



## ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ALGILAMALARININ İNCELENMESİ: GÜNEY AFRİKA CUMHURİYETİNDE BİR UYGULAMA

Edip ÖRÜCÜ\*

\*\*Sibel ÖZAFŞARLIOĞLU SAKALLI

### Öz

Örgütsel bağlılık kavramı çalışanın çalıştığı işletmeye karşı duyduğu sevgi, saygı ve sadakat duygusunu tanımlayan psikolojik bir durumdur. Bu amaçla bu çalışmada çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri incelenerek, örgütsel bağlılık algılarının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Bu amaçla anket formunun birinci bölümünde çalışanların demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik sorular yer almaktadır. Anket formunun ikinci bölümünde “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere 3 alt boyuttan ve toplam yirmi dört (24) maddeden oluşmaktadır. Cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum).

Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde betimsel istatistikler, yüzde, frekans, standart sapma, ortalama ve güvenilirlik analizlerinden yararlanılmıştır. Son olarak çalışanların örgütüne yönelik örgütsel bağlılık algılamalarının demografik özelliklerine göre değişip değişmediğine ilişkin verilerin analizinde t testi ve tekyönlü varyans analizinden yararlanılmıştır. Parametrik testleri analiz etmeden önce verilerin normal dağılıma uyup uymadığı kontrol edilmiş ve daha sonra veriler analiz edilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda, demografik değişkenler açısından cinsiyet, medeni durum, yaş ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak herhangi bir farklılık bulunmamıştır. Ancak örgütsel bağlılığın boyutlarından biri olan duygusal bağlılık ile uyruk, eğitim durumu, çalışılan bölüm ve aylık gelir arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Türk asıllı çalışanların Güney Afrikalı çalışanlara nazaran; Üniversite mezunu olanların lise mezunlarına nazaran; idari bölümde çalışanların konfeksiyon bölümünde çalışanlara nazaran; geliri 4501 Rand ve üstü olanların geliri 2500 Rand ve altı olanlara nazaran duygusal bağlılığı daha yüksektir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık, Tekstil Sektörü.

### AN ANALYSIS OF THE EMPLOYEES’ ORGANIZATIONAL COMMITMENT PERCEPTIONS: AN APPLICATION IN SOUTH AFRICAN REPUBLIC

#### Abstract

Organizational commitment is a psychological condition which defines the affection, respect and loyalty senses of employees for their organizations. For this purpose, organizational commitment levels of the employees were analyzed. Also it was determined whether organizational commitment levels differ with regard to the demographical variables. Survey method was used in the research process. For this purpose, in the first section of the survey form, there are questions determining the demographical features of the participants. In the second part of the survey form, “Organization Commitment Scale” was used. The scale has three subscales including affective commitment, continuance commitment and normative commitment and there are twenty four (24) items measuring the responses of the participants in terms of Likert 5 scale type (1 = strongly disagree, 5 = strongly agree).

For the assessment of the research data, descriptive statistics, frequency, percentage, means, standard deviation, and reliability results were used. Also, whether employees’ organizational commitment perceptions for their organizations change in terms of demographical variables or not were analyzed via t-test and analysis of

\* Prof. Dr., Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, İİBF İşletme Bölümü, [eorucu@bandirma.edu.tr](mailto:eorucu@bandirma.edu.tr), Bandırma, Balıkesir/TÜRKİYE

\*\* Yrd. Doç. Dr., Uşak Üniversitesi, Sağlık Yüksekokulu Sağlık Yönetimi Bölümü, [sibel.ozafsarlioglu@usak.edu.tr](mailto:sibel.ozafsarlioglu@usak.edu.tr), Uşak/TÜRKİYE



variance. The data were analyzed whether they conform to the normal distribution before analyzing parametric tests.

The results show that there is no difference between demographical variables such as gender, age, marital status and organizational commitment. However, there are statistically meaningful difference between affective commitment which is one of the subscales of organizational commitment concept and education level, division and monthly income. That is, when organization commitment is compared, it is seen that Turkish workers in comparison with South African workers; high school graduates in comparison with bachelors; the ones working in administrative departments in comparison with the ones working in apparel divisions and having more than 4500 Rand in comparison with having less than 2500 Rand have more organizational commitment.

**Keywords:** Organization Commitment, Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment, Textile Industry.

## 1- GİRİŞ

Günümüzde işletmelerin faaliyet gösterdikleri sektörde varlıklarını devam ettirmek, kar elde etmek, pazar payını korumak ve artırmak için işgörenlerin devamlılığını ve yüksek verimle çalışmalarını sağlaması gerekmektedir (Gülova; 2013: 49). Çalışanların uzun süreli istihdamının yürürlükten kalkma eğilimine girdiği günümüz örgütlerinde, örgütsel bağlılık, yöneticiler tarafından ayrı bir önemde değerlendirilmektedir. Bu nedenle organizasyonlarda çalışanlar arasındaki örgütsel bağlılığı oluşturmak ve bunu artırmakla ilgili gayretler artış göstermektedir (Tikici ve Derin, 2013: 621).

Yapılan araştırmalar, örgütsel bağlılık algılarının, iş performansı (Faraji ve Begzadeh, 2017), iş motivasyonu (Ahluwalia ve Preet, 2017), etik iklimin alt boyutları olan iyilikseverlik ve ilkelilik boyutu (Choe, Choong ve Tan, 2017), örgütsel vatandaşlık davranışı (Chib, 2016; Thakre ve Mayekar, 2016), örgütsel etkinlik (Sharma, 2016), algılanan örgütsel destek (Özdevecioğlu, 2003; Demir, 2012), öğrenen örgüt (Turan ve Bektaş, 2011), örgütsel adalet (Arslantürk ve Şahan, 2012; Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009), iş tatmini (Sığı ve Basım, 2006), iş memnuniyeti (Günlük, Özer ve Özcan, 2013; Dığın ve Ünsar, 2010), örgütsel güven (Gider, 2010) ve performans (Özutku; 2008) ile pozitif ilişkili olduğunu, tükenmişlik sendromu (Üstün ve Doğan; 2014), etik iklimin alt boyutu olan egoistlik (Choe, Choong ve Tan, 2017), iş güvensizliği ve işten ayrılma niyeti (Lee ve Jeong, 2017), işten ayrılma niyeti, devamsızlık ve stres (Gülova; 2013) ile negatif ilişkili olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmada ev tekstili sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede çalışanların örgütsel bağlılık algıları anket yöntemi kullanılarak araştırılmıştır. Ayrıca çalışanların bağlılık algıları bazı demografik özellikler açısından incelenmiştir.

## 2- ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık örgütsel araştırmalarda özellikle 1980’li yıllardan itibaren artan bir ilgiyle önemli bir araştırma konusu haline gelmiştir. Günümüzde küreselleşmenin dolayısıyla rekabetin arttığı, teknolojik yeniliklerin hız kazandığı ve çevrenin baş döndürücü bir hızla değiştiği koşullarda işletmeler, bu yeniliklere ve değişimlere ayak uydurabilmek için ihtiyaç duydukları en değerli varlık kuşkusuz insan kaynaklarıdır. İşletmelerin, faaliyet gösterdikleri sektörde varlıklarını devam ettirmek, kar elde etmek, pazar paylarını korumak ve artırmak



için işgörenlerin devamlılığını ve yüksek verimle çalışmalarını sağlaması gerekmektedir. İşgörenlerin, örgüt amaçları doğrultusunda, devamlı ve verimli çalışmaları da, örgüte karşı duydukları bağlılığın derecesiyle ilişkilidir.

Bir kavram olarak bağlılık, bir kişinin bir nesneye veya düşünceye, bir başkasına karşı duyduğu veya ona içten bağlanmasına yol açan sevgi, saygı, sadakat anlamına gelmektedir. Bir kişiye, bir düşünceye ya da bir kuruma sadakat duymak mümkündür. Bu olgulara karşı duyulan bağlılık, kişileri birtakım sorumlulukları en iyi şekilde yerine getirmeye yöneltir. Bu açıklamadan yola çıkarak örgütsel bağlılık, çalışanın çalıştığı örgüte karşı duyduğu sadakat duygusu olarak tanımlanabilir (Gülova, 2013: 49).

Örgütsel bağlılık, çalışanların performansını yükseltmek ve onların işle ilgili stres ve baskı gibi zor koşullarda çalışmaya devam etmeye teşvik etmek için güçlü bir motivasyon kaynağıdır (Faraji ve Begzadeh, 2017:566). Örgütsel bağlılık, çalışanların çalıştığı işletmenin başarısını desteklemek için ekstra çaba göstermeye istekli olmak ve işletmenin değerlerine ve görevlerine inanmaktır (Shepherd, 2017;165). Örgüte bağlılıkta, bir çalışan kendini belirli bir örgütle ve onun amaçlarıyla özdeşleştirir ve onun üyesi olarak kalmak ister. Meyer, Allen ve Smith (1993, Akt. Robbins ve Judge, 2012: 77)'e göre, örgüte bağlılığın üç farklı boyutu vardır: duygusal, devam ve normatif bağlılık. Duygusal bağlılık; örgüte duygusal bir bağlılık ve onun değerlerine inançtır. Örneğin, bir Petco (Petco; evcil hayvanlarla ilgili ürün ve hizmetlerin üretildiği bir şirket) çalışanı şirketin hayvanlara olan ilgisinden dolayı şirkete duygusal olarak bağlı olabilir. Zorunlu (Devam) bağlılık; bir örgütte kalmanın algılanan ekonomik değeridir. Bir çalışan bir işverene iyi ücret aldığından ve işten ayrılmanın ailesine zarar vereceğini düşündüğünden bağlı olabilir. Minnet (Normatif) bağlılık; ahlaki ya da etik nedenlerden dolayı bir örgütte kalma zorunluluğudur. Yeni bir açılıma öncülük eden bir çalışan eğer işten ayrılırsa işvereni yüzüstü bırakacağını düşündüğü için o işverene kalabilir (Robbins ve Judge, 2012: 77).

Meyer ve Allen (1997:11; Akt.:Özdevecioğlu; 2003: 114)'e göre, duygusal bağlılık, işletmede çalışan bireylerin duygusal olarak kendi tercihleri ile işletmede kalma arzusudur. Devam bağlılığı çalışanların işletmeden ayrılmanın beraberinde getireceği maliyeti, yani olumsuzlukları dikkate alması ve bir zorunluluk olarak işletmede kalmaya devam etmesidir. Normatif bağlılık ise çalışanların ahlaki bir görev duygusu ile işletmeden ayrılmama gerektiğine inandıkları için kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri olarak ifade edilmiştir.

Örgütsel bağlılık, çalışanların psikolojik katılım ile örgüte bağlanmasıdır ve örgütsel başarı için çok önemlidir (Chib, 2016;63). Bağlılığı yüksek olan çalışanlar, işleri için bir tutkuya sahip olup işlerine derin bir yakınlık hissederler. Bağlı olmayan çalışanlar, aslında işlerinden kopmuşlardır ve bu durumu umursamamaktadır. Bu kişiler çalışıyor görünürler, ancak işleri için ne enerjileri ne de tutkuları vardır (Robbins, Decenzo ve Coulter, 2013: 224). Örgütsel bağlılığın yüksek olması, daha yüksek performans ve daha düşük işten ayrılma niyeti gibi önemli örgütsel çıktıları etkiler (Lee ve Jeong, 2017; 530). Anketlere göre dünya genelindeki çalışanların yüzde 31'i işine bağlıdır ve yetişkinlerin yüzde 55'i işini sevdiğini söylemiştir (Robbins, Decenzo ve Coulter, 2013: 226).



Faraji ve Begzadeh (2017) tarafından Doğu Azerbaycan'da bir kamu kurumunda 175 kişi üzerinde yapılan çalışmada örgütsel bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişki incelenmiş ve iş performansı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif ilişkinin olduğu görülmüştür. Bulgulara göre kamu kurumlarında çalışanların örgütsel bağlılıkları artırılarak örgütün amaç ve değerlerine bağlı olarak iş performanslarının güçlendirilebileceğine ve iş yerinde kalmaya devam edeceklerine vurgu yapılmıştır.

Ahluwalia ve Preet (2017) Hindistan'ın Punjab eyaletinde devlet ve özel üniversitelerde görevli 230 akademisyen üzerinde örgütsel bağlılık ile iş motivasyonu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bulgulara göre devlet üniversitesinde görevli akademisyenlerin içsel motivasyonunun kendiliğinden olduğunu, özel üniversitelerde görevli akademik personelin ise dışsal motivasyonla gerçekleştiği görülmüştür. Ayrıca devlet üniversitesinde görevli akademik personelin içsel motivasyonu üzerinde örgütsel bağlılığın pozitif etkisi görülürken, özel üniversitede görevli akademik personelin hem dışsal hem de genel iş motivasyonu üzerinde örgütsel bağlılığın pozitif etkisinin olduğu görülmüştür.

Choe, Choong ve Tan (2017) Batı Malezya'nın çeşitli bölgelerindeki yükseköğrenim kurumlarında görevli 244 akademisyen üzerinde örgütsel bağlılık ile etik iklim arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Analiz sonuçlarına göre etik iklimin alt boyutları olan iyilikseverlik ve ilkelilik boyutu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki görülürken, egoistlik boyutu ile örgütsel bağlılık arasında negatif ilişki olduğu görülmüştür.

Lee ve Jeong (2017) iş güvensizliği ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın etkisini incelemiş ve Güney Kore'deki çeşitli firmalarda çalışan 459 çalışandan veriler elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel bağlılığın iş güvensizliği ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide pozitif aracı rol oynadığı belirlenmiştir. Bulgulara göre iş güvensizliği azaldıkça örgütsel bağlılığın artacağı ve örgütsel bağlılıkta arttıkça işten ayrılma niyetinin azalacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Chib (2016) tarafından yapılan çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışının bir göstergesi olarak örgütsel bağlılık ile işyeri güçlendirmesi arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Bulgulara göre, örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve işyeri güçlendirmesi arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca regresyon analizi sonucuna göre, örgütsel vatandaşlık davranışının sadece %64,9'una örgütsel bağlılık ve işyeri güçlendirmesi katkı sağlamaktadır.

Thakre ve Mayekar (2016) örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemek için Mumbai'de özel sektörde çalışan 120 çalışandan veriler elde edilmiştir. Bulgulara göre, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sharma (2016) örgütsel bağlılık ve örgütsel etkinlik arasındaki ilişkiyi belirlemek için 3 farklı kamu ve 6 farklı özel sektör işletmelerinde çalışan 196 kişiden elde ettiği verileri analiz etmiş ve örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal, devam ve normatif bağlılık ile örgütsel verimlilik arasında anlamlı ve pozitif ilişkinin varlığına işaret etmiştir. Ayrıca örgütsel



bağlılığın alt boyutları ile pozisyon, cinsiyet, medeni durum, yaş ve eğitim arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Üstün ve Doğan (2014: 585) tarafından banka çalışanlarına yapılan çalışmaya göre; çalışmaya katılanların tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ölçeklerine vermiş oldukları cevaplar ile yaş, medeni durum, çalışma birimi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememişken, cinsiyet ve çalışma süresi arasında istatistiksel anlamda farklılık olduğu tespit edilmiştir. Banka çalışanlarının tükenmişlik sendromu düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında yüksek kuvvette ve negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Buna göre çalışanların tükenmişliği arttıkça, örgütsel bağlılık düzeyleri azalmaktadır.

Günlük, Özer ve Özcan (2013: 69) tarafından yapılan araştırmanın amacı, muhasebecilerin iş memnuniyetlerine ilişkin algılamalarının, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amaçla Türkiye'nin çeşitli coğrafi bölgelerindeki muhasebe bürolarında bağımlı olarak çalışan 1085 muhasebe meslek üyesinin katılımından oluşan örneklem esas alınmıştır. Yapılan analiz sonuçları, iş memnuniyetinin örgüte duygusal ve normatif bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif yönde, örgüte devam bağlılığı üzerinde ise anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Esmer (2013: 53) tarafından 400 banka çalışanına yapılan araştırmada amaç, etik liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemektir. Elde edilen bulgulara göre; normatif bağlılık ile iletişimsel etik, davranışsal etik, karar vermede etik ve iklimsel etik arasında pozitif yönde anlamlı ilişki vardır. Duygusal bağlılıkta ise iletişimsel etik ve karar vermede etik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca katılımcıların örgütsel bağlılık eğilimleri ile yaşları arasında negatif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yani, daha genç banka çalışanları daha fazla örgütsel bağlılık eğilimine sahip iken, daha yaşlı banka çalışanlarının daha az düzeyde örgütsel bağlılık eğilimine sahip olduğu görülmüştür. Buna karşılık, eğitim seviyeleri ile örgütsel bağlılık eğilimlerini ifade eden değerler arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Yani, daha yüksek eğitim seviyesine sahip banka çalışanları daha fazla örgütsel bağlılık eğilimine sahip iken, daha düşük eğitim seviyesine sahip banka çalışanlarının ise daha az örgütsel bağlılık eğilimine sahip olduğu görülmüştür.

Arslantürk ve Şahan (2012:151-153) tarafından Manisa İl Emniyet Müdürlüğü kadrosunda görev yapan 371 çalışan üzerine yapılan araştırmada; örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutu ile katılımcıların yaşı arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki bulunmuştur. Devam ve normatif alt boyutu ile yaşı ve hizmet süresi arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ayrıca mesleğini maddi nedenlerden dolayı seçen rütbeli personelin ve polis memurlarının örgütsel bağlılık algıları, sivil memurlara nazaran daha yüksek bulunmuştur. Ancak mesleği sevdiği için seçen sivil memurların örgütsel bağlılık düzeyi, mesleği maddi nedenlerle seçen sivil memurlardan anlamlı olarak daha yüksektir.

Demir (2012: 49) tarafından havalimanı yer hizmetleri işletmelerinde çalışan 282 katılımcıya yapılan araştırmada; örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bulgulara göre; örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilirken, örgütsel destek ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönlü bir ilişki



tespit edilmiştir. Diğer yandan örgütsel bağlılık ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Turan ve Bektaş (2011: 635) tarafından yapılan çalışmada, öğrenen örgüt ve boyutlarının örgütsel bağlılığı yordama gücünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla bir üniversitede görev yapmakta olan 305 öğretim elemanı araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırma bulguları, öğrenen örgüt boyutlarının örgütsel bağlılığın %32'sini istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordadığını göstermektedir. Ayrıca öğrenen örgüt ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir.

Dığın ve Ünsar (2010: 144) tarafından yapılan, gıda sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede çalışan 277 kişi üzerinde yürütülen araştırmanın amacı, çalışanların iş güvencesinden memnuniyetlerinin örgütsel bağlılıkları, iş stresleri ve işten ayrılma eğilimlerine olan etkilerinin incelenmesidir. Yapılan analizlere göre, çalışanların iş ve iş güvencelerinden memnuniyetleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif, iş stresi ve işten ayrılma eğilimleri arasında ise negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca, çalışanların iş güvencesi algılarında; daimi ve geçici kadroda çalışanların (istihdam şekli), sendikalı ve sendikasız çalışanların (sendikal güvence) ve belli yaş gruplarında çalışanların iş güvencesi algılarında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009: 12) tarafından 426 işgören üzerinde yürütülen çalışmada amaç, örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin konaklama işletmelerinde tespit edilmesidir. Elde edilen verilerin analizi sonucunda; örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasından anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Aynı zamanda bağlılık düzeyi en düşük olan işgörenler lisans mezunları, bağlılık düzeyi en yüksek olan işgörenler ise ilköğretim mezunları olmuştur. Ayrıca çalışma yılı açısından örgütsel bağlılık düzeyi en yüksek olan 6-10 yıl arasında çalışma tecrübesi olan işgörenler olurken en düşük olanlar ise 11-15 yıl arası tecrübeye sahip işgörenlerin olduğu belirlenmiştir. Buna karşılık örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasında herhangi bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Özutku (2008: 94) tarafından Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde faaliyet gösteren bir fabrikada çalışan 221 kişi üzerinden yürütülen çalışmada amaç, çalışanların örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılığı ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Yapılan analizler sonucunda; çalışanların örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılığının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Örgüte duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği, buna karşın örgüte devamlılık bağlılığı düzeyinin kıdem değişkenine göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Örgüte duygusal ve devamlılık bağlılığı ile iş performansı arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğu, normatif bağlılık ile iş performansı arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

Boylu, Pelit ve Güçer (2007: 71) tarafından Gazi Üniversitesinde çalışan 366 akademisyene yapılan çalışmada; akademisyenlerin çalıştıkları birimlere ve üniversite geneline olan örgütsel bağlılıkları tespit edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca, akademisyenlerin söz konusu bu bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaşlarına, unvanlarına, çalışma



sürelerine ve birim türlerine göre farklılık gösterip göstermediği de analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre; akademisyenlerin çalıştıkları birime ve üniversite geneline ilişkin örgütsel bağlılıkları incelendiğinde en yüksek düzeyde katılım gösterdikleri ifadeler duygusal bağlılık ile ilgili ifadeler olurken onu sırayla normatif ve devam bağlılığı ile ilgili ifadeler izlemektedir. Aynı zamanda, akademisyenlerin, çalıştıkları birime ve üniversitenin geneline yönelik duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri cinsiyet, yaş ve çalışılan akademik birim türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bununla birlikte akademisyenlerin, çalıştıkları birime yönelik duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermezken, üniversitenin geneline yönelik duygusal bağlılık düzeyleri akademisyenlerin medeni durumlarına göre 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılıklar göstermektedir. Söz konusu bu farklılığa göre evli olan akademisyenlerin üniversitenin geneline yönelik duygusal bağlılık düzeyleri, bekâr olan akademisyenlere oranla daha yüksek çıkmıştır.

Ceylan ve Bayram (2006: 117) tarafından yapılan araştırmanın amacı, mesleki bağlılığın örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri ne yönde etkilediğini belirlemektir. Araştırmanın kapsamını otomotiv sektöründe faaliyet gösteren 4 farklı işletmenin 177 beyaz yakalı çalışanı oluşturmaktadır. Elde edilen bulgular; örgüte duygusal ve normatif olarak bağlılık hissetmeyen bireylerin şirketten ayrılmayı daha fazla istediklerini göstermektedir.

Ceylan, Çöl ve Gül (2005: 48) tarafından 13 kamu üniversitesinde görev yapan 222 idari çalışana yapılan araştırmada amaç, işin anlamlılığının duygusal bağlılık üzerindeki etkisini tespit etmektir. Elde edilen bulgulara göre; yaptığı işi anlamlı bulan çalışanlar kurumlarına çok güçlü bir duygusal bağ ile bağlanmaktadır. Yani işin anlamlılığı ile duygusal bağlılık arasında çok güçlü bir ilişki bulunmaktadır.

Durna ve Eren (2005: 210) tarafından yapılan araştırma, Niğde ilinde eğitim ve sağlık alanında çalışan 300 kişinin, örgütsel bağlılıklarını çeşitli demografik faktörlerle karşılaştırarak belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma bulguları, demografik özelliklerden bağlı bulunulan kurum, yaş, medeni hal ve kıdem ile çalışanların örgütsel, duygusal ve normatif bağlılıkları arasında ilişkinin bulunduğunu; ancak devam bağlılığı ile bu değişkenlerin hiç biri arasında herhangi bir ilişki bulunmadığını ortaya koymuştur.

Özdevecioğlu (2003: 113) tarafından Kayseri’de faaliyet gösteren büyük beş mobilya fabrikasında çalışan 412 kişiye yapılan araştırmada örgütsel bağlılık düzeylerinin algılanan örgütsel destek ile olan ilişkisi araştırılmıştır. Bulgulara göre; algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılığın üç boyutu arasında pozitif yönlü orta kuvvette anlamlı bir ilişki bulunmuştur.



### 3- YÖNTEM

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, Güney Afrika Cumhuriyetinde ev tekstili sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede çalışanların örgütsel bağlılık algılarını belirlemek ve işletmedeki örgütsel bağlılık düzeyinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu kapsamda çalışanların örgütsel bağlılık algılarının düzeylerinin belirlenmesi ve örgütsel bağlılık algıları ile cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, gelir, uyruk, çalışılan bölüm gibi demografik değişkenler arasındaki ilişkinin sonuçlarının ortaya konulması amaçlanmaktadır.

#### 3.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmaya Güney Afrika Cumhuriyetinde bir işletmede çalışan 100 personel örneklem kapsamına alınmıştır. Araştırmaya 140 çalışan katılmış ancak bazı anket formlarının eksik ve gelişigüzel doldurulmuş olduğu gözlemlenmiş ve araştırmanın güvenilirliği açısından bu formlar araştırma kapsamına dahil edilmemiştir. Sonuç olarak 100 adet anket formu araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırma da uygulama kolaylığı, maliyet ve zaman kısıtları göz önüne alınarak tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

#### 3.3. Araştırmanın Yöntemi ve Ölçekler

Veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Bu amaçla anket formunun birinci bölümünde çalışanların demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik sorular yer almakta ve bu bölümde toplam 9 soru (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mevcut işyerindeki çalışma süresi, toplam çalışma süresi, aylık geliri, uyruğu ve departmanı) yer almaktadır. Anket formunun ikinci bölümünde “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilmiş olup Yıldırım (2002; 60-64) tarafından Türkçeye uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçek duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere 3 alt boyuttan ve toplam yirmi dört (24) maddeden oluşmaktadır. Cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Ölçeğin orijinalinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları duygusal bağlılık boyutunda 0.77; devam bağlılığı boyutunda 0.73; normatif bağlılık boyutunda 0.68’dir.

**Tablo 1. Orijinal Örgütsel Bağlılık Ölçeği İç Tutarlılık Katsayısı**

Boyutlar	İç Tutarlılık Katsayısı
Duygusal Bağlılık	0.77
Devam Bağlılığı	0.73
Normatif Bağlılık	0.68

Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde betimsel istatistikler, yüzde, frekans, standart sapma, ortalama ve güvenilirlik analizlerinden yararlanılmıştır. Son olarak çalışanların





örgütüne yönelik örgütsel bağlılık algılamalarının demografik özelliklerine göre değişip değişmediğine ilişkin verilerin analizinde t testi ve tekyönlü varyans analizinden yararlanılmıştır.

Verilerin normallik varsayımının kontrolü için basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) katsayıları kullanılmıştır (Kalaycı, 2010: 58). Kunnan (1998: 313) basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) katsayılarının  $\pm 2$ 'yi geçmediği durumlarda, normallik varsayımının kabul edilebileceğini belirtmiştir (Aktaran: Balıkçioğlu, 2013: 84). Tüm boyutların belirtilen değerin ( $\pm 2$ ) altında olduğu görülmüştür. Bu bağlamda verilerin normal dağılıma sahip olduğu belirtilebilir.

**Tablo 2. Normallik Dağılımı**

	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
N	100	100	100
Basıklık (Kurtosis)	,162	-,090	,853
Std. Hata	,478	,478	,478
Çarpıklık (Skewness)	-,124	-,270	-,321
Std. Hata	,241	,241	,241

### 3.4. Hipotezler

Çalışmada sınanacak hipotezler aşağıda belirtilmiştir;

**Hipotez 1:** Çalışanların örgütsel bağlılık algıları ortalamasının üzerindedir.

**Hipotez 1.a:** Çalışanların duygusal bağlılık algıları ortalamasının üzerindedir.

**Hipotez 1.b:** Çalışanların devam bağlılık algıları ortalamasının üzerindedir.

**Hipotez 1.c:** Çalışanların normatif bağlılık algıları ortalamasının üzerindedir.

**Hipotez 2:** Çalışanların örgütsel bağlılık algıları ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**Hipotez 2.a:** Çalışanların örgütsel bağlılık algıları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**Hipotez 2.b:** Çalışanların örgütsel bağlılık algıları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**Hipotez 2.c:** Çalışanların örgütsel bağlılık algıları ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**Hipotez 2.d:** Çalışanların örgütsel bağlılık algıları ile uyruk değişkeni arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**Hipotez 2.e:** Çalışanların örgütsel bağlılık algıları ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**Hipotez 2.f:** Çalışanların örgütsel bağlılık algıları ile gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.



*Hipotez 2.g:* Çalışanların örgütsel bağlılık algıları ile çalışılan bölümler arasında anlamlı bir farklılık vardır.

### 3.5. Verilerin Analizi ve Bulgular

Araştırmanın genel amacı çerçevesinde toplanan verilerden istatistiksel çözümlenmeler sonucu elde edilen bulgular bu bölümde verilmektedir. Bulguların sunulduğunda öncelikle araştırma grubunun genel yapısını tanıtıcı istatistiksel dağılımlara yer verilerek diğer bulgular araştırmanın amaçları ve bu amaçların sunulduğu sırasına göre değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine Tablo 3'te yer verilmektedir.

**Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özellikleri**

Cinsiyet	N	Geçerli Yüzde (%)	Medeni Durum	N	Geçerli Yüzde (%)
Bay	35	35	Evli	37	37
Bayan	65	65	Bekar	63	63
Toplam	100	100	Toplam	100	100

---

Yaş	N	Geçerli Yüzde (%)	Uyruğu	N	Geçerli Yüzde (%)
25 yaş ve altı	13	13	Güney Afrikalı	77	77
26-35	48	48	Türk	19	19
36-45	25	25	Hint	3	3
46 ve üstü	14	14	Malavi	1	1
Toplam	100	100	Toplam	100	100

---

Aylık Toplam Gelir	N	Geçerli Yüzde (%)	Eğitim	N	Geçerli Yüzde (%)
2.500 Rand ve altı	40	40	İlkokul ve lise	40	40
2.501-4.500 Rand	32	32	terk	42	42
4.500 Rand ve üstü	28	28	Lise	18	18
Toplam	100	100	Üniversite	100	100
			Toplam		

---

Çalışma Departmanı	N	Geçerli Yüzde (%)	Mevcut İş yerindeki Çalışma Süresi	N	Geçerli Yüzde (%)
Konfeksiyon	40	40	1 yıldan az	26	26
Dokuma	12	12	1-4 yıl arası	23	23
İplik	10	10	4-8 yıl arası	33	33
Pazarlama	19	19	8 yıl ve üstü	18	18
İdari	5	5	Toplam	100	100
Teknik	14	14			
Toplam	100	100			

---

Toplam Çalışma Süresi	N	Geçerli Yüzde (%)
1 yıldan az	8	8
1-5 yıl	30	30
6-10 yıl	30	30
11-15 yıl	16	16



16 yıl ve üstü	16	16
Toplam	100	100

Örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach alfa katsayıları Tablo 4’ de ifade edilmiştir.

**Tablo 4. Güvenilirlik Analizi Sonuçları**

Boyutlar	İç Tutarlılık Katsayısı	Genel Güvenilirlik Katsayısı
Duygusal Bağlılık	0.604	0.804
Devam Bağlılığı	0.691	
Normatif Bağlılık	0.651	

Örgütsel Bağlılık ölçeğinin alt boyutları ve genel güvenilirlik katsayısı kabul edilebilir sınırlar içinde kalmaktadır (Kalaycı, 2010:405). Bu değer daha önce yapılan çalışmalar incelendiğinde güvenilir bir değerdir ((Farajı ve Begzadeh, 2017:565; Günlük vd., 2013: 65; Turan vd., 2011:631; Çolakoğlu vd., 2009:81; Özutku, 2008:87; Yalçın ve İplik, 2005:406; Özdiçiner ve Kalinkara, 2005:86; Yıldırım, 2003:385; Örucü ve Özafşarlıoğlu Sakallı, 2015:599; Kurt ve Basım, 2015:436).

Çalışmaya katılanların örgütsel bağlılık algılarına ilişkin bulgular Tablo 5’te verilmiştir.

**Tablo 5. Örgütsel Bağlılık Algılarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler**

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
Duygusal Bağlılık	100	1,25	4,38	3,04	,63
Devam Bağlılığı	100	1,00	4,75	3,11	,69
Normatif Bağlılık	100	1,25	4,75	3,22	,64

Tablo 5’te görüldüğü gibi, çalışanlarının örgütsel bağlılık boyutları kapsamındaki ifadelerle katılım dereceleri değerlendirildiğinde genel olarak örgütsel bağlılık düzeyi 3,1’dir. Bu sonuca göre katılımcıların bağlılık algılarının ortalamasının üzerinde olduğu söylenebilir. Böylelikle *Hipotez 1a*, *Hipotez 1b*, *Hipotez 1c* kabul edilmiştir.

Çalışmanın bu bölümünde araştırma grubunu oluşturan personelin örgütsel bağlılık ölçeğinden elde ettikleri puanların demografik değişkenlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığına ve aralarındaki ilişkilere ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir.



**Tablo 6. Örgütsel bağlılık boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t test Sonuçları**

Bağlılık Boyutları	CİNSİYET	N	Ortalama	Std. Sapma	t değeri	p değeri (çift yönlü)
Duygusal Bağlılık	Bay	35	3,01	,56	-,344	,73
	Bayan	65	3,06	,66		
Devam Bağlılığı	Bay	35	3,11	,72	,008	,99
	Bayan	65	3,11	,68		
Normatif Bağlılık	Bay	35	3,12	,62	-,253	,80
	Bayan	65	3,23	,66		

\*p<0,05

Tablo 6’da görüldüğü üzere, araştırma grubunu oluşturan personelin örgütsel bağlılık boyutlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t-testi yapılmıştır. Analiz sonucunda, örgütsel bağlılığın üç boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (p>0.05). Bu sonuca göre bay ve bayan personelin örgütsel bağlılık düzeylerinin birbirine oldukça yakın olduğu görülmektedir. Böylelikle **Hipotez 2.a** reddedilmiştir. Benzer sonuç Sharma (2016) tarafından yapılan çalışmada da görülmüştür.

**Tablo 7. Örgütsel bağlılık boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t test Sonuçları**

Bağlılık Boyutları	MEDENİ DURUM	N	Ortalama	Std. Sapma	t değeri	p değeri (çift yönlü)
Duygusal Bağlılık	Evli	37	3,18	,70	-1,63	,11
	Bekar	63	2,97	,57		
Devam Bağlılığı	Evli	37	3,22	,64	-1,17	,24
	Bekar	63	3,05	,72		
Normatif Bağlılık	Evli	37	3,24	,68	-,29	,77
	Bekar	63	3,20	,63		

\*p<0,05

Tablo 7’de görüldüğü üzere, araştırma grubunu oluşturan personelin örgütsel bağlılık boyutlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t-testi yapılmıştır. Analiz sonucunda, örgütsel bağlılığın üç boyutu ile medeni durum değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (p>0.05). Bu sonuca göre evli ve bekar personelin örgütsel bağlılık düzeylerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Böylelikle **Hipotez 2.b** reddedilmiştir.



**Tablo 8.Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Farklaşp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları ve Varyansların Homojenliği Testi**

**Tablo 8.a. Varyansların Homojenliği Testi**

Bağlılık Boyutları	Levene İstatistik	s.d.1	s.d.2	p değeri
Duygusal Bağlılık	,341	3	96	,796
Devam Bağlılığı	,781	3	96	,507
Normatif Bağlılık	,779	3	96	,509

Tablo 8.a'da tek yönlü varyans analizinin temel varsayımı olan varyansların homojenliği testinin sonucuna göre burada ki p değeri (**Sig.**) 0.05 den büyük olduğu için varyansların homojen olduğu söylenir. Neticede varyans analizinin temel varsayımı sağlandığı için, varyans analizinden elde edeceğimiz sonuçların sağlıklı olduğunu söyleyebiliriz (Kalaycı, 2010: 138).

**Tablo 8.b: ANOVA**

Bağlılık Boyutları		Kareler Toplamı	s.d.	Kareler Ortalaması	F	p değeri
Duygusal Bağlılık	Gruplar arasında	,714	3	,238	,602	,615
	Gruplar içinde	37,985	96	,396		
	Toplam	38,699	99			
Devam Bağlılığı	Gruplar arasında	1,017	3	,339	,698	,555
	Gruplar içinde	46,586	96	,485		
	Toplam	47,602	99			
Normatif Bağlılık	Gruplar arasında	,146	3	,049	,114	,952
	Gruplar içinde	40,928	96	,426		
	Toplam	41,074	99			

\*p<0.05

ANOVA tablosu örgütsel bağlılık boyutlarının yaş grupları arasında bir farklılığın olup olmadığını test etmektedir. Buradaki p değeri 0.05'den büyüktür. Yani yaş grupları arasında örgütsel bağlılık boyutlarında herhangi bir farklılığın olmadığı söylenebilir. Böylelikle **Hipotez 2.c** reddedilmiştir.



**Tablo 9. Örgütsel bağlılık boyutlarının Uyruk Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t test Sonuçları**

Bağlılık Boyutları	UYRUK	N	Ortalama	Std. Sapma	t değeri	p değeri (çift yönlü)
Duygusal Bağlılık	G. Afrikalı	77	2,96	,62	-2,694	,01*
	Türk	19	3,38	,60		
Devam Bağlılığı	G. Afrikalı	77	3,15	,66	,172	,87
	Türk	19	3,12	,80		
Normatif Bağlılık	G. Afrikalı	77	3,21	,68	-1,563	,13
	Türk	19	3,41	,46		

\*p<0.05

Tablo 9’da görüldüğü üzere, araştırma grubunu oluşturan personelin örgütsel bağlılık boyutlarının uyruğa göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t-testi yapılmıştır. Burada 3 Hintli, 1 Malavi uyruklu personel az sayıda olup anlamlılık seviyesini bozduğu için analiz kapsamına dahil edilmemiştir. Analiz sonucunda, örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu ile Türkler ve Güney Afrikalılar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<0.05). Burada ki sonuca göre Türklerin Güney Afrikalı çalışanlara göre duygusal bağlılık algıları daha yüksektir. Böylelikle **Hipotez 2.d** kısmen kabul edilmiştir.

**Tablo 10.Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Eğitim Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları ve Varyansların Homojenliği Testi**

**Tablo 10.a. Varyansların Homojenliği Testi**

Bağlılık Boyutları	Levene İstatistik	s.d.1	s.d.2	p değeri
Duygusal Bağlılık	,118	2	97	,889
Devam Bağlılığı	,975	2	97	,381
Normatif Bağlılık	2,572	2	97	,082

Tablo 10.a’da tek yönlü varyans analizinin temel varsayımı olan varyansların homojenliği testinin sonucuna göre burada ki p değeri (**Sig.**) 0.05 den büyük olduğu için varyansların homojen olduğu söylenir. Neticede varyans analizinin temel varsayımı sağlandığı için, varyans analizinden elde edeceğimiz sonuçların sağlıklı olduğunu söyleyebiliriz (Kalaycı, 2010: 138).



**Tablo 10.b. Çoklu Karşılaştırma ve ANOVA**

Bağımlı Değişken		(I) Eğitim	(J) Eğitim	Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	p değeri	ANOVA	
							F	ANOVA p değeri
Duygusal Bağlılık	Tukey	Lise	İlkokul	-,19137	,13511	,337	3,233	,044*
	HSD		Üniversite	-,42956*	,17229	,038*		

\*Anlam Farklılıkları % 5 seviyesinde önemlidir.

Tablo 10.b'ye göre, örgütsel bağlılığın duygusal boyutu ile eğitim grupları arasında bir farklılığın olduğu söylenebilir ( $p < 0.05$ ). Hangi gruplar arasında farklılığın olduğunu Post Hoc (Tukey HSD) testleri ile belirleyebiliriz. Tablo 9-b'de yanlarında asterisk (\*) imgesi olanların ortalamaları arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılır. Bu sonuçlara göre; üniversite mezunu olanlar, lise mezunlarına göre örgütsel bağlılık algıları daha fazladır. Bu sonuç lise mezunlarının örgütsel bağlılık algılarının daha düşük olmasına ve bu düzeyde eğitime sahip kişilerin üst düzey nitelikli işlerden ziyade “ne iş olsa yaparım” mantığıyla hareket etmelerine bağlanabilir. Böylelikle **Hipotez 2.e** kısmen kabul edilmiştir.

**Tablo 11. Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları ve Varyansların Homojenliği Testi**

**Tablo 11.a. Varyansların Homojenliği Testi**

Bağılılık Boyutları	Levene İstatistik	s.d.1	s.d.2	p değeri
Duygusal Bağlılık	,473	2	97	,625
Devam Bağlılığı	1,762	2	97	,177
Normatif Bağlılık	1,926	2	97	,151

Tablo 11.a'da tek yönlü varyans analizinin temel varsayımı olan varyansların homojenliği testinin sonucuna göre burada ki p değeri (**Sig.**) 0.05 den büyük olduğu için varyansların homojen olduğu söylenir. Neticede varyans analizinin temel varsayımı sağlandığı için, varyans analizinden elde edeceğimiz sonuçların sağlıklı olduğunu söyleyebiliriz (Kalaycı, 2010: 138).



**Tablo 11.b. Çoklu Karşılaştırma ve ANOVA**

Bağımlı Değişken		(I) Aylık Gelir	(J) Aylık Gelir	Ort.Fark (I-J)	Std. Hata	p değeri	ANOVA F	ANOVA p değeri
Duygusal Bağlılık	Tukey	2500 Rand ve altı	2501-4500 Rand	-,2617	,14507	,174	3,219	,044*
	HSD		4501 Rand ve üstü	-,3594*	,15071	,049*		

\*Anlam Farklılıkları % 5 seviyesinde önemlidir.

Tablo 11.b'ye göre, örgütsel bağlılığın duygusal boyutu ile aylık gelir arasında bir farklılığın olduğu söylenebilir ( $p < 0.05$ ). Hangi gruplar arasında farklılığın olduğunu Post Hoc (Tukey HSD) testleri ile belirleyebiliriz. Tablo 11-b'de yanlarında asterisk (\*) imgesi olanların ortalamaları arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılır. Bu sonuçlara göre; aylık geliri 4501 Rand ve üstü olanlar, aylık geliri 2500 Rand ve altı olanlara göre örgütsel bağlılık algıları daha fazladır. İşletme Türk işletmesi olduğu için idari görevi olanlar çoğunlukla Türklere oluşmaktadır. İdari görevi olan çalışanların geliri 4500 Rand ve üstündedir. İşletmede 2500 Rand ve altı geliri olanlar ise daha çok vasıflı olmayan Güney Afrikalı çalışanlardan oluşmaktadır. Hem Türk işletmesi olması, hem idari departmanlarda çalışanların Türklere oluşması, hem de daha iyi ücret almalarından dolayı geliri 4501 Rand ve üstü olanların duygusal bağlılık algılarının daha yüksek olduğunu söylenebilir. (1Rand=0,197581 TL; 03.02.2013; [www.birimcevir.com/verileri](http://www.birimcevir.com/verileri)). Böylelikle **Hipotez 2.f** kısmen kabul edilmiştir.

**Tablo 12. Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Çalışılan Bölüm Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları ve Varyansların Homojenliği Testi**

**Tablo 12.a. Varyansların Homojenliği Testi**

Bağımlı Boyutları	Levene İstatistik	s.d.1	s.d.2	p değeri
Duygusal Bağlılık	1,264	5	94	,286
Devam Bağlılığı	2,141	5	94	,067
Normatif Bağlılık	,741	5	94	,595

Tablo 12.a'da tek yönlü varyans analizinin temel varsayımı olan varyansların homojenliği testinin sonucuna göre burada ki p değeri (**Sig.**) 0.05 den büyük olduğu için varyansların homojen olduğu söylenir. Neticede varyans analizinin temel varsayımı sağlandığı için, varyans analizinden elde edeceğimiz sonuçların sağlıklı olduğunu söyleyebiliriz (Kalaycı, 2010: 138).





Tablo 12.b. Çoklu Karşılaştırma ve ANOVA

Bağımlı Değişken	(I) Bölüm	(J) Bölüm	Ort. Fark (I-J)	Std. Hata	p değeri	ANOV A F	ANOVA p değeri	
Duygusal Bağlılık	Tukey	Konfeksiyon	Pazarlama	-,4811*	,16441	,048*	3,428	,007*
	HSD		Teknik	-,5826*	,18324	,024*		

\*Anlam Farklılıkları % 5 seviyesinde önemlidir.

Tablo 12.b'ye göre, örgütsel bağlılığın duygusal boyutu ile çalışılan bölüm arasında bir farklılığın olduğu söylenebilir ( $p < 0.05$ ). Hangi gruplar arasında farklılığın olduğunu Post Hoc (Tukey HSD) testleri ile belirleyebiliriz. Tablo 12.b'de yanlarında asterisk (\*) imgesi olanların ortalamaları arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşılır. Bu sonuçlara göre; pazarlama ve teknik departmanda çalışanların, konfeksiyon bölümünde çalışanlara nazaran duygusal bağlılık algıları daha fazladır. İşletme Türk işletmesi olduğu için pazarlama ve teknik bölümde çalışanlar çoğunlukla Türklere oluşmaktadır. Konfeksiyon bölümünde çalışanlar ise daha çok vasıflı olmayan Güney Afrikalı çalışanlardan oluşmaktadır. Hem Türk işletmesi olması, hem de pazarlama ve teknik bölümlerde çalışanların Türklere oluşması nedeniyle, konfeksiyon bölümünde çalışan Güney Afrikalıları nazaran duygusal bağlılık algılarının daha yüksek olduğunu söylenebilir. Benzer sonuç uyruk değişkenine yapılan analizlerde de tespit edilmiştir. Türk uyruklu çalışanlar Güney Afrikalı çalışanlara nazaran daha yüksek duygusal bağlılık algısına sahiptir. Böylelikle **Hipotez 2.g** kısmen kabul edilmiştir.

#### 4- TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri incelenerek, örgütsel bağlılık algılarının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda mevcut çalışmada, Güney Afrika Cumhuriyetinde faaliyet gösteren bir ev tekstil işletmesinde çalışan işgörenlerin, örgütsel bağlılığın unsurları olan duygusal, devam ve normatif bağlılık algılamalarının düzeyi belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık algılarının cinsiyet, medeni durum, yaş, uyruk, aylık gelir, çalışılan bölüm ve eğitim değişkenleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeye yönelik analizler yapılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda, demografik değişkenler açısından cinsiyet, medeni durum, yaş değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak herhangi bir farklılık bulunmamıştır. Benzer sonuçlar Sharma (2016) tarafından yapılan çalışmada da görülmüştür. Ancak örgütsel bağlılığın boyutlarından biri olan duygusal bağlılık ile uyruk, eğitim durumu, çalışılan bölüm ve aylık gelir arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Eğitim düzeyi açısından üniversite mezunu olanların lise mezunlarına göre duygusal bağlılık algıları daha yüksektir. Bu durum üniversite mezunu olanların, kendi isteği ile işletmede kalma arzusunun bir sonucudur. Araştırmanın yapıldığı ev tekstil işletmesi, Türk işletmesidir. Üniversite mezunu olarak çalışanların çoğunluğu da Türklere oluşmaktadır. Yani üniversite mezunu olanlar, Türk uyruklu olup, çalışmak için Güney Afrika'ya giden kişilerdir.



## AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 64 Kasım – Aralık 2017

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X Calal-Abad Uluslararası Üniversitesi,

Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü

Calal-Abad – KIRGIZİSTAN

<http://www.akademikbakis.org>



Üniversite mezunu olan çalışanların bu ülkeye kendi isteğiyle gidip çalışması ve kendi isteği ile işletmede kalmak istemesi, duygusal bağlılığın yüksek olmasının doğal bir sonucunu doğurur. Aylık geliri 4501 Rand ve üstü olanların, geliri 2500 Rand ve altı olanlara göre duygusal bağlılık algıları daha yüksektir. Çünkü 4500 Rand ve üstü gelire sahip olanlar işletmede çoğunlukla üniversite mezunu olanlar yani Türk asıllı çalışanlardan oluşmaktadır. Yani, bu kişiler hem daha eğitilmiş hem de işletmede üst pozisyonlarda görev yapan kişilerdir. Dünyanın her yerinde olduğu gibi tekstil çalışanları diğer sektör çalışanlarına oranla daha düşük ücret almaktadır. Araştırma yapılan işletmede de işçilerin ücretleri SABMEO (South African Blanket Manufacture Employers Organization) ile işçi sendikası arasındaki anlaşmayla belirlenmekte ve bu anlaşmaya istinaden her yıl ağustos ayında yıllık enflasyon oranında maaş artışı yapılmaktadır. Maaş ödemeleri sendikanın belirtmiş olduğu beş seviyede aylık olarak yapılmaktadır. Hiçbir profesyonel niteliği ve deneyimi olmayan kişiler en düşük ücretten başlarlar. En üst seviye olan makine operatörlüğü beşinci seviyededir. Yani, 2500 Rand ve altı aylık gelire sahip olan kişilerin bu geliri başka bir işletmede de aynı şekilde olacaktır. Yani bu standart bir ücrettir. Dolayısıyla bu kişilerin her halükarda aynı işi yaparak aynı parayı kazanacak olması bu kişiler arasındaki düşük düzeyde duygusal bağlılığı göstermesi açısından kayda değerdir. Kaldı ki Güney Afrika'da işsizlik oranı çok yüksektir (2013 Ocak-Nisan arası oran %25; tradingeconomics.com). Bu rakama kayıt dışı oranı dahil ettiğimizde bu oran %40'a ulaşmaktadır. Uyrak bakımından da Türk asıllı çalışanların, Güney Afrikalı çalışanlara göre duygusal bağlılık algıları daha yüksektir. İşletmedeki Türk uyruklu çalışanların genel itibarıyla idari kadroda bulunmaları ve işçilere göre daha yüksek gelire sahip olmaları onların duygusal bağlılık algılarının yüksek olması sonucunu ortaya koymaktadır. Sosyal ve kültürel anlamda farklılıklar taşıması da Güney Afrikalı çalışanların duygusal bağlılık algısının düşük olmasında önemli bir sonucu doğurur. Şöyle ki, Türkiye' de 50 kişinin yaptığı Güney Afrika'da 150 kişi yapmaktadır. Ayrıca çalışmayı sevmeyen, sorumluluk almak istemeyen ve gününbirlik yaşayan bir toplumdur. Bununla birlikte ülke halkı sağlıklı beslenememekte ve aşırı derecede alkol tüketmektedir. Yemek onlar için önemli değildir. Şirket sahibi çalışanların sağlıklı beslenmeleri için öğlen yemek çıkarmakta ancak Güney Afrikalı çalışanlar yemeği değil yemeğin parasını vermelerini istemektedir. Ayrıca ekonomik nedenlerden ötürü şehir merkezinden uzakta teneke evlerde yaşamaktadırlar, bu nedenle Güney Afrikalı çalışanlar başka bir iş bulduklarında rahatlıkla evini taşıyıp başka bir yere gidebilmektedirler. Bu sebeplerden dolayı Güney Afrikalı çalışanların işe ve işletmeye karşı duygusal bağlılık algısı düşük olabilir. Güney Afrikalı çalışanların, ekonomik sıkıntı yaşamalarına, yaşam standartlarının düşük olmasına, sürekli itilip kakılmış, ırkçılık psikolojini ciddi anlamda yaşamış olmalarına rağmen yine de mutlular. Öğlen aralarında dans edebiliyorlar. Bunun sebebi de yokluğun içinde olmaları, gelecekte beklentilerinin olmaması, gelecek kaygısının olmaması olabilir.

Sonuç olarak; işletmelerin ayakta kalıp varlığını uzun vadede sürdürebilmesinin en önemli kaynaklarından biri de insan kaynağıdır. Örgütsel bağlılığın örgüte sağladığı faydalar olan yüksek verimlilik, etkin iletişim, kaliteli üretim, işe alma ve eğitim maliyetlerini düşündüğümüzde, işverenler, çalışanlarını elde tutmak ve çalışanların motivasyonunu sağlamak için insana değer vermeli ve saygı duymalıdır.

Bu araştırma tüm alan araştırmalarında olduğu gibi bazı sınırlamalara sahiptir. Öncelikle araştırmanın sadece Güney Afrika'da ve sadece bir tekstil işletmesindeki çalışanlara



yapılmıştır. Ayrıca bu çalışmanın sonuçlarının Güney Afrika'da ki sosyal ve kültürel farklılıklardan dolayı Türkiye'de ve diğer ülkelerdeki tekstil sektöründe çalışanlar için genellemesi sırasında dikkatli olunmalıdır. Örgütsel bağlılığa etki eden başka etmenler de olduğu bilinmektedir, gelecekteki çalışmalarda bu çalışmada göz ardı edilen kimi değişkenlerde dikkate alınabilir.

## 5- KAYNAKÇA

Ahluwalia, A. K. ve Preet, K. (2017). The Influence of Organizational Commitment on Work Motivation: A Comparative Study of State and Private University Teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 16(2), 55-69.

Allen, N. J., 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.

Arslantürk, G. ve Şahan, S. (2012). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Manisa İl Emniyet Müdürlüğü Örneğinde İncelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 14(1), 135- 159.

Balıkçoğlu, S. (2013). *Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları İle Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Mustafa Kemal Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.

Boylu, Y., Pelit,E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.

Ceylan, A., Çöl, G. ve Gül, H. (2005). İşin Anlamlılığını Belirleyen Sosyal-Yapısal Özelliklerin Güçlendirmeye Olan Etkileri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 35-51.

Ceylan, C. ve Bayram, N. (2006). Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon İle Analizi. *Dumlupınar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 105-120.

Chib, S. (2016). Study on Organizational Commitment and Workplace Empowerment as Predictors of Organization Citizenship Behaviour. *International Journal of Management and Development*, 3(3), 63-73.

Choe, K. L., Choong, Y. O. ve Tan, L. P. (2017). The Impact of Ethical Climate on Organizational Commitment: A Study of Malaysian Higher Learning Institutions. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 9(1), 208-217.

Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T. ve Cengiz, S. (2009). Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası'ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 77-89.



## AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 64 Kasım – Aralık 2017

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X Calal-Abad Uluslararası Üniversitesi,

Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü

Calal-Abad – KIRGIZİSTAN

<http://www.akademikbakis.org>



Demir, M. (2012). Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Havalimanı Yer Hizmetleri İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(1), 47-64.

Dığın, Ö. ve Ünsar, S. (2010). Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(2), 133-145.

Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.

Esmer, Y. (2013). Banka İşletmelerinde Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Ziraat Bankası Örneği. *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 41-61.

Faraji, M. ve Begzadeh, S. (2017). The Relationship between Organizational Commitment and Spiritual Intelligence with Job Performance in Physical Education Staff in East Azerbaijan Province. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 4(5), 565-577.

Gider, Ö. (2010). Eğitim ve Araştırma Hastanelerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması. *Yönetim*, 21(65), 81-105.

Gülova, A. A. (2013). *Örgütsel Davranış* (s. 29-69). Ed: Prof. Dr. Edip Örucü ve Yrd. Doç. Dr. Engin Üngüren. İstanbul: Lisans Yayıncılık.

Günlük, M., Özer, G. ve Özcan, M. (2013). İş Memnuniyetinin Muhasebecilerin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(20), 57-76.

Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri (5. Baskı)*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Kunnan, A. J. (1998). An Introduction to Structural Equation Modelling for Language Assessment Research. *Language Testing*, 15(3), 295-332.

Kurt, E. ve Basım, N. (2015). İş-Aile Çatışması ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Algılanan Yönetici Desteğinin Aracı Rolü. *14. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiri Kitabı*. 7-9 Mayıs, 434-438.

Lee, S. H. ve Jeong, D. Y. (2017). Job Insecurity and Turnover Intention: Organizational Commitment As Mediator. *Social Behavior and Personality*, 45(4), 529-536.



Meyer, J.P., Allen, N.J. ve Smith, C.A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.

Örücü, E. ve Özaşarlıoğlu Sakallı, S. (2015). Çalışanların Örgütsel Bağlılık Algılamalarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *14. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiri Kitabı*, 7-9 Mayıs, 599-604.

Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(2), 113-130.

Özutku, H. (2008). Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 79-97.

Robbins, S.P., Decenzo, D.A. ve Coulter, M. (2013). *Fundamentals of Management*. Ed. Adem Öğüt. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Robbins, S.P. ve Judge, T.A. (2012). *Organizational Behavior*. Ed. İnci Erdem. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Sharma, D. (2016). Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *International Journal of Research In Commerce and Management*, 7(1), 22-28.

Shepherd, R. L. (2017). Federally Mandated Furloughs: The Effect on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Defense Acquisition Research Journal: A Publication of the Defense Acquisition University*, 24(1), 162-189.

Sığrı, Ü. ve Basım, N. (2006). İş Görenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(6), 131-154.

Thakre, N. ve Mayekar, R. (2016). Hope, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour Among Employees of Private Sector Organizations. *Indian Journal of Positive Psychology*, 7(4), 480-484.

Tikici, M. ve Derin, N. (2013). *Örgütsel Davranış*. (s. 609-635), Ed: Edip Örücü ve Engin Üngüren. İstanbul: Lisans Yayıncılık.

Turan, S., Karadağ, E. ve Bektaş, F. (2011). Üniversite Yapısı İçerisinde Öğrenen Örgüt ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(4), 627-638.



## AKADEMİK BAKIŞ DERGİSİ

Sayı: 64 Kasım – Aralık 2017

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi

ISSN:1694-528X Calal-Abad Uluslararası Üniversitesi,

Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü

Calal-Abad – KIRGIZİSTAN

<http://www.akademikbakis.org>



Üstün Kervancı, F. ve Doğan, S. (2014). Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(29), 573- 587.

Yazıcıoğlu, I. ve Topaloğlu, I.G. (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16.

Yıldırım, F. (2002). *Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Adalet İlişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

### İnternet Kaynakları

03.02.2013 tarihinde <http://www.birimcevir.com/para-birimleri-cevirici/para-birimleri.aspx>

03.02.2013 tarihinde <https://tradingeconomics.com/>