

KARİYER (MESLEK) GÜVENİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİNİN ENERJİ SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARI AÇISINDAN İNCELENMESİ

Investigation of the Effect of Career (Occupational) Trust on Organizational Commitment Regarding Energy Sector Employees

Öğr. Gör. İnan Kaynak

ORCID: 0000-0001-5707-5941 / İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu.

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 29 Eylül 2019

Kabul tarihi: 14 Ekim 2019

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Güveni, Meslek, Mesleki Güven, Örgütsel Bağlılık, Enerji.

ÖZ

Kariyer günümüz koşullarında örgütler için önemli bir kavramdır. Önceleri iş görenlerin örgütlerinde ayrılma ve kariyerlerini başka örgütlerde sürdürme düşüncesi pek yokken günümüz dinamik iş koşullarında bu durum tersine dönmüştür. İş görenler farklı saiklerle kariyerlerini farklı işletmelerde sürdürmeye karar verebilmektedirler. Bu kapsamda örgütsel bağlılık önemli bir kavram olarak işletmelerin önüne çıkmıştır. Araştırmamızda örgütlerin amaçlarına ulaşması için önem arz eden iş görenlerdeki kariyer güveninin örgütsel bağlılığa olan etkisi araştırılmıştır. Çalışmada kariyer ve kariyer güveni kavramı açıklanmaya çalışılmıştır. Aynı zamanda örgütsel bağlılık konusu duygusal, devam ve normatif bağlılık alt başlıklarıyla birlikte incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre kariyer güveni ile duygusal ve devam bağlılığı arasında ilişki tespit edilmişken normatif bağlılıkla ilgili ilişki tespit edilememiştir. Kariyer güveninin örgütsel bağlılığa etkisine yönelik analizde ise kariyer güveninin duygusal ve devam bağlılığını etkilediği fakat normatif bağlılığı etkilemediği sonucuna varılmıştır.

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 29 September 2019

Accepted: 14 October 2019

Keywords: Career, Career Confidence, Profession, Professional Trust, Organizational Commitment, Energy.

ABSTRACT

Career is an important concept for organizations these days. In the past, the idea of continuing the employees in their organizations and continuing their activities in other organizations was very common, but in today's dynamic business conditions, this situation has been reversed. In this context, organizational commitment has emerged as an important concept for businesses. In our research, the effect of career confidence on organizational commitment of employees, which is important for organizations to achieve their goals, was investigated. Career and career confidence was tried to be explained in the study. At the same time, the issue of organizational commitment has been examined together with emotional, continuation and normative commitment subheadings. According to the results of the study, a relationship was found between career confidence and emotional and continuance commitment, while the relationship between normative commitment was not detected. In the analysis on the effect of career trust on organizational commitment, it was concluded that career trust affects emotional and attendance commitment, but not normative commitment.

GİRİŞ

Enerji, modern dünyanın en temel sorunlarından biri haline gelmiştir. Endüstriyel devrim ile başlayan enerji talebi ve bağımlılığı her geçen gün artarak devam etmektedir. Devletler gelecekle ilgili kalkınma ve yatırım planlarını yaparken ucuz ve sürekli enerjiye erişim doğrultusunda hareket etmektedirler. Devletler için bu denli önemli olan enerji, işletmeler hatta hane halkı için bile daha az önemli değildir. Elektrik modern insanın vazgeçemeyeceği bir ihtiyaçtır. Bu nedenle hava, su gibi temel beşerî ihtiyaçlara ilaveten elektriği de saymak iddialı olmakla birlikte yanlış olmayacaktır. Bu denli önemli olmasından dolayı elektrik sektöründeki iş görenlerin meslekleriyle ilgili bir güven duygusu gelişebilir. Bu güvenin örgütlere yansması örgüte bağlanma veya bağlanmama şeklinde olabilir.

İnsan modern dünyada, örgütlerin hayati öneme sahip sermayelerinden birisi durumuna gelmiştir. Varlığının sürdürmek ve rekabet edebilmek hatta rekabet üstünlüğü elde etmek isteyen örgütler insan kaynağını dikkate almakta ve bu kaynağı örgütte tutabilme adına çeşitli yöntemler uygulamaktadırlar(Palabıyık ve Yücel, 2018). Ülkemizde elektrik üretim ve dağıtım alanlarında devletin özelleştirmeler ile tekel olmaktan çıkmasıyla birlikte sektör daha da büyümüş ve dolayısıyla istihdam sayıları artmıştır. Bu durum iş görenlerin vazgeçilemez olmadıklarını bilmelerine rağmen kolay iş bulabilirim düşüncesine sahip olmasını veya bu sektörün öneminden dolayı meslek değiştirmek istememelerini temin etmiş olabilir. Çalışanlar açısından görünüm böyle iken örgütlerde birtakım maliyetler yüklenerek eğittikleri iş görenlerin kendi bünyelerinde kalmasını, hatta emekli olana kadar çalışmalarını arzu edebilmektedirler. Örgütlerin bu beklenti içinde olması normal karşılanabileceği gibi iş görenlerin örgütten ayrılma istekleri de birtakım beklentilerinden dolayı normal karşılanabilecek bir durumdur.

Bu çalışmanın amacı örgütlerin başarısında çok önemli yere sahip insan kaynağının örgüte olan duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının kariyer güveninden ne kadar etkilendiğini ortaya koymaya yöneliktir. Bu kapsamda kariyer ve kariyer güveni kavramı araştırılmış daha sonra ise örgütsel bağlılığın unsurları literatür incelemesi kapsamında ele alınmıştır. Son olarak saha çalışması yoluyla iş görenlerdeki kariyer güveninin örgütsel bağlılıkla olan ilişkisi ve etkisi incelenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda nitel araştırma yöntemlerinden olan anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma İstanbul da faaliyet yürüten Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği İstanbul Elektrik Mühendisleri Odasına (EMO) kayıtlı İstanbul ili Beyoğlu ilçesinde faaliyet yürüten elektrik mühendislerinden oluşmaktadır.

1. Araştırma Konusu Kavramlar

1.1. Kariyer Kavramı

Kariyer, günümüzde işletme biliminde yapılan çalışmalarda öne çıkan konulardandır (Suvacı ve Baş, 2018). Dilimize Fransızca "carriere" kelimesinden girmiş olan kariyerle ilgili çalışmalar ülkemizde 1980 den itibaren hız kazanmıştır(Gümüştekin ve Gültekin, 2015). Türkçe de tam karşılığı bulunmayan ve geçmişi çok eskiye dayanan (Bursalı ve Kök, 2018) kariyer, insan yaşamında doğum öncesinde başlayıp yaşamın sonuna kadar devam eden bir süreci kapsamaktadır(Gündüz ve Şahin, 2014). Kariyer çoğu birey tarafından sadece bir meslek seçmek, meslekte yükselmek olarak anlaşılmasada aslında bireyin tüm yaşam alanlarını etkileyen inişler çıkışlarla geçen bir yaşam yapılandırma sürecidir (Kalafat, 2019). Tüm organizasyonlarda "insan" kavramının asli unsur olarak odak noktada yer alması, kariyer kavramının da örgütlerde önemli bir etken olarak kabul edilmesi sonucunu doğurmuştur. Bu önemden mütevellit kariyerin açıklanması, tanımlanması ve önemi ile alakalı çokça çalışmalar yapılmıştır. Türk Dil Kurumu sözlüğünde "*bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı uzmanlık*" (TDK, 2020) şeklinde tanımlanan kariyerle ilgili yapılmış tanımlamalardan bazıları şöyledir:

Kariyer, "*bir kişinin belirli bir iş alanında sahip olduğu, genellikle zaman geçtikçe daha fazla sorumluluk içeren işler dizisi*" veya "*özellikle daha iyi işler elde etme daha fazla para kazanma amacıyla, iş hayatı boyunca yapılan iş ya da işler dizisi*" olarak tanımlanmaktadır(Kırpık ve İlcektay, 2020). Bireyin iş yaşamı boyunca elde ettiği tecrübe, bilgi birikimi, sahip olduğu yetkinlikler, tutum, davranış ve örgütte elde ettiği pozisyonların bir bütün halindeki süreçleri toplamına kariyer denir(Karakulle vd.,

2019). Kariyer en genel anlamıyla çalışma yaşamı boyunca yapılan işleri, bu işlerde ki ilerlemeleri kapsayan elde edilen tüm pozisyonları ifade eden bir kavramdır(Akbaş ve Okutan, 2020). Günlük kullanımda kariyer, iş sözcüğü ile eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Kariyer kavramının gerçek anlamı bu olmayıp, “kişinin yaşamı süresince işle ilgili tecrübe kazanımları” ya da “kişinin yaşamında, çalıştığı işler bu işlere olan katılımı ile ilgili tavrı” olarak tanımlanabilir. Böyle değerlendirilince, işe göre kariyer hem daha uzun vadeli hem de sadece bir iş değil, bir dizi işi ifade etmektedir(Sabuncuoğlu, 2000). Tüm bu tanımlardan hareketle kariyer kavramının özelliklerini şöyle sıralayabiliriz(İleri vd., 2014):

- Kariyer yalnızca yüksek statüdeki bireylerle ilgili değil tüm örgüt çalışanları ile ilgilidir.
- Kariyer kavramı, yalnızca dikey hareketlerle yani hiyerarşik yükselmeye ilgili değil aynı zamanda yatay olarak hali hazırda çalışan iş görenleri ve bu kişilerin yükselmeleri ile ilgilidir.
- Kariyer kavramı, bir örgütte sadece işe alınma değildir. Aynı zamanda çalışılan örgütün dışındaki örgüt ve faaliyetleri kapsayabilir.
- Farklı yaşlardaki iş görenlerin ihtiyaçları farklı olduğundan kariyer beklentileri de farklı olacaktır.

Kariyer, bireyin kendini toplumda nasıl konumlandığı ile ilgilidir. Kariyerin yönlendirilmesi, planlanması, planın hayata geçirilmesi gibi kariyerlerle ilgili faaliyetlerin merkezinde insan faktörü vardır (Günay ve Çarıkçı, 2018). İnsan örgütsel amaçlara erişmede kullanılan en önemli örgüt kaynağıdır(Suvacı ve Baş, 2018). İnsanın yani iş görenin her geçen gün ihtiyaç ve beklentileri farklılaşmakta ve bu farklılaşma kariyer beklentilerini de etkilemektedir(Akın, 2005). Kariyer kavramı ile ilgili olarak literatür tarandığında kariyer kavramının iki farklı şekilde “geleneksel ve yeni kariyer yaklaşımları” olarak gruplandırılabilceği görülebilir(Kale ve Özer, 2012). Geleneksel kariyer yaklaşımına göre, iş görenin çalıştığı örgütte çalışma süresince yükselebileceği hiyerarşik kademeler önceden belirlenmiştir ve iş gören bu kademelerin dışında yükselme imkânına sahip olamamaktadır. Bunun temel nedeni geleneksel dönemde iş görenlerin eğitim ve bilgi seviyelerinin düşük olmasıdır (Bursalı ve Kök, 2018). Günümüzde işletmelerin yaşadığı değişim geleneksel kariyer yaklaşımının yerine yeni kariyer yaklaşımlarının benimsenmesini zorunlu kılmıştır. Yeni yaklaşımda iş gören kariyeri için bir örgüte bağımlı olmak zorunda değildir ve kariyer başarısı da sadece hiyerarşik yükselme anlamına gelmemektedir (Seçer ve Çınar, 2011).

Günümüz iş dünyasının çalkantılı, belirsizliklerle dolu dinamik ortamında kariyer kavramının doğasının değiştiği görülmektedir. Örgüt kademelerinde ilerleyerek terfi, statü ve maddi kazanımların artmasını vurgulayan geleneksel kariyer yaklaşımından uzaklaşarak, psikolojik anlamda başarıya odaklanan bir anlayışın egemen olması söz konusudur. Diğer bir ifadeyle iş dünyasındaki gelişmelerin örgütlerin işleyişine yansımaları sonucunda ortaya çıkan değişiklikler, bireyi kendi kariyerinin başat aktörü haline getirmektedir. Kariyerinin sorumluluğunu üstlenen birey, kendi değerleri yönelimleri doğrultusunda kariyerini şekillendirmekte, kariyer başarısını ise ücret terfi gibi nesnel unsurlardan ziyade kendi öznel başarı ölçütlerine göre değerlendirmektedir. Bu durum bireyin kariyerinde psikolojik olarak tatmin arayışını ön plana çıkarmaktadır (Denizli ve Dündar, 2020). Kariyer başarısı genel anlamda objektif kariyer başarısını ifade eder. Buna göre toplumsal yargı çok para kazanan ve kariyer basamaklarını hızlıca çıkan iş görenler başarılı kariyer sahibi kişiler olarak görülmektedir(Ng vd., 2005). Ancak kariyer sadece yükselme, başarı, ilerleme gibi dikey yönde hareketlilik olarak algılanmamalıdır. Bireylerin çalışma hayatı boyunca yaptıkları görev faaliyetleri de kariyer kavramı kapsamı içerisinde değerlendirilmekte ve kariyer kavramı birey ile çalışmakta olduğu örgüt arasındaki ilişki boyutuyla da ele alınmaktadır. Dolayısıyla kariyer kavramı hem bireysel hem de örgütsel bir nitelik taşımaktadır. Birey, fizyolojik ihtiyaçlar, günlük ihtiyaçlar, sosyal ihtiyaçlar, saygınlık ihtiyacı, kendini gerçekleştirme isteği gibi çeşitli ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla, işinde ilerlemek organizasyonel yapıda yükselmek istemektedir. Dolayısıyla kariyer, kişinin sosyal yapı içerisinde kişisel kimliğini, toplumsal durumunu ve statüsünü oluşturmasına yardımcı olmaktadır. Mesleki yaşamı devam ettirebilmek için gerekli olan maddi gücü elde edebilmenin de en önemli aracıdır(Kir ve Er, 2017).

Kariyer kavramı hem iş görenler hem de örgütler açısından önemli bir kavramdır (Gül ve Beyşenova, 2018). Örgütsel açıdan ele alındığında, örgütsel başarının elde edilmesinde en önemli

etkenlerden biriyken bireysel anlamda iş görenlerin kendi kariyer hedeflerini gerçekleştirirken örgütsel amaçlara ulaşmasını da sağlayacaktır(Karakulle vd., 2019). Fakat iş yaşamındaki hızlı değişim iş görenlerin de kariyerlerini farklı örgütlerde sürdürmesine neden olmaktadır ve bu eğilim git gide normal karşılanmaktadır (Donnelly, 2009). Değişken iş koşulları, istikrarsızlık, kötü çalışma koşulları, iş güvencesizliği gibi nedenler iş görenlerin çalıştıkları örgütlerde uzun süreli kalmayacakları gibi düşünceler, iş görenlerin istihdamda kalmak için örgütlerinden çok kariyerlerine güvenmelerine sebep olmuştur (Noordin vd., 2002).

1.2. Kariyer Güveni Kavramı

Kariyer güvenini açıklamak güvenin ne olduğunu anlamakla mümkün olabilecektir. Sözlük anlamı olarak güven; “*Korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu, itimat*” (TDK, 2020) olarak ifade edilmektedir. Kariyer güveninin oluşması için şüphesiz kişisel hâkimiyet öncelikle gelişmelidir. Kişisel hâkimiyet, kişisel vizyonumuza sürekli olarak açıklık kazandırma, onu daha da derinleştirme, enerjimizi belirli bir konuya odaklaştırma, sabır geliştirme ve gerçeği objektif bir biçimde görebilme disiplindir(Ertürk, 2013). Kişisel hakimiyet kazanmış iş gören kariyerinde başarı elde edebilir. Başarı da beraberinde kariyer bağlılığını getirir. Kariyer güveni kavramı kariyer başarısı veya kariyer bağlılığından farklı bir anlam içermektedir. Kariyer güveni kariyer başarısı ile kariyer bağlılığının ara durağı gibi düşünülmelidir. Şöyle ki kariyer başarısı oluşmuş iş gören bu başarının neticesi olarak kariyerine güvenecek ve bu kariyer de devam etme isteği uyanacaktır. Bunun sonucunda da kariyer bağlılığı oluşacaktır.

Bu açıklamalardan hareketle kariyer güveni veya mesleğe duyulan güven: “iş görenin meslek hayatı süresince edinmiş olduğu bilgi, tecrübe, ustalık ve kabiliyeti sayesinde toplum içinde tatmin edici statü ve gelir düzeyine ulaşmak, bu durumu korumak veya hiyerarşik olarak daha yukarılara çıkmak gayesi ile korkmadan, çekinmeden ve hiçbir kaygı ve endişeye kapılmadan, psikolojik anlamda tatmin olup, her an her yerde ve kariyeri ile ilgili her örgütte mesleğini icra edebileceği duygusu ve düşüncesi” olarak tanımlanabilir. Örgütler çalışanlarının verimliliklerini arttırmak için birtakım fedakârlıklarda bulunmaktadır. Bu fedakârlıklara örnek olarak çalışanların kurum içi eğitimleri verilebilir. Bu sayede çalışanların mesleki bilgi ve kabiliyetlerinin geliştirilmesi sağlanabilmektedir. Önceki veya mevcut işyerindeki eğitimler vb. diğer faktörlerden dolayı iş görenlerin kariyerlerine olan güvenleri artabilir. Kariyere duyulan güven iş görenler açısından önemli olduğu gibi yönetimin stratejik hedefleri açısından da önemli bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır. Örgütün temel amaçlarına erişebilmesi için kariyer yönetimini de başarıyla sağlayabilmesi gereklidir. İş görenlerin iş yerinden ayrılmasının en önemli sebeplerinin başında şüphesiz daha iyi olanaklarla başka işletmelerde çalışma imkânı bulmaları gelmektedir. İşletmelerde insan kaynakları yönetiminin karşılaştığı en temel sorunlardan biri de yeterli niteliklere sahip eleman bulma zorluğudur. Yeterli kabiliyetlere sahip iş görenlerin organizasyonda tutabilmek stratejik yönetimin işletmenin uzun vadeli planlarını gerçekleştirebilmek açısından dikkate alınması gerekli bir konudur.

Kariyere ilgili bu kavramlar iş görenlerin örgütsel bağlılığı üzerindeki olumlu veya olumsuz etkisi örgütün hedefleri açısından oldukça önem arz etmektedir(İnan, 2017). Bu sebeple örgütsel bağlılıkla ilgili birtakım bilgiler verilmesi faydalı olacaktır.

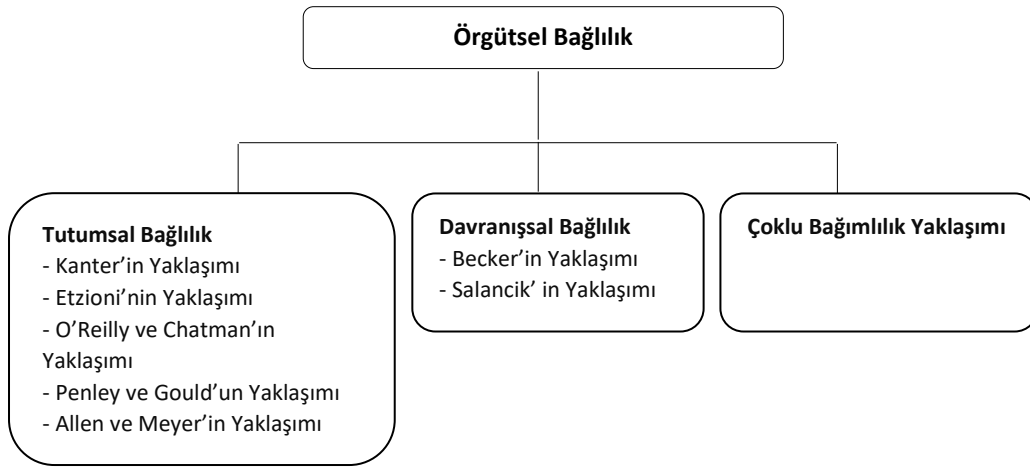
1.3. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Profesyonel iş hayatının son dönemde karşı karşıya kaldığı önemli sorunlardan birisi çalışanların işleri ve işyerlerinden memnuniyet düzeyidir. İş görenlerin memnuniyeti örgütün mal veya hizmet üretmesi kadar önemli bir konu haline gelmiştir. Bu önemden dolayı iş görenlerin memnuniyeti ile ilgili örgütsel bağlılık kavramı ön plana çıkmaktadır(Gül, 2002). Bağlılık psikolojik bir kavramdır. Örgütsel davranışta ve süreçlerinde belirleyici ve etkin bir şekilde ortaya çıkabilmektedir. Bağlılık kavramının organizasyonlarda nasıl uygulanabileceği ile ilgili çalışmalar örgütsel bağlılığın kavram olarak ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bu sebeple merkezine örgütsel bağlılığı alan birçok çalışma ve araştırma yapılmıştır(Koç, 2009). Bu çalışma bolluğuna rağmen kavramın tanımlanmasında bir fikir birliğinin olmadığı görülmektedir(İraz ve Altınışık, 2016:226). En genel şekilde örgütsel bağlılık; iş

görenlerin örgütte çalışmaya devam etme isteği, örgütün amaçlarına, politikalarına ve değerlerine olan bağlılığı (Doğan ve Kılıç, 2007), iş görenin kendisini örgütün değerli bir parçası olarak görme derecesi (Yüksekbilgili, 2018) ve örgütlerinde belirlenen biçimsel davranış ve rollerin dışında hareket ederek, örgütün menfaatine davranışlar sergilemesi (Esmer ve Yüksel, 2017:261) olarak ifade edilebilir. Örgütsel bağlılık örgütsel faaliyetlerin sürdürülmesi ve mevcut çalışanlarla örgütün yola devam etmesi için çalışanların tutum ve davranışlarının izlendiği süreçleri açıklamaktadır. (Oktay ve Çelebi, 2019).

Bu tanımlamalar incelendiğinde örgütsel bağlılığın tutumsal ve davranışsal olarak ele alındığı görülmektedir. Bunun temel nedeni ise örgütsel bağlılığı inceleyen örgütsel davranışçıların tanımlamalarını tutum çerçevesinde sosyo-psikologların ise davranış çerçevesinde incelemiş olmalarındandır (Sürücü ve Maşlakçı, 2018). Örgütsel bağlılık literatürde üç farklı biçimde incelenmektedir (İnan, 2017)

Şekil 1: Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırması



Kaynak: (Gül, 2002)

Örgütsel bağlılık teorileri farklı şekillerde sınıflandırmaktadır. Fakat öz itibarıyla birbirine benzemektedirler. Allen ve Meyer örgütsel bağlılığı duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak üç şekilde inceleyip açıklamaya çalışmışlardır (Doğan ve Kılıç, 2007).

Duygusal Bağlılık: Örgütlerde çalışanların örgütün belirlediği hedef, plan ve strateji doğrultusunda ve örgütün temel hedeflerine kendilerini duygusal olarak bütünleştirmeleri ve örgütsel işlemlere dâhil olmalarıdır. Örgüte duygusal bağlılığı en yüksek seviyede sağlanmış olan çalışanın örgütte kalma istekliliği sürekli bir durum meydana getirir (Meyer ve Allen, 1991). Bu durum, örgüte bağlılığının en iyi biçimidir. Bu tür iş görenler, işverenlerin arzu ettiği gerçek anlamda kendini örgütüne adanmış ve sadık çalışanlardır (Bayram, 2005). Bu bağlılık türünde iş gören gerektiği durumlarda kendi menfaatlerini bir kenara bırakarak, içsel güdülerle çıkarlarından ve kendinden fedakârlık etme erdemini göstererek yöneticilerine ve örgüte hizmetten haz duyabilmektedir (Eren, 2013).

Devam Bağlılığı: Örgütte çalışanların örgütten ayrılmaları sonucunda sahip olduğu ekonomik getirilerden yoksun kalacağı, çalışanların mevcut iş koşullarının sınırlılığı veya hiç olmaması durumunda ayrılmaları sonucunda elde edecekleri gelirlerin kısa sürede elde edememeleri ayrıca örgütte sağladıkları faydaların boşa gideceği anlayışına dayanarak örgüte olan bağlılıklarının bir zorunluluk teşkil etmesini ifade eden bağlılık türüdür (Meyer ve Allen, 1991). Bir örgütte uzun süreli çalışan bireyin bu çalışmasından kaynaklanan bazı avantajları bulunur. Örgütte ulaştığı statünün getirmiş olduğu saygı, uzun süredir çalışmanın sağladığı uzmanlık bilgisi, örgüt ile kurduğu duygusal bağ örgütünden ayrılmasını zorlaştırır. Kısa süreli çalışanlarla kıyaslandığında uzun süre örgütte çalışan iş gören ile örgüt arasında çok daha farklı bir bağ oluşmaktadır. Bu çeşit bağlılığa "devamlılık bağlılığı" denir (Zencirkıran ve Keser, 2018).

Normatif Bağlılık: Çalışanların örgütte kalmalarının bir gereklilikten ziyade kendilerini ahlaki ve vicdani açıdan zorunlu hissetmeleri durumudur. Normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgütte kalmaları gerektiğini düşünürler (Meyer ve Allen, 1991). İş görenlerin iş ve meslek ahlaki veya etik değerler sebebiyle görevleri ve sorumluluklarını yerine getirmesi dürtüsünden doğan bir bağlılıktır. Örgütte çalışmayı kabullenen biri, örgütsel amaçlar gibi hususları tam olarak benimsemese bile etik değerlerden dolayı onlara bağlılığını göstermek ve bunlara uyumlu davranışlarda bulunmak zorundadırlar(Eren, 2013). Normatif bağlılıkta iş görenin örgütsel ortamdan memnuniyet düzeyi yüksek olmayabilir ama yine de örgütte kalmaya devam eder. Yeni bir iş arayışına girmez (Zencirkıran ve Keser, 2018).

İş görenlerin örgütsel bağlılık tutumlarını sırayla arzu (duygusal), ihtiyaç (devam) ve yükümlülük (normatif) bağlamında değerlendirmek mümkündür(Meyer ve Allen, 1991). Üç bağlılık türünün neticesi iş görenin örgütte kalmasını temin etmektir. Fakat iş görenin güdüsü farklılaşmaktadır. Bu güdüler; duygusal bağlılıkta iş görenin isteğine, devam bağlılığında gereksinime ve normatif bağlılıkta ise yükümlülüğe dayalıdır(Allen ve Meyer, 1990). Örgütsel bağlılık birçok faktörden etkilenmekle birlikte zamana ve kişiye göre değişebilen sübjektif bir yapıdadır. Örgütsel bağlılığın sağlanması uzun süren bir çabayı gerektirir. Fakat bağlılığı kaybetmek kolay ve hızlı olabilir (Gül, 2002). Bu kapsamda örgütler iş görenleri psikolojik olarak ta güçlendirme çabası içine girmişlerdir(Çiçek ve Işık, 2019). Başarılı örgütler incelendiğinde örgütün amaçları ve hedefleri ile paralel değerleri olan örgüt mensupları görülmektedir(Köse vd., 2001:227). İşletmeler, bir değer olarak gördüğü çalışanlarına sürekli yatırım yapıp çalışanların örgütte tutulmasını sağlayarak örgütsel bağlılığı arttırmak zorundadırlar(Aksoy, 2017).

2. Yöntem

Çalışmanın amacı iş görenlerdeki kariyer güveninin örgütsel bağlılığa olan etkisini ölçmektir. Araştırma nitel araştırma yöntemlerinden olan anket yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul da faaliyet yürüten Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğine üye İstanbul Elektrik Mühendisleri Odasına (EMO) kayıtlı elektrik mühendisleri oluşturmaktadır. Örneklemi ise İstanbul ili Beyoğlu ilçesinde faaliyet yürüten elektrik mühendisleri oluşturmuştur. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm 3 demografik sorudan oluşmaktadır. İkinci bölümde kariyer güveninin tespitine yönelik tek boyut 7 soru vardır. Son bölümde ise 3 boyut ve 22 sorudan oluşan örgütsel bağlılık ölçeği sorularıyla toplam 32 soru vardır. Demografik sorular çoktan seçmeli, ölçek soruları ise ölçeklerine uygun şekilde 1-Kesinlikle Katılmıyorum ve 5- Kesinlikle Katılıyorum biçiminde kullanılmıştır. Araştırma soruları katılımcıların mail adreslerine Ocak 2020 de gönderilmiş ve Mart 2020 ye kadar 336 kişiden geri dönüş alınmıştır. Araştırma sonrası elde edilen verilerin analizi için SPSS 25.0 programından yararlanılmıştır.

2.1. Ölçüm Araçları

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Araştırma için Allen ve Meyer' in geliştirdiği ve Dağlı vd. (2018)'nin "Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmasıyla" Türkçeleştirdiği ölçekten istifade edilmiştir. Bu ölçek için KMO değeri 0,889; Cronbach-Alpha değerleri ise birinci boyut 0,80; ikinci boyut 0,73; üçüncü boyut 0,80 ve ölçek toplamında ise 0,88 olarak gerçekleşmiştir.

Öz Güven Ölçeği: Araştırma için Akın (2007)'in Öz-Güven Ölçeğinin Geliştirilmesi ve Psikometrik Özellikleri isimli çalışmasından yararlanılmıştır. Araştırma iki boyut ve toplam 33 maddeden oluşmaktadır. Araştırmamız için bu çalışmanın iç özgüven boyutundaki 7 maddeden yararlanılmıştır. Bu ölçeğin Cronbach-Alpha değerleri ise birinci boyut olan iç güven boyutunda 0,83 ölçek toplamında ise 0,91 olarak gerçekleşmiştir.

2.2. Değişkenlerin Birbirleri ile İlişkisi ve Araştırma Soruları

Kariyer güveninin örgütsel bağlılığa etkisini araştırdığımız bu çalışma için yaptığımız literatür incelemesinde şu araştırmalara ulaşılmıştır; Doğan ve Kılıç (2007): Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi(Doğan ve Kılıç, 2007), Özdaşlı vd. (2009):Yöneticilerin Kariyer

İlerleme Arzusu ile Örgütsel Bağlılıklarının, Akıl Hocalığı Eğilimlerine Etkisini , İleri vd.(2014): Çalışanlarda Kariyer Tatmini Ye Örgütsel Bağlılık İlişkisini(İleri vd., 2014), Otluoğlu(2014): Kariyer Bağlılığının Kariyer Başarısı Üzerindeki Etkisini (Otluoğlu, 2014), Demir ve Çini (2014): İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini(Demir ve Çini, 2014), Kitapçı ve Kaygısız (2014): İky Uygulamalarına Yönelik Algının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde İş Tatmininin Ara Değişken Olarak İncelenmesini(Kitapçı ve Kaygısız, 2014), Küçüközkan (2015): Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet Arasındaki İlişkisini (Küçüközkan, 2015), Demirtaş ve Canpolat (2017): Kariyer Basamakları Uygulaması ile Öğretmenlerin Motivasyonu ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkileri(Demirtaş ve Canpolat, 2017), Özbek(2017): Duygusal Zekânın İş Yaşamında Örgütsel Bağlılık ve Kariyer İlişkisi(Özbek, 2017), İnan (2017): İş Yükü Algısı ve Kariyer Bağlılığının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini(İnan, 2017), Aksoy (2017): Bankacılık Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılarını(Aksoy, 2017), Gökkaya vd.(2017): İnfomal İlişkilerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini(Gökkaya vd., 2018), Yüksekbilgili (2018): Trc1 Bölgesinde Kamu ve Özel Sağlık İşletmelerinde Örgüt İklimi Unsurlarının Örgütsel Bağlılığa Etkilerini(Yüksekbilgili, 2018), Aka (2018): X ve Y Kuşağı Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kamu ve Özel Sektör Farklılıklarına Göre İncelenmesini(Aka, 2018), Serinikli (2018): Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılarının Örgütsel Bağlılıkları ile İlişkisini(Serinikli, 2018), Gül ve Beyşenova (2018): Kadınların Kariyer Engelleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkilerini(Gül ve Beyşenova, 2018), Büyükyılmaz vd. (2018): Örgütsel Kariyer Yönetiminin Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisini de İş Tatmininin Aracılık Rolünü(Büyükyılmaz vd., 2018), Taştan ve Yurtkoru (2018): Algılanan Örgüt İkliminin Davranışsal ve Tutumsal Sonuçlarının İncelenmesini(Taştan ve Yurtkoru, 2018), Uzunbacak vd.(2019): Sınırsız Kariyerin Kariyer Başarısı Üzerindeki Etkisinde Kariyer Bağlılığının Rolünü(Uzunbacak vd., 2019), Albayrak vd. (2019): Hizmet Sektöründe İşveren Markası Algısı ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi(Albayrak vd., 2019), Çetin ve Güney (2019): Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algılarının Örgütsel Bağlılık Davranışı Üzerindeki Etkisini(Çetin ve Güney, 2019), Özkan vd. (2019): Otel İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmini Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisini(Özkan vd., 2019), Yılmaz (2019): Örgüt Kültürünün Mesleğe Bağlılık Üzerindeki Etkileri(Yılmaz, 2019), Yıldız ve Atilla (2019): Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılık Düzeyine Etkisini(Yıldız ve Atilla, 2019), Öz ve Sağlam (2019): Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi(Öz ve Sağlam, 2019), Uğur (2019): Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sapma Davranışı Arasındaki İlişkiyi(Uğur, 2019), Oktay ve Çelebi (2019): Örgütsel Bağlılık ve Personel Güçlendirme İlişkisini(Oktay ve Çelebi, 2019), Kaya ve İlban (2019), Pazarlama Çalışanlarında İş Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisini(Kaya ve İlban, 2019), Kara (2019): Psikolojik Sözleşmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Öz yeterliliğin Rolünü(Kara, 2019), Çiçek ve Çakar (2019): Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları Üzerinde Örgütsel Sinizmin Etkisini(Çiçek ve Çakar, 2019), Mete Ve Sökmen (2019): Örgütsel Adaletin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolünü(Mete ve Sökmen, 2019), Özdemir (2020): Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Algılarının Örgütsel Adalet Algıları ile Diğer Faktörlerden Yordanmasını(Özdemir, 2020), Otluoğlu ve Bulut (2020), Sınırsız ve Bağımsız Kariyer Yönelimlerinin Kariyer Bağlılığına Etkisini(Otluoğlu ve Bulut, 2020), Tunalı ve Peker (2020): Bankacılık Sektöründe Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi(Tunalı ve Peker, 2020), Güler Ve Bircan (2020): İdari Personelin İş Tatmini ve Örgüte Bağlılığına Etki Eden Faktörlerin Belirlenmesi(Güler ve Bircan, 2020) konularını araştırmışlardır. Literatür araştırmasında kariyer güveninin örgüte bağlılığı ile ilgili bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Bu sebeple araştırma sorularımız aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

- H₁:** Kariyer güveni ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır.
- H_{1a}:** Kariyer güveni ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır.
- H_{1b}:** Kariyer güveni ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.
- H_{1c}:** Kariyer güveni ile normatif bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır.
- H₂:** Kariyer güveni Örgütsel Bağlılığı etkilemektedir.
- H_{2a}:** Kariyer güveni duygusal bağlılığı etkilemektedir.
- H_{2b}:** Kariyer güveni devam bağlılığını etkilemektedir.
- H_{2c}:** Kariyer güveni normatif bağlılığı etkilemektedir.

2.3. Bulgular

2.3.1. Demografik Bulgular

Tablo 1: Demografik Bulgular

	Sıklık	Yüzde %	Geçerli %	Toplam %
Cinsiyet				
Erkek	283	84,2	84,2	84,2
Kadın	53	15,8	15,8	100,0
Yaş				
26-35 Yaş Arası	102	30,4	30,4	30,4
36-45 Yaş Arası	126	37,5	37,5	67,9
46-55 Yaş Arası	48	14,3	14,3	82,1
56 ve üzeri Yaş	60	17,9	17,9	100,0
Sektördeki Çalışma Süresi				
1 Yıldan az	48	14,3	14,3	14,3
1-5 Yıl	84	25,0	25,0	39,3
6-10 Yıl	72	21,4	21,4	60,7
11-15 Yıl	24	7,1	7,1	67,9
16 ve üzeri Yıl	108	32,1	32,1	100,0
Toplam	336	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunu (%85) erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların en yüksek yaş aralığı %37,5 ile 36-45 yaş arasında olmuştur. Ayrıca katılımcıların %32,1'i 16 yıldan fazla aynı sektörde olduklarını beyan etmişlerdir.

2.3.2. Geçerlilik, Güvenilirlik Normallik Analizleri

Örgütsel bağlılık ölçeği ile ilgili yapılan test sonucunda KMO değeri= 0,722; Bartlett's ise $\chi^2 = 4656,264$ ve $p=000$ olarak bulunmuştur. Bu değerlerden hareketle örgütsel bağlılık ölçeğine faktör analizi yapılmıştır.

Tablo 2: Örgütsel Bağlılık Ölçeği AFA ve Güvenilirlik Analizleri Sonuçları

MADDELER				Varyans %	Cronbach Alfa α
	1	2	3		
Duygusal Bağlılık				23,822	,876
DUB1	,487				
DUB2	,762				
DUB3	,741				
DUB4	,841				
DUB5	,819				
DUB6	,634				
DUB7	,805				
Devam Bağlılığı				20,295	,807
DEB1		,590			
DEB2		,814			
DEB3		,705			

DEB4	,734		
DEB5	,441		
DEB6	,624		
DEB7	,530		
DEB8	,600		
Normatif Bağlılık		9,351	,754
NOB1	,409		
NOB2	,467		
NOB3	,794		
NOB4	,657		
NOB5	,793		
NOB6	,526		
NOB7	,544		
Toplam Varyans: %53.468; Tekrarlama Sayısı: 6; Döndürme Yöntemi: Varimax; KMO Uygunluk: 0,722; Anlamlılık: p =,000; Goodness of Fit: $\chi^2 = 4656,264$			

Örgütsel bağlılık ölçeğinin toplam varyansı açıklama yüzdesi 53,468'dir. Ölçek güvenilirlik değerleri ise duygusal bağlılık 0,876; devam bağlılığı 0,807 ve normatif bağlılık 0,754 olarak bulunmuştur. Öz-Güven ölçeği için yapılan test sonucunda KMO değeri= 0,645; Bartlett's ise $\chi^2 = 495,932$ ve p=000 olarak bulunmuştur. Bu değerlerden hareketle Öz güven ölçeğine faktör analizi yapılmıştır.

Tablo 3: Öz-Güven Ölçeği AFA ve Güvenilirlik Analizleri Sonuçları

MADDELER	Varyans		Cronbach Alfa
	1	%	α
Duygusal Bağlılık		70,046	,876
ÖZG1	,839		
ÖZG2	,877		
ÖZG3	,876		
ÖZG4	,816		
ÖZG5	,738		
ÖZG6	,826		
ÖZG7	,621		
Toplam Varyans: %70.046; Tekrarlama Sayısı: 6; Döndürme Yöntemi: Varimax; KMO Uygunluk: 0,645; Anlamlılık: p =,000; Goodness of Fit: $\chi^2 = 495,932$			

Öz-Güven ölçeğinin toplam varyansı açıklama yüzdesi 70,046'dır. Ölçek güvenilirlik değeri ise 0,876 olarak bulunmuştur. Güvenilirlik testinin amacı araştırılmakta olan problemlerin araştırma soruları ile ne kadar ifade edilebildiğini ortaya koymaktır. Örgütsel Bağlılık ölçeği ve Kariyer Güveninin tespitine yönelik hazırladığımız sorulara ilişkin yapılan güvenilirlik analiz sonuçları şöyledir. Örgütsel bağlılık anket sorularımızla ilgili yaptığımız güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değerleri 0,876; 0,807 ve 0,754 olarak bulunmuştur. Değerimiz $0,80 \leq \alpha < 1,00$ olduğu için ölçeğimizi yüksek derecede güvenilir ölçek olarak sınıflandırmak mümkündür(Tavşancıl, 2010).

Ölçeklerin normallik dağılımını test etmek amacıyla örgütsel bağlılık ölçeği Çarpıklık 0,073 ve Basıklık 0,827 olarak bulunmuştur. Öz-Güven Ölçeği ise Çarpıklık-0,671 ve Basıklık 0,265 olarak bulunmuştur. Ölçeklere uyguladığımız çarpıklık ve basıklık değerlerinin sonuçları değişkenlerin tümünde $\pm 1,5$ aralığında olduğundan(Tabachnick vd., 2007) verilerimizin normal dağılım gösterdiği

anlaşılmıştır. Bu değerler araştırmada kullandığımız ölçeklerin güvenilir ölçekler olduğunu gösterir. Bu sonuçlardan hareketle parametrik testlerin yapılmasına karar verilmiştir.

2.3.3. Hipotez Testleri

Tablo 4: Kariyer Güveni Örgütsel Bağlılık İlişkisi Tablosu

		Kariyer Güveni	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Kariyer Güveni	Pearson Correlation	1			
	Sig. (2-tailed)				
	N	336			
Duygusal Bağlılık	Pearson Correlation	,380**	1		
	Sig. (2-tailed)	,000			
	N	336	336		
Devam Bağlılığı	Pearson Correlation	-,334**	-,154**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,005		
	N	336	336	336	
Normatif Bağlılık	Pearson Correlation	,017	,285**	,298**	1
	Sig. (2-tailed)	,758	,000	,000	
	N	336	336	336	336

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Korelasyon analizi için tüm değerler normal dağılım gösterdiğinden Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre duygusal bağlılık r değeri (,380) 0,01 düzeyinde pozitif yönlü ve anlamlı, devam bağlılığı r değeri (-,334) 0,01 düzeyinde negatif yönlü ve anlamlıdır. Korelasyon katsayısı r 0.2-0.4 aralığında ve anlamlı bir korelasyon olduğu (Büyüköztürk vd., 2019) anlaşılmaktadır. Bu sonuçlardan hareketle H_{1a} ve H_{1b} hipotezleri **kabul** edilmiştir. Normatif bağlılık r değeri, 017 olduğu ve herhangi bir ilişki bulunamadığı için H_{1c} hipotezi **reddedilmiştir**. Tüm bu sonuçlar doğrultusunda H_1 hipotezimiz **kısmen kabul** edilmiştir.

Tablo 5: Kariyer Güveninin Örgütsel Bağlılığa Etkisi Tablosu

Değişkenler	β	p	R^2	Düz. R^2	F
Sabit	2,955	,000	,222	,215	31,621
Duygusal Bağlılık	,335	,000			
Devam Bağlılığı	-,284	,000			
Normatif Bağlılık	,006	,909			

^aBağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık; N=335; *p<0,05

Kariyer güveninin örgütsel bağlılık üzerine etkisini ölçmeye yönelik yapılan regresyon analizinin modeli açıklama yüzdesi, $R^2 = ,222$ ve kurulan modelin açıklanma yüzdesi %22'tir. Kariyer güveninin örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarından duygusal bağlılık ($\beta = ,335$, $p < 0,05$) üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı, devam bağlılığı ($\beta = -,284$, $p < 0,05$) üzerinde ise negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlardan hareketle H_{2a} ve H_{2b} hipotezleri **kabul** edilmiştir. Kariyer

güveninin örgütsel bağlılığın alt boyutlarından normatif bağlılık ($\beta = ,006$, $p>0,05$) üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Bu sonuçlardan hareketle **H_{2c} hipotezi reddedilmemiştir.**

Tablo 6: Ana ve Alt Hipotezler Tablosu

ANA HİPOTEZLER	DURUM
H₁: Kariyer güveni duygusal bağlılığı etkilemektedir.	Kısmen Kabul Edildi
H₂: Kariyer güveni devam bağlılığını etkilemektedir.	Kısmen Kabul Edildi
ALT HİPOTEZLER	
H_{1a}: Kariyer güveni ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul Edildi
H_{1b}: Kariyer güveni ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul Edildi
H_{1c}: Kariyer güveni ile normatif bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır.	Kabul Edilmedi
H_{2a}: Kariyer güveni duygusal bağlılığı etkilemektedir.	Kabul Edildi
H_{2b}: Kariyer güveni devam bağlılığını etkilemektedir.	Kabul Edildi
H_{2c}: Kariyer güveni normatif bağlılığı etkilemektedir.	Kabul Edilmedi

Sonuç

Günümüzde işletmeler ve hatta devletler için bile enerjinin önemi gittikçe artmaktadır. Enerjideki bu artış elektrik enerjisine olan talepte de yaşanmaktadır. Elektrik ihtiyacı önceleri genellikle hidroelektrik santraller yani barajlar ve termik santraller yoluyla karşılanmaktaydı. Günümüzde ise bu üretim olanaklarına ilaveten yenilenebilir enerji kaynakları olan rüzgâr, güneş ve jeotermal gibi kaynaklardan da ciddi oranda üretim sağlanmakta ve hatta doğalgazdan elektrik üreten birçok tesis kurulmaktadır. Tüm tehlikeleri ve hatta kötü deneyimleri olmasına rağmen nükleer enerji santrallerine olan talepte azalmış değildir. Şüphesiz bu talep elektrik enerjisine olan bağımlılığın her geçen gün arttığını göstermektedir.

Bu denli önemli bir sektör olan elektrik enerjisi sektöründeki yöneticilere fikir vermesi adına kariyer güveninin örgütsel bağlılıkla olan ilişkisini araştırdığımız bu çalışmada iki ana ve altı alt hipotez geliştirilmiştir. Kariyer güveni ile örgütsel bağlılık arasında örgütsel bağlılığın alt boyutlarından normatif bağlılık yani iş görenlerin örgütte kalmalarının ahlaki ve vicdani açıdan bir zorunluluk hissetmeleri ile ilgili bir ilişki bulunamamıştır. Bir diğer alt boyut olan duygusal bağlılık ile kariyer güveni arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Kariyer güveni ile devam bağlılığı arasında anlamlı fakat negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuçtan hareketle kariyer güveni oluşmuş iş görenlerin mevcuttaki örgütten ayrılmaları durumunda gelir kaybına uğrama veya örgütün sağladığı imkânlardan mahrum kalma gibi bir düşünce taşımadıkları ve bundan dolayı örgütte kalmaya devam etmeyebilecekleri sonucuna varılabilir. Ayrıca yapılan etki analizinde de kariyer güveninin örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılığı etkilemediği, duygusal bağlılığı pozitif yönde etkilediği ve fakat devam bağlılığına da negatif yönde etki ettiği sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlardan hareketle de kariyer güveni olan iş görenlerin kendi isteğiyle örgütle duygusal anlamda bir bağ kurduğu ve örgütün hedeflerini benimsediği anlaşılmaktadır. Fakat bu bağlılığın oluşmasına rağmen örgütte çalışma düşüncesinin yani devam bağlılığının iş görenin ihtiyacı çerçevesinde azaldığı anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle ihtiyaçları farklılaşan iş görenler örgütlerine duygusal olarak bağlı olmalarına rağmen gereksinimlerinden dolayı örgütten ayrılacakları anlaşılmaktadır.

İnsan kaynağının bir işletmede belirli bir düzen çerçevesinde yönetilmesi gerekmektedir (Işık ve Çiçek, 2019). Çünkü insan kaynağı örgütler için stratejik hedeflerin gerçekleştirilmesinde en önemli kaynak olarak görülmektedir. Bundan dolayı iş görenlerin iş ve iş yerlerinden memnuniyeti sağlamak örgütlerin gerçekleştirmesi gereken temel hedeflerinden biri haline gelmiştir. Bunun temel sebebi örgütsel bağlılığı olan çalışanların örgütlerini başarıya taşımalarıdır (Gül ve Beyşenova, 2018). Fakat iş piyasası her geçen gün daha mobilize olmakta ve iş görenler farklı saiklerle iş değiştirebilmektedir. İşletmelerin kendileri için hayati öneme sahip olan bu insan kaynağını elinde tutması bu alandaki gelişmeleri yakından takip etmeleri ile mümkün olabilir. Örgütlere kariyerlerine güvenen kişilerin örgütsel bağlılığı ile ilgili fikir oluşturabilmesi için yaptığımız bu çalışma sonuçları literatür de benzer çalışmalara rastlanılamamasından dolayı mukayese edilememiştir. Fakat İleri vd.(2014) ve Özdaşlı vd.(2009)'nin yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılığın sağlanması için bireysel kariyer planı ile örgütsel

kariyer planlarının uyumlu olması gerektiği sonucuna varılmıştır. Bu sonuçtan hareketle kariyer güveni olan iş görenlerin kariyer planları ile örgütsel planların uyumlaştırılması faydalı olacaktır. İşletmeler iş dünyasındaki hızlı değişime ayak uydurmak zorundadırlar. Çünkü bu değişim beraberinde fırsatlar getirmekle birlikte birtakım zorlukları da getirmektedir. Burada fırsat olarak değerlendirilebilecek konu çalışanların işletmelerine olan bağlılığıdır. İşletmeler için bağlılık (aidiyet) son derece önemli bir kavramdır. Bağlılığı arttıracak birtakım tedbirler hemen her işletme tarafından alınmaktadır. Yöneticiler hedeflerini belirlerken kariyer güveni kavramının tespitine yönelik çalışmalar yapmaları işletme lehine sonuçlar doğurabilir.

Araştırmamız neticesine göre örgütle duygusal bağ kurmuş olmalarına rağmen iş görenlerin gereksinimlerinden dolayı örgütten ayrılmayı düşündükleri sonucuna varılmıştır. Bu bağlamda insan kaynakları yöneticilerine önerimiz örgüt içerisinde kariyer güveninin tespitine yönelik araştırmalar yapmalarıdır. Bu sayede güven düzeyi yüksek iş görenlerin tespiti yapılarak gereksinimlerinin karşılanması sağlanacak ve böylece örgütte kalmaları temin edilebilecektir. Araştırma belirli bir zaman dilimi içinde, belirli bir bölgede ve bir sektör üzerinde yapılmış olması araştırmanın genelleştirilmesinin önündeki engel olarak görülmektedir. Benzer çalışmaların farklı sektörler bir arada değerlendirilerek yapılması örgütlerin faydalanması açısından yararlı olabilecektir.

KAYNAKÇA

- Aka, B. (2018). Bebek Patlaması, X ve Y Kuşağı Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kamu Ve Özel Sektör Farklılıklarına Göre İncelenmesi: Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 9(20), 118-135.
- Akbaş, M. G., ve Okutan, E. (2020). Lise Öğrencilerinin Kariyer Kaygısına Yönelik Alan Araştırması: Antalya İli Örneği. Gençlik Araştırmaları Dergisi, 8(20), 158-187.
- Akın, A. (2005). "Takım Kariyer Modeli" İle Proje Takımlarında Kariyer Geliştirme. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25, 1-18.
- Aksoy, C. (2017). Bankacılık Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Araştırılması. International Journal Of Management And Administration, 1(2), 45-52.
- Albayrak, E., Koç, E., Oğuztürk, S., Kesgin, N., ve Derdiyok, N. (2019). Hizmet Sektöründe İşveren Markası Algısı ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi, 1(3), 280-293.
- 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), 1-18.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Sayıştay Dergisi, 59, 125-139.
- Bursalı, Y. M., ve Kök, S. B. (2018). İnsan Kaynaklarında Değişimin Yeni Yönelimi: Kariyer Yönetimi. Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 5(3), 46-67.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö., ve Köklü, N. (2019). Sosyal Bilimler İçin İstatistik, Pegem Akademi.
- Büyükyılmaz, O., Karakulle, İ., ve Karataş, İ. (2018). Örgütsel Kariyer Yönetiminin Duygusal Bağlılık Üzerinde Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü. Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(1), 1-29.
- Çetin, A., ve Güney, S. (2019). İbb Spor İstanbul'da Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algılarının Örgütsel Bağlılık Davranışı Üzerindeki Etkisi ve Buna Yönelik Bir Uygulama. Istanbul Management Journal, 87, 93-109.
- Çiçek, B., ve Işık, M. (2019). Bireysel Kariyer Planlamasının Kariyer Tatminine Etkisinde Psikolojik Güçlendirme Faaliyetlerinin Aracılık Rolü. Business ve Management Studies: An International Journal, 7(5), 2805-2827.
- Çiçek, H., ve Çakar, H. (2019). Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları Üzerinde Örgütsel Sinizmin Etkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 10(24), 379-404.
- Demir, M. E., ve Çini, M. A. (2014). Konya Bankacılık Sektöründe Eğitim Ve Kariyer Fırsatları Açısından İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 14(1-2), 161-171.

- Demirtaş, Z., ve Canpolat, C. (2017). The Relations Between Teachers' Career Steps Practice, Motivation And Organizational Commitment. Eğitim Yansımaları, 1(1), 26-36.
- Doğan, S., ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 29.
- Eren, E. (2013). Yönetim ve Organizasyon. Beta Basım Yayım.
- Ertürk, M. (2013). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon. Beta Basım Yayım.
- Esmer, Y., ve Yüksel, M. (2017). İş Yaşamında Örgütsel Bağlılık: Teorik Bir Çerçeve. 15.
- Gökkaya, D., İzgüden, D., ve Erdem, R. (2018). İnfomal İlişkilerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 31, 99-120. <https://doi.org/10.30794/Pausbed.414634>
- Gül, H., ve Beyşenova, A. (2018). Kadınların Kariyer Engelleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiler: Kırgızistan'daki Hizmet Sektörü Üzerine Bir Araştırma. Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 7(4), 0-0.
- Gül, Hasan. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. Ege Akademik Bakış Dergisi, 2(1), 37-56.
- Güler, A., ve Bircan, H. (2020). İdari Personelin İş Tatmini ve Örgüte Bağlılığına Etki Eden Faktörlerin Belirlenmesi: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Örneği. Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(1), 10-33.
- Gümüştekin, G. E., ve Gültekin, F. (2015). Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 23.
- Gündüz, H., ve Şahin, M. (2014). Özel Orta Öğretim Öğretmenlerinin Kariyer Gelişim Sorunları. Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 10, 96-103.
- Işık, M., ve Çiçek, B. (2019). İnsan Kaynakları Uygulamalarının Kurumsallaşma Algısı Üzerindeki Öncüllük Rolü. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 17(2), 128-149.
- İleri, H., Karaman, A., ve Engiz, G. (2014). Çalışanlarda Kariyer Tatmini Ye Örgütsel Bağlılık İlişkisi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 12(1-2), 78-96.
- İnan, İ. (2017). İş Yükü Algısı ve Kariyer Bağlılığının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(1), 184-198.
- İraz, R., ve Altınışık, İ. (2016). Örgüt İçi Faktörlerin Yenilik ve Yaratıcılık Performansına Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama. Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi, 11, 114-132.
- Kale, E., ve Özer, S. (2012). İşgörenlerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumları: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 7(2).
- Kara, E. (2019). Psikolojik Sözleşmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Özyeterliliğin Rolü Üzerine Bir Çalışma. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3(1), 23-36.
- Karakulle, İ., Karademir, Ö., ve Armağan, M. V. (2019). İş Stresinin Çalışanların Kariyer Algıları Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Çalışma. International Journal Of Management And Administration, 3(6), 205-224.
- Kaya, İ., ve İlban, M. O. (2019). Pazarlama Çalışanlarında İş Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisinin Belirlenmesi: Edremit Körfezi Örneği. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22(41), 317-336.
- Kırpık, G., ve İlcektay, A. (2020). Eczacılık Mesleğinde Kariyer Yollarının Belirlenmesi: Literatür Taraması ve Yarı-Yapılandırılmış Mülakat Yöntemi ile Yapılan Bir Çalışma. European Journal Of Managerial Research (Eujmr), 4(6), 67-90.
- Kir, A., ve Er, A. S. (2017). Organizasyonlarda Kariyer Planlaması ve Kariyer Engelleri. Ejoboc (Electronic Journal Of Vocational Colleges), 7(2), 14-23.

- Kitapçı, H., ve Kaygısız, Ö. C. (2014). İky Uygulamalarına Yönelik Algının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde İş Tatmininin Ara Değişken Olarak İncelenmesi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17(31), 157-192.
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8(28), 12.
- Köse, S., Tetik, S., ve Ercan, C. (2001). "Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler". Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(1), 219-242.
- Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma. Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 1(1), 14-37.
- Mete, E. S., ve Sökmen, A. (2019). The Mediating Role Of Organizational Commitment in The Organizational Justice's Effect On Job Satisfaction And Turnover Intention: A Research On Academic Staff. Gazi İktisat ve İşletme Dergisi, 5(3), 193-205. <https://doi.org/10.30855/Gjeb.2019.5.3.005>
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 29.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., ve Feldman, D. C. (2005). Predictors Of Objective And Subjective Career Success: A Meta-Analysis. Personnel Psychology, 58(2), 367-408.
- Oktay, E., ve Çelebi, M. A. (2019). Örgütsel Bağlılık ve Personel Güçlendirme İlişkisi: Karaman İli Merkezinde Bir Kamu Sektöründe Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 10(23), 1-14.
- Otluoğlu, K. Övgü Çakmak. (2014). Conceptualizing Career Phenomena: Using Metaphors. Ege Akademik Bakış Dergisi, 14(2), 221-230.
- Otluoğlu, K. Övgü Çakmak ve Bulut, Ö. (2020). Sınırsız ve Bağımsız Kariyer Yönelimlerinin Kariyer Bağlılığına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 34, 299-327.
- Öz, C. S., ve Sağlam, T. (2019). Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Gıda Sektöründe Bir Araştırma / Relationship Between Organizational Justice And Organizational Commitment: A Research in The Food Sector. Uluslararası Ekonomi İşletme ve Politika Dergisi, 3(2), 131-150.
- Özbek, A. (2017). Duygusal Zekânın İş Yaşamında Örgütsel Bağlılık ve Kariyer İlişkisi: İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(1), 183-196.
- Özdemir, H. Ö. (2020). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Algılarının Örgütsel Adalet Algıları ile Diğer Faktörlerden Yordanması. İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 3(2), 172-181.
- Özkan, U. D., Ertuğral, S. M., Tekeli, H. N., ve Akova, O. (2019). Otel İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmini Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi. International Journal Of Entrepreneurship And Management Inquiries, 3(4), 146-164.
- Palabıyık, N., ve Yücel, İ. (2018). Bir İş Yeriinde Beyaz ve Mavi Yakalı Çalışanların Kariyer Çıparları ile Proaktif İş Davranışları Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılması. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi. Ezgi Kitapevi.
- Serinkli, N. (2018). Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılarının Örgütsel Bağlılıkları ile İlişkisi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 31, 285-301.
- Suvacı, B., ve Baş, D. P. (2018). Banka Çalışanlarının Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumları. Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(1), 113-140.
- Sürücü, L., ve Maşlakçı, A. (2018). Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal İnceleme. International Journal Of Management And Administration, 2(3), 49-65.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., ve Ullman, J. B. (2007). Using Multivariate Statistics (Seventh Edition). Pearson.
- Taştan, S., ve Yurtkoru, S. (2018). Algılanan Örgüt İkliminin Davranışsal ve Tutumsal Sonuçlarının İncelenmesi: Çalışanların Görev İçi Performans Davranışı ve Örgütsel Bağlılık Algısı Açısından Bir Değerlendirme. İş'te Davranış Dergisi, 3(2), 85-99.
- Tavşancıl, E. (2010). Tutumların Ölçülmesi ve Spss ile Veri Analizi (6. Bs). Nobel Yayın Dağıtım.
- Tdk. (2020). Türk Dil Kurumu Sözlükleri. <https://sozluk.gov.tr/>

- Tunalı, D., ve Peker, A. (2020). Bankacılık Sektöründe Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 21(1), 30-51.
- Uğur, S. S. (2019). Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sapma Davranışı Arasındaki İlişki: Banka Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. Economics Business And Organization Research, 1(1), 85-96.
- Uzunbacak, H. H., Zengin, S., ve Çelik, Y. (2019). Sınırsız Kariyerin Kariyer Başarısı Üzerindeki Etkisinde Kariyer Bağlılığının Rolü. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24(3), 629-642.
- Yıldız, A., ve Atilla, G. (2019). Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılık Düzeyine Etkisi: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(19), 39-64.
- Yılmaz, F. (2019). Örgüt Kültürünün Mesleğe Bağlılık Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1(1), 22-32.
- Yüksekbilgili, Ö. (2018). Trc1 Bölgesinde Kamu ve Özel Sağlık İşletmelerinde Örgüt İklimi Unsurlarının Örgütsel Bağlılığa Etkileri. İşletme Bilimi Dergisi, 6(2), 217-238.
- Zencirkıran, M., ve Keser, A. (2018). Örgütsel Davranış. Dora Basım Yayım.