılıç, G. ve Öztürk, Y., 2010. Kariyer Yönetim Sistemi Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 10(3): 9811011.
- Kılıç, S. ve Doğan, S., 2007. Örgütsel bağlılığın sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Kayseri.
- Kök, S., 2006. İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), pp. 291-317.
- Laursen, C. V., Karantininis, K. ve Bhuyan, S., 2008. *Organizational Characteristics and Member Participation Agrucultural Cooperatives: Evidence from Modern Danish Cooperatives. The Role of the Cooperatives in the European Agro-food System 28th-30th May 2008, Bologna.*
- MEB, 2014. Muhasebe ve Finansman, Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara.
- Meyer, J. ve Allen, N. S. C., 1993. Commitment to Organizations and Occupations Extension And Tes of a Three- Component Conceptualization. s.l.: *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Özer, A., 2015. Öğretim Elemanlarının İş Etiği Ve İş Tatmini İlişkisi: Devlet Ve Vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, Adana.
- Doğan, N. ve Başoçku T. O., 2010. İstatistik Tutum Ölçeği İçin Uygulanan Faktör Analizi ve Aşamalı Kümeleme Analizi Sonuçlarının Karşılaştırılması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, pp. 65-71.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M., 2008. Örgütsel Psikoloji, Alfa Aktüel Basım Yayım 424s. Bursa.
- Şen, T., 2008. İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Hızlı Yemek Sektöründe Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı*, İstanbul.
- TBMM, 1969. Kooperatifler Kanunu, [https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR\\_KARARLAR/kanuntbmmc052/kanuntbmmc052/kanuntbmmc05201163.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc052/kanuntbmmc052/kanuntbmmc05201163.pdf) Erişim: 26 Haziran 2019.
- TİRE, 2019. <https://www.tiresutkoop.org/haberler/tire-sut-kooperatifi-modeli-nedir/13/19> Eylül 2019.
- TRGM, 2019. *Tarım Reformu Genel Müdürlüğü Tarımsal Örgütlenme Tablosu*, *Tarım Tarımsal%20Örgütlenme%20Tablosu%20%2001.11.2016%20.pdf* Erişim: 20 Aralık 2018
- Türk, M. S., 2007. Örgüt Kültürü ve İş Tatmini, Gazi Kitabevi, Ankara.