

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/309771328>

An Application On Organizational Commitment –Honaz District Of Textile Business Case

Conference Paper · October 2016

CITATIONS

0

READS

103

2 authors:



Adnan Akşit

Pamukkale University

3 PUBLICATIONS 0 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)



Bulent Arpat

Bandırma 17 Eylül University - Faculty of economics and administrative sciences

49 PUBLICATIONS 90 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Safety Culture [View project](#)



Mavi Yakalılarda Güvenlik Kültürü Algısı: Denizli İli Kablo İmalat Endüstrisi Örneği [View project](#)

Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Yayınları



ULUSLARARASI OSMANELİ SOSYAL BİLİMLER KONGRESİ
INTERNATIONAL OSMANELİ SOCIAL SCIENCES CONGRESS
12-13-14 Ekim /October 2016

Osmaneliden 21.Yüzyılı Okumak

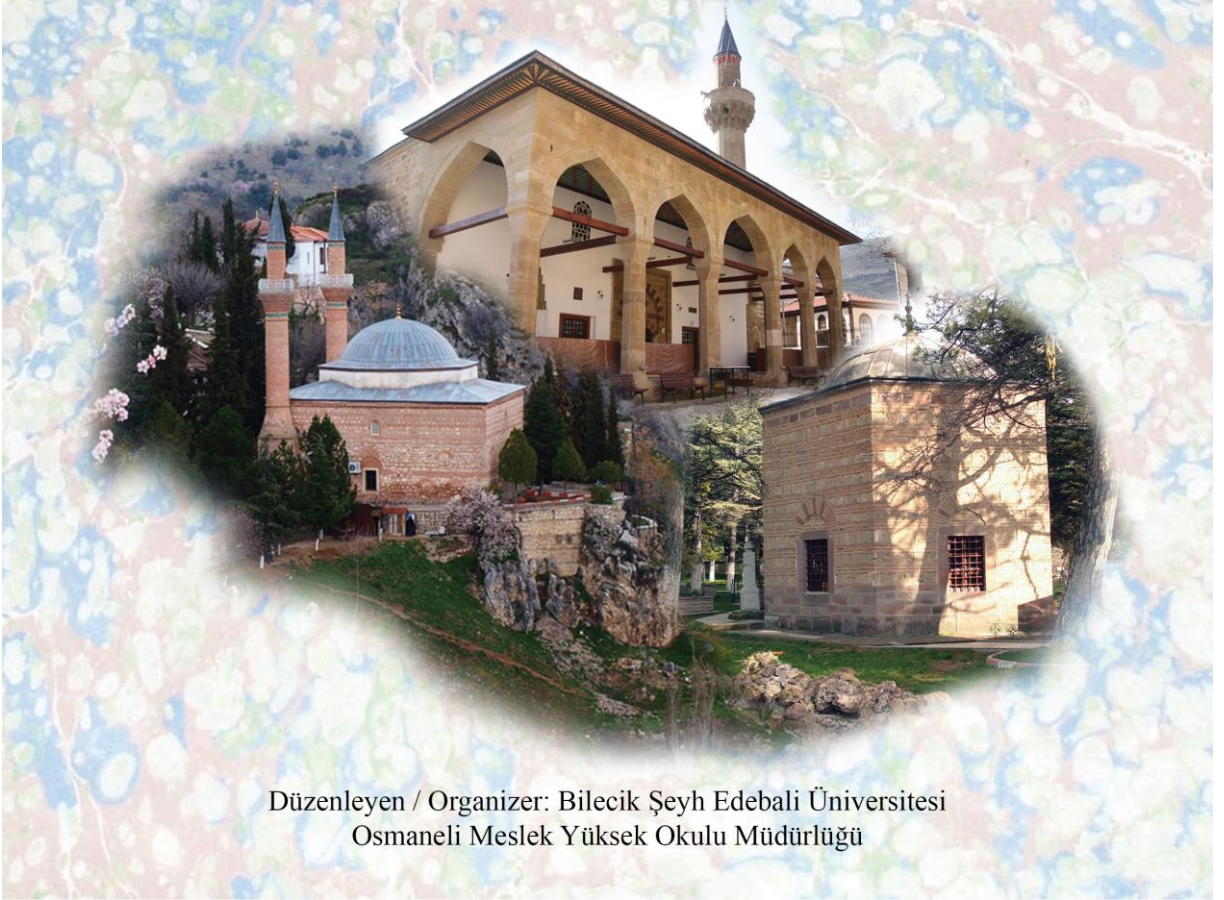
BİLDİRİLER KİTABI / PROCEEDINGS BOOK

Editörler /Editors:

Doç. Dr. Murat ERCAN

Doç. Dr. Ali AYATA

Öğr. Gör. Sultan Ece ALTINOK ÇALIŞKAN



Düzenleyen / Organizatör: Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
Osmaneli Meslek Yüksek Okulu Müdürlüğü

Bir Örgütsel Bağlılık Uygulaması – Honaz İlçesi Tekstil İşletmeleri Örneği

Bülent ARPAT¹

Adnan AKŞİT²

ÖZET

1970’li yıllardan itibaren ele alınan ve ülkemizde de önemli bir çalışma alanı haline gelen örgütsel bağlılık; çalışanın örgütsel amaçlar için özveride bulunarak isteyerek çalışması, örgüte sadakat duyması, örgütün amaçlarını kabul ederek içselleştirmesi ve böylece örgütle bütünleşmesi, kendini özdeşleştirme, güç birliğine katılması ve örgüt üyeliğini devam ettirmeyi istemesi gibi tanımlarla ifade edilmektedir. Örgütsel bağlılık, işgücü devir hızını düşük tutmada ve bundan kaynaklanan maliyeti azaltma da önemli bir role sahiptir. Bu araştırmanın amacı Denizli ili Honaz ilçesindeki organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren tekstil işletmelerinde çalışan işçilerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmektir. Araştırmada Güniz Bekrek’in örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre yaş, medeni durum, öğrenim durumu, ikamet yeri değişkenleri örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı farklar oluşturmaz iken; işyerindeki kıdem, sektördeki kıdem ve haftalık çalışma süresi değişkenleri örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılıklar ortaya çıkarmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, Tekstil Sektörü, Honaz.

An Application On Organizational Commitment –Honaz District Of Textile Business Case

ABSTRACT

It discussed since the 1970s and has become an important organizational commitment from the field in our country; organizational goals willingly run the client in a commitment to the employees, not loyalty to the organization, to internalize Recognizing the goals of the organization and thus organizational integration, self-identification of, to join forces and referred to the definitions as to want to maintain membership in the organization. Organizational commitment, labor turnover rate low and has an important role in keeping the cost reduction resulting therefrom. The purpose of this research is to measure Denizli operating in the organized industrial zone in the town of Honaz textile company workers at the organizational level of commitment. In the research, it has been used organizational commitment scale of Güniz Bekrek. According to the survey age, marital status, education, occupation, place of residence does not create significant differences when the variables on organizational commitment; seniority at work, seniority and weekly working time in the sector variables reveal significant differences in organizational commitment levels.

Key Words: Organizational Commitment, Textile Sector, Honaz.

¹ Pamukkale Üniversitesi, Honaz Meslek Yüksekokulu – Öğr. Gör. Dr.

² Pamukkale Üniversitesi, Honaz Meslek Yüksekokulu – Öğr. Gör.

1. Giriş

Örgütler rekabet üstünlüğü sağlayabilmek için çalışanlarına yatırım yapmak zorundadırlar. Çalışanların görevlerini iyi bir şekilde yerine getirebilmeleri için yaptıkları işten tatmin olmaları ve iş motivasyonlarının yüksek olması gerekmektedir. Çalışanlar örgüt amaç ve hedeflerini benimsedikleri takdirde daha iyi işler ortaya koymakta, performanslarında artış sağlanmaktadır. Örgütsel amaç ve hedefleri benimseyen çalışanların örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilenmektedir. Birçok çalışma örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların sorumluluklarını yerine getirmede ve örgütün vizyon ve misyonunu gerçekleştirmede daha istekli olduklarını ortaya koymuştur. Ayrıca yapılan bazı çalışmalara göre de çalışanların işlerinden memnuniyet duymaları ile örgütsel bağlılıkları arasında olumlu; işten ayrılma niyeti arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

2.Kavramsal Çerçeve

2.1. Örgütsel Bağlılık Tanımı

Örgütsel bağlılık; çalışanın örgütsel amaçları gerçekleştirmek için özveride bulunması, örgüte sadakat duyulması, örgütün amaçlarının kabul edilmesi ve böylece örgütle bütünleşmesi, kendini özdeşleştirme ve örgüt üyeliğini devam ettirmeyi istemesi gibi tanımlarla ifade edilmektedir (Gülova ve Demirsoy, 2012: 50).

Aynı şekilde örgütsel bağlılık kavramı, çalışanın çalıştığı örgütün özelliklerine karşı duygusal tepkileri anlamına gelmektedir. Örgütün hedef ve amaçlarına bağlılık hissi, çalışanın buna bağlı olarak oynadığı rol, sadece faydalı değeri için değil örgütün kendisi için örgüte bağlılık gibi konularla ilgilidir. Çalışma hayatının kalitesinin olumlu bir sonucu olan bu kavram, iş hayatında kişiye refah sağlanmasına katkıda bulunan bir unsur olarak kabul edilmektedir (Cook ve Wall, 1980:40) Çalışan örgütsel bağlılıkta örgüte karşı güçlü bir duygu hissetmektedir. Örgüte karşı olumlu duygusal bağ besleyen çalışanlar daha çok işe gelmekte, çalışma saatlerine uyum sağlamak ve örgütsel amaç ve hedefleri gerçekleştirmede daha çok çaba göstermektedirler (Yeşil, 2015:75).

Bayram' a (2005:125) göre de örgüte bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanlar, işlerini iyi bir şekilde yerine getirebilmek ve örgütsel hedeflere ulaşmak için daha fazla çalışmakta ve örgütlerine olumlu bir şekilde bakmakta ve daha uzun süre örgüte üyeliklerini devam ettirmektedirler.

Aynı zamanda örgütsel bağlılığı yüksek çalışan daha iyi performans sergilemekte, örgütün amaç ve değerlerini benimsemekte, işe devamsızlık, geç gelme ve işten ayrılma gibi olumsuz sonuçları daha az göstermekte, örgütün devamlılığının sağlanmasına da katkıda bulunmaktadır; böylece çalışanın sadakat ve sorumluluk duygusu örgüt açısından daha az maliyete yol açmaktadır. İş motivasyonunun ve iş tatmininin sağlanması da örgütsel bağlılığın artırılmasında önemli rol oynamaktadır (Yeşil, 2015: 74).

Meyer ve Allen'a (1997) göre de genel olarak örgütsel bağlılık, çalışanın kimliğini örgütle ilişkilendiren bir tutum, örgütün amaçlarının çalışanın amaçlarıyla uyum göstermesi, örgütün amaçlarına bağlı kalmanın getireceği faydaların ve örgütten ayrılmanın maliyetlerinin algılanması sonucunda sergilenen davranış, örgüt amaçlarına bağlı kalma yönündeki normatif baskının yarattığı durum vb. şekillerde tanımlanmaktadır (Efeoğlu, 2006: 35).

2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Rhoades, Eisenberger ve Armeli' nin (2001:825) yaptığı çalışmanın sonuçlarına göre, çalışanlar işlerinden tatmin duyuyorlarsa, duygusal bağlılık olumlu yönde etkilenmekte ve çalışanların işten ayrılma oranı düşmektedir. Kaplan'ın (2010:4) yaptığı çalışmanın sonucuna

göre ise; örgütsel destek ile duygusal ve normatif bağlılık arasında olumlu yönlü ilişki varken, devam bağlılığı ile negatif yönlü bir ilişki vardır.

2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Tablo 1: Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Kişisel Faktörler	Örgütsel Faktörler	Örgüt Dışı Faktörler
1-İş Beklentileri	1-İşin Niteliği ve Önemi	1-Yeni İş Bulma Olanakları
2-Psikolojik Sözleşme	2-Yönetim	2-Profesyonellik
3-Kişisel Özellikler	3-Ücret Düzeyi	3-İşsizlik Oranı
	4-Nezaret	4-Ülkenin Sosyo-Ekonomik Durumu
	5-Örgütsel Kültür	5-Sektörün Durumu
	6-Örgütsel Adalet	
	7-Örgütsel Ödüller	
	8-Takım Çalışması	
	9-Örgütün Bulunduğu Sektörün Durumu	

Kaynak: Northcraft and Neale, 1990:471 aktaran İnce ve Gül, 2005:59

Burada birkaç unsura değinilecektir:

- **Yaş:** Çalışanların yaş dönemleri işlerine karşı olan tutumlarını, isteklerini ve beklentilerini etkileyebilmektedir. Çalışanlar genç, orta yaş ve yaşlı biçiminde sınıflandırılacak olursa; iş hayatının başlangıcında olan çalışan ilk kez iş aramanın ve işe yerleşmenin sıkıntılarını yaşamakta, eğitimine ve özelliklerine uygun bir işte çalışma isteği yüksek olmaktadır (Çolakoğlu, Ayyıldız ve Cengiz, 2009:79).

- **Cinsiyet:** Özcan'ın (2008:1) yaptığı araştırmaya göre cinsiyete göre örgütsel bağlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık oluşmaktadır. Erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının bayan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarından daha yüksek düzeyde olduğu ortaya konmuştur.

-**Kıdem:** Samadov'a (2006: 96) göre örgütsel bağlılıkla kıdem arasında doğrusal bir ilişki vardır. Örgütte çalışılan kıdem arttıkça örgütsel bağlılık da artış göstermektedir. Genellikle bağlılık hem yaş hem de kıdemle olumlu bir ilişkilidir. Ancak, yaş ve kıdemle bağlılığı doğrudan etkilemediğini savunan çalışmalar da mevcuttur.

-**Eğitim:** Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların iş alternatiflerinin ve beklentilerinin görece olarak düşük eğitilmiş çalışanlardan daha fazla olmasından dolayı bağlılıklarının daha düşük olduğunu düşünmek mümkündür. Örgütlerin karşılamayacağı kadar yüksek beklentileri olan bu çalışanlar kolayca alternatif bir örgütü seçebilmektedirler. Beklentilerindeki yüksekliğin temelini de birikim ve becerilerine aşırı güvenin sebep olduğunu söylemek mümkündür (Hüseyniklioğlu, 2010:62).

-**Yönetim ve Liderlik:** Somuncu'ya (2008:50) göre liderler sahip oldukları özellikler ile çalışanlarının örgütsel bağlılığını arttırabilmekte ve diğer örgütsel bağlılığı geliştirme araçlarını da (örgütsel iletişim, kararlara katılım gibi) kullanarak, çalışan bağlılığının yüksek düzeyde oluşmasını sağlayabilmektedirler.

-**Ücret Düzeyi:** Samadov'a (2006: 101) göre ücretlerin tatminkâr olmaması halinde örgüt açısından meydana gelebilecek maliyet oldukça yüksek olmaktadır. Ücretleri beklediğinin

altındaysa çalışanlar kendilerini işlerine verememekte ve hata oranı artabilmektedir. Ayrıca verimlilik ve kalitede azalma olabilmektedir.

3. Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmanın temel amacı; Honaz ilçesi organize sanayi bölgesinde yer alan tekstil işletmelerinde çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini tespit etmektir. Araştırma kapsamında Honaz sınırları içerisinde yer alan ve Honaz ilçesi çalışanları ile Honaz dışında ikamet eden çalışanlar arasındaki farklar ile diğer demografik değişkenlerin çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerine etkisinin ortaya konması amaçlanmaktadır.

3.1 Araştırmanın Yöntemi, Kapsamı ve Sınırları

Araştırma, Güniz Bekrek'in örgütsel bağlılık ölçeği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Ölçek, 18 soruluk bir anketten ve beşli Likert cevap bileşeninden oluşmaktadır. Anket uygulaması, Honaz Organize Sanayi bölgesinde faaliyet gösteren orta ölçekli sekiz tekstil işletmesinde gerçekleştirilmiştir. İşyerlerinin seçimi rasgele örnekleme yoluyla gerçekleştirilmiştir. Ankete katılan çalışan sayısı 428, geçerli anket sayısı 400'dür. Anket uygulaması öncesi çalışanlara uygulamanın amacı hakkında bilgi verilmiş, bilgilendirme sonrası uygulama hemen yapılmış ve toplanması yoluna gidilmiştir.

Araştırmanın evrenini net olarak belirlemek mümkün değildir. SGK verileri, il bazındaki tekstil işyerlerinin sayısı ve çalışan sayısını kapsar niteliktedir. Bu nedenle araştırma evreni 10000 çalışan olarak kabul edilmiştir. %95 güven düzeyi ve %5 güven aralığına göre örneklem büyüklüğü 370 kişidir (Krejcie ve Morgan, 1970:135).

Araştırma verilerinin analizi SPSS 22.0 yazılımı yoluyla yapılmıştır. Analizlerde ilk olarak Cronbach's Alfa güvenilirlik testi, ardından Kolmogorov Smirnov normallik testi ile Mann Whitney U ve Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır.

3.2 Güvenilirlik ve Normallik Testleri

Araştırmanın güvenilirlik analizi Cronbach's Alfa testiyle gerçekleştirilmiştir. Cronbach's Alfa değeri 0,752 olarak bulunmuştur. Alpar (2010:815), 0,60-0,79 arasında Cronbach Alfa katsayısına sahip testlerin oldukça güvenilir olduğunu belirtmiştir. Cronbach Alfa katsayısının verilen aralıkta olmasından dolayı anketlerden elde edilen verilere istatistiksel analizler uygulamanın mümkün olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmalarda kullanılacak olan istatistiksel tekniklerin belirlenmesinde temel kriter, analizlerde parametrik testlerin mi yoksa parametrik olmayan (nonparametrik) testlerin mi kullanılacağına karar verilmesidir. Parametrik testlerin kullanılabilmesi için bazı varsayımların sağlanıp sağlanmadığının test edilmesi gerekmektedir. Bu varsayımlardan biri de normal dağılım varsayımdır. Parametrik testlerin uygulanabilmesi için "Veriler normal dağılmaktadır" şeklinde kurulan H_0 hipotezinin kabul edilmesi gerekmektedir. Hipotezin kabul edilmemesi durumunda, verilere parametrik testler yerine parametrik olmayan testlerin uygulanması gerekmektedir. Normallik varsayımını test etmede hem grafik hem de analitik yöntemler kullanılmaktadır. Literatüre bakıldığında, bahsi geçen yöntemler arasında Tek Örneklem Kolmogorov Smirnov test istatistiğinin daha fazla tercih edildiği görülmektedir. Bu çalışmada verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek amacıyla öğrencilerin risk tolerans düzeylerini ölçmek için hazırlanan sorulardan elde edilen cevaplara Tek Örneklem Kolmogorov Smirnov testi uygulanmıştır. Test istatistiğine ait p değerlerinin 0,000 olarak bulunması nedeniyle, "Veriler normal dağılmaktadır" şeklinde kurulan H_0 hipotezi, hesaplanan p değerlerinin 0,05 anlamlılık düzeyinden daha düşük bir değer alması nedeniyle kabul edilmemiştir. Bu nedenle de verilere parametrik olmayan testlerin uygulanması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

3.3 Örgütsel Bağlılık Değişkenlerinde Tanımlayıcı İstatistik Bulguları

Bu bölümde, ölçekte yer alan her bir soruya ilişkin olarak elde edilen frekans ve yüzde değerleri, tablolar eşliğinde sunulmaktadır.

Tablo 1: İstesem de, şu anda çalıştığım birimden ayrılmak benim için çok zor olmaktadır.

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	82	20,5
Katılmıyorum	63	15,8
Fikrim Yok/Kararsızım	77	19,3
Katılıyorum	88	22,0
Tamamen katılıyorum	85	21,3
Cevapsız	5	1,3
TOPLAM	400	100,0

Katılımcıların %36,3'ü istese de, çalıştığı birimden ayrılmayı kendisi için zor olarak görmez iken, %43,3'ü ise çalıştığı birimden ayrılmayı zor olarak görecektir derecede bir bağlılık gösterdiği anlaşılmaktadır

Tablo 2: Mevcut işverenimle kalmak için, hiçbir manevi yükümlülük hissetmemekteyim.

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	36	9
Katılmıyorum	78	19,5
Fikrim Yok/Kararsızım	105	26,3
Katılıyorum	111	27,8
Tamamen katılıyorum	64	16
Cevapsız	6	1,5
TOPLAM	400	100,0

İşyerinde kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmeyenlerin oranı %28,5'dir. İşyerinde iş ilişkisini devam ettirmek için manevi yükümlülük hissedenlerin oranı ise %43,8 düzeyindedir.

Tablo 3: Meslek hayatının kalan kısmını bu birimde geçirmek, beni çok mutlu edecektir.

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	38	9,5
Katılmıyorum	57	14,2
Fikrim Yok/Kararsızım	97	24,3
Katılıyorum	117	29,3
Tamamen katılıyorum	83	20,8
Cevapsız	8	2,0
TOPLAM	400	100,0

Meslek hayatının kalan kısmını bu işyerinde geçirmekten mutluluk duymayacağını beyan edenler, %23,7'dir. Bu işyerinde meslek hayatını tamamlamaktan mutluluk duyacakların oranı ise %50,1'dir.

Tablo 4: Başka bir seçeneğimin/alternatif işimin olmaması, bu birimden ayrılamamamın nedenlerinden biridir.

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	52	13
Katılmıyorum	78	19,5
Fikrim Yok/Kararsızım	79	19,8
Katılıyorum	110	27,5
Tamamen katılıyorum	74	18,5
Cevapsız	7	1,8
TOPLAM	400	100,0

Başka bir alternatifi olmaması nedeniyle bu birimden ayrılmayı düşünmeyenler, tüm katılımcıların %32,5'idir. Başka bir deyişle bu kişilerin ayrılmayı istememe nedeni örgüte bağlılıkları değil, iş dışı zorunluluklardan kaynaklanmaktadır. Mevcut işten ayrılamama nedenini dışsal zorunluluklara bağlamayan, başka bir ifadeyle işyerinde çalışma ilişkisini sürdürmeyi dışsal zorunluluk yerine içsel tatmine bağlayanların oranı %46 düzeyindedir.

Tablo 5: Benim için avantajlı da olsa, kuruluşumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissetmemekteyim.

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	34	8,5
Katılmıyorum	58	14,5
Fikrim Yok/Kararsızım	71	17,8
Katılıyorum	138	34,5
Tamamen katılıyorum	87	21,8
Cevapsız	12	3,0
TOPLAM	400	100,0

Katılımcıların %23'ü kendisi için avantajlı olsa da işyerinden şu anda ayrılmanın doğru olmadığına katılmamaktadır. İşyerine karşı daha düşük bağlılık geliştiren bu gruba karşılık, katılımcıların %56,3'ü kendileri için avantajlı olsa da işyerinden şu anda ayrılmayı düşünmeyecek derecede güçlü bir bağlılık geliştirdiği söylenebilir.

Tablo 6: Şu anda çalıştığım birimin sorunlarını gerçekten de kendi sorunlarım gibi hissetmekteyim.

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	19	4,8
Katılmıyorum	53	13,3
Fikrim Yok/Kararsızım	68	17,0
Katılıyorum	152	38,0
Tamamen katılıyorum	99	24,8
Cevapsız	9	2,3
TOPLAM	400	100,0

Çalıştığı birimin sorunlarını kendi sorunu gibi hissedenenlerin oranı %62,8 düzeyinde iken, katılımcıların %18,1'i işyerinin sorunlarını kendi sorunları gibi hissetmemektedir.

Tablo 7: Şu anda çalıştığım birimde kalmak, kendi isteğimle olduğu kadar zorunluluktan da kaynaklanmaktadır.

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	85	21,3
Katılmıyorum	112	28
Fikrim Yok/Kararsızım	76	19,0
Katılıyorum	78	19,5
Tamamen katılıyorum	42	10,5
Cevapsız	7	1,8
TOPLAM	400	100,0

Çalıştığı birimde iş görme edimini devam ettirmeyi, kendi isteğiyle olduğu kadar zorunluluk kaynaklı olarak da ifade edenler %49,3'dür. Çalışanların %30'u ise istihdamının devamını, zorunluluktan ziyade kendi arzusuna dayandırmaktadır.

duygusu beslememekteyim.

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	56	14
Katılmıyorum	96	24
Fikrim Yok/Kararsızım	87	21,8
Katılıyorum	92	23
Tamamen katılıyorum	59	14,8
Cevapsız	10	2,5
TOPLAM	400	100,0

Tablo 8: Çalıştığım birime karşı güçlü bir "aitlik"

Çalıştığı birime karşı güçlü bir aitlik duygusu beslemeyenler %38 düzeyindedir. Katılımcıların %37,8'i işyerine karşı güçlü bir aitlik duygusu beslemektedir.

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	71	17,8
Katılmıyorum	83	20,8
Fikrim Yok/Kararsızım	94	23,5
Katılıyorum	95	23,8
Tamamen katılıyorum	46	11,5
Cevapsız	11	2,8
TOPLAM	400	100,0

Tablo 9: Çalıştığım birimi bırakmayı göze alamayacağım kadar az seçeneğim olduğumu düşünmekteyim.

Çalıştığı birimi bırakmayı göze alamayacağı kadar az seçeneği olduğu düşüncesine katılmayanlar %38,6'dır. Çalıştığı birimi bırakmayı göze alamayacak kadar az seçeneği olduğunu düşünenlerin oranı ise %35,3'dür.

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	51	12,8
Katılmıyorum	91	22,8
Fikrim Yok/Kararsızım	83	20,8
Katılıyorum	101	25,3
Tamamen katılıyorum	65	16,3
Cevapsız	9	2,3
TOPLAM	400	100,0

Tablo 10: Çalıştığım birime kendimi "duygusal olarak bağlı" hissetmemekteyim.

Çalıştığı birime karşı kendini duygusal olarak bağlı hissetmeyenlerin oranı %35,6'dır. Katılımcıların %41,6'sı ise çalıştığı birime karşı duygusal olarak bağlılıklarını ifade etmişlerdir.

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	69	17,3
Katılmıyorum	83	20,8
Fikrim Yok/Kararsızım	84	21,0
Katılıyorum	98	24,5
Tamamen katılıyorum	48	12,0
Cevapsız	18	4,5
TOPLAM	400	100,0

Tablo 11: Kuruluşumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.

Çalıştığı işyerinden şimdi ayrılırsa kendini suçlu hissedeceğine katılmayanların oranı %38,1'dir. Çalıştığı birimden şu anda ayrıldığı takdirde kendini suçlu hissedeceğini ifade eden katılımcıların oranı %36,5 düzeyindedir.

Tablo 12: Çalıştığım birimde “ailenin bir parçası” gibi hissetmemekteyim.

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	47	11,8
Katılmıyorum	98	24,5
Fikrim Yok/Kararsızım	75	18,8
Katılıyorum	87	21,8
Tamamen katılıyorum	87	21,8
Cevapsız	6	1,5
TOPLAM	400	100,0

Katılımcıların %36,3’ü çalıştığı birimde, kendini “ailenin bir parçası” gibi görmediğini, %43,6’sı ise kendini “ailenin bir parçası” olarak gördüğünü ifade etmektedir.

Tablo 13: Bu kuruluş benim sadakatimi hak etmektedir.

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	35	8,8
Katılmıyorum	37	9,3
Fikrim Yok/Kararsızım	104	26,0
Katılıyorum	143	35,8
Tamamen katılıyorum	62	15,5
Cevapsız	19	4,8
TOPLAM	400	100,0

Çalıştığı kuruluşun, bireyin sadakatini hak etmediğini düşünenlerin oranı %18,1 düzeyindedir. Katılımcıların %51,3’ü işyerinin, bireyin kendisinin sadakatini hak ettiğini düşünmektedir.

Tablo 14: Eğer çalıştığım birime kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	33	8,3
Katılmıyorum	75	18,8
Fikrim Yok/Kararsızım	114	28,5
Katılıyorum	108	27,0
Tamamen katılıyorum	69	17,3
Cevapsız	1	,3
TOPLAM	400	100,0

Çalıştığı birime şu ana kadar sağladığı katkıyı vermemiş olduğu takdirde başka bir yerde çalışmayı düşünmeyeceğini ifade edenlerin oranı %27,1’dir. İşyerine karşı geliştirdiği bağlılık nedeniyle birime kendinden çok şey katmasaydı, başka bir yerde çalışmayı düşünebileceğini ifade edenler ise %44,3’dür.

Tablo 15: Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kuruluştan şu anda ayrılamamaktayım.

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	49	12,3
Katılmıyorum	89	22,3
Fikrim Yok/Kararsızım	95	23,8
Katılıyorum	110	27,5
Tamamen katılıyorum	49	12,3
Cevapsız	8	2,0
TOPLAM	400	100,0

İşyerindeki diğer çalışanlar ile işyeri yönetimine karşı hissedilen yükümlülük nedeniyle kuruluştan şu anda ayrılmayı bağdaştıramayanların oranı, %34,6’dır. Katılımcıların %39,8’i diğer çalışanlara karşı hissettiği yükümlülük ile şu anda iş ilişkisini sonlandırma arasında pozitif bir ilişki kurmaktadır.

Tablo 16: Çalıştığım birimin benim için çok kişisel (özel) bir anlamı vardır.

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	39	9,8
Katılmıyorum	78	19,5
Fikrim Yok/Kararsızım	93	23,3
Katılıyorum	108	27,0
Tamamen katılıyorum	76	19,0
Cevapsız	6	1,5
TOPLAM	400	100,0

Çalıştığı birime özel bir anlam atfetmeyenlerin oranı %29,3’dür. Buna karşılık katılımcıların %46’sı çalıştığı birime duyduğu bağlılık nedeniyle kişisel bir anlam yüklemektedir.

Tablo 17: Şu anda çalıştığım birimden ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın büyük bir kısmı alt üst olurdu.

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	65	16,3
Katılmıyorum	102	25,5
Fikrim Yok/Kararsızım	84	21,0
Katılıyorum	77	19,3
Tamamen katılıyorum	70	17,5
Cevapsız	2	,5
TOPLAM	400	100,0

Çalıştığı birimden ayrılma kararı verdiği takdirde hayatının büyük bir kısmının alt üst olacağı düşüncesine katılmayanların oranı %41,8'dir. Buna karşılık katılımcıların %36,8'i, çalıştığı birimden ayrılmalarını hayatının büyük bir kısmını alt üst edecek bir karar olarak görmektedir.

Tablo 18: Kuruluşuma çok şey borçluyum.

	Frekans	Yüzde
Kesinlikle katılmıyorum	25	6,3
Katılmıyorum	58	14,5
Fikrim Yok/Kararsızım	91	22,8
Katılıyorum	106	26,5
Tamamen katılıyorum	116	29,0
Cevapsız	4	1,0
TOPLAM	400	100,0

Çalıştığı kuruluşa çok şey borçlu olduğu düşüncesine katılmayanların oranı %20,8'dir. Katılımcıların %55,5'i çalıştığı birime karşı manen güçlü bir borçluluk hissiyatı içindedir.

3.4 Hipotezler ve Vardamsal Bulgular

Araştırma hipotezleri araştırma kapsamındaki çalışanların demografik bileşenlerinin örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi üzerine

kurgulanmıştır. Hipotezler aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H₁: Yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H₂: Medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H₃: Öğrenim durumu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H₄: İşyerinde çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H₅: Sektörde çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H₆: İkamet yeri ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H₇: Haftalık çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Yaş değişkeninin örgütsel bağlılık üzerine etkisi Kruskal Wallis testi ile incelenmiş ve hesaplanan değerler Tablo 19'da verilmiştir.

Yaş	Frekans	Sıra Ortalaması	Ki-Kare	p
<=24	44	131,55	2,098	0,552
25-35	182	144,86		
36-45	90	154,77		
>=46	21	140,85		

Tablo 19: Yaş Değişkeni-Örgütsel Bağlılık İlişkisi Kruskal Wallis Test Sonuçları

Tablo 19'daki sıra ortalama değerlerine bakıldığında 45 yaşa kadar katılımcılarda artan örgütsel bağlılığın, sonraki yaşlarda azalma eğilimine girdiği anlaşılmaktadır. Ancak anlamlılık düzeyini gösteren p değeri, yaş değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığını göstermektedir (p=0,552>0,05).

Medeni durum değişkeninin örgütsel bağlılık üzerine etkisi Mann-Whitney U testi ile incelenmiş ve hesaplanan değerler Tablo 20'de verilmiştir.

Tablo 20: Medeni Durum Değişkeni-Örgütsel Bağlılık İlişkisi Mann-Whitney U Test Sonuçları

Tablo 20'deki sıra ortalamaları incelendiğinde, evli çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri bekâr çalışanlara göre biraz daha yüksektir. Ancak bu değer, medeni durum değişkeninin

Medeni Durum	Frekans	Sıra Ortalaması	Z	p
Evli	229	150,49	-0,362	0,717
Bekâr	69	146,21		

örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna işaret etmektedir ($p=0,717>0,05$).

Öğrenim durumu değişkeninin örgütsel bağlılık üzerine etkisi Kruskal Wallis testi ile incelenmiş ve hesaplanan değerler Tablo

21’de verilmiştir.

Tablo 21: Öğrenim Durumu Değişkeni-Örgütsel Bağlılık İlişkisi Kruskal Wallis Test Sonuçları

Öğrenim Durumu	Frekans	Sıra Ortalaması	Ki-Kare	p
İlkokul	88	147,61	1,514	0,679
Ortaokul	78	163,37		
Lise	105	150,66		
Üniversite	34	150,38		

Tablo 21’e göre öğrenim durumuna göre tekstil sektöründe çalıştığı işyerine en yüksek düzeyde örgütsel bağlılık geliştiren grup, ortaokul mezunu çalışanlar iken, en düşük bağlılık ilkokul mezunu çalışanlara aittir. Ancak, ortaya çıkan bu farklılık anlamlı düzeyde bulunmamıştır ($p=0,679>0,05$).

İşyerinde çalışma süresinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi Kruskal Wallis testi ile incelenmiş ve

hesaplanan değerler Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22: İşyerinde Çalışma Süresi-Örgütsel Bağlılık İlişkisi Kruskal Wallis Test Sonuçları

İşyerinde Çalışma Süresi	Frekans	Sıra Ortalaması	Ki-Kare	p
1-3 yıl	118	132,27	8,081	0,044
4-8 yıl	74	151,33		
9-15 yıl	73	148,57		
16-25 yıl	25	181,74		

Tablo 22’ye göre mevcut işyerinde çalışma süresine göre çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Buna göre katılımcıların işyerindeki kıdemi arttıkça, örgütsel bağlılık düzeylerinin de paralel olarak arttığı söylenebilir ($p=0,044<0,05$).

Sektörde çalışma süresinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi Kruskal Wallis testi ile incelenmiş ve hesaplanan değerler Tablo 23’de verilmiştir.

Sektörde Çalışma Süresi	Frekans	Sıra Ortalaması	Ki-Kare	p
1-3 yıl	63	119,92	11,503	0,009
4-8 yıl	62	138,19		
9-15 yıl	102	141,19		
16-25 yıl	55	170,52		

Tablo 23: Sektörde Çalışma Süresi-Örgütsel Bağlılık İlişkisi Kruskal Wallis Test Sonuçları

Tablo 23’e göre, sektörde çalışma süresi de örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde, işyerindeki çalışma süresine benzer biçimde bir etki oluşturmaktadır. Buna göre tekstil sektörü katılımcılarında sektördeki çalışma süresi arttıkça, buna paralel olarak artan örgütsel bağlılık düzeyleri, gruplar arasında anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır ($p=0,009<0,05$).

Katılımcıların ikamet yerinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi Kruskal Wallis testi ile incelenmiş ve hesaplanan değerler Tablo 24’de verilmiştir.

Tablo 24: İkamet Yeri-Örgütsel Bağlılık İlişkisi Kruskal Wallis Test Sonuçları

İkamet Yeri	Frekans	Sıra Ortalaması	Ki-Kare	P
Honaz	26	74,85	2,974	0,226
Denizli	144	91,94		
Diğer	9	102,67		

Tablo 24'deki veriler incelendiğinde katılımcıların yerleşim yerinin, örgütsel bağlılık üzerine anlamlı bir farklılık oluşturmadığı anlaşılmaktadır ($p=0,226>0,05$). Yerleşim yerinin işyerine uzaklığının örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir fark oluşturmaması, işyerlerince verilen servis hizmetlerinin yeterliliğine bağlanabilir.

Haftalık çalışma süresinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi Kruskal Wallis testi ile incelenmiş ve

hesaplanan değerler Tablo 25'de verilmiştir.

Tablo 25: Haftalık Çalışma Süresi-Örgütsel Bağlılık İlişkisi Kruskal Wallis Test Sonuçları

Haftalık Çalışma Süresi	Frekans	Sıra Ortalaması	Ki-Kare	P
<=45saat	140	121,25	8,961	0,030
46-49 s.	35	114,96		
50-55 s.	28	144,27		
>= 56 s.	34	93,07		

Tablo 25'e göre haftalık çalışma süresi, örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır ($p=0,030<0,05$). Buna göre haftalık çalışma süresi 50-55 saat aralığında olan grup en yüksek bağlılık düzeyine sahipken, 55 saati aşan çalışma sürelerinin örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde hızlı bir düşüşe neden olduğunu göstermektedir.

4. Sonuç

Çalışanların bireysel amaçlarını örgütsel amaçlarla bütünleştirdiği bir yakınlık olarak örgütsel bağlılık, çalışanın daha iyi performans sergilemesine, işe devamsızlık, geç gelme ve işten ayrılma gibi olumsuz sonuçları daha az göstermesine katkı sağlamaktadır. Bu sadakat ve sorumluluk duygusu yoluyla örgüt açısından bütüncül olarak daha düşük maliyete, yüksek motivasyon ve tatmine yol açmaktadır.

Bireylerin yaşı, cinsiyeti, kıdemi, eğitim düzeyi, yönetim ve liderlik algısı ve ücret düzeyi gibi demografik değişkenler, örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde etkili olmaktadır. Denizli İli tekstil sektöründe yapılan araştırmada;

- Değişen yaşın çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı,
- Cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı,
- Öğrenim durumunun örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı,
- İşyerinde çalışma süresi arttıkça çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin arttığı,
- Sektörde çalışma süresinin uzamasıyla, örgütsel bağlılık düzeylerinin arttığı,
- İkamet yeri değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı,
- 55 saati aşan çalışma sürelerinin örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde dramatik bir düşüşe neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların yarıya yakını çalıştığı birimden ayrılmayı zor olarak görece derecede bir bağlılık göstermektedir. Katılımcıların %55,5'i çalıştığı birime karşı manen güçlü bir borçluluk hissiyatı içindedir. Çalıştığı birimin sorunlarını kendi sorunu gibi hissedenlerin oranı %62,8 düzeyindedir. Mevcut işten ayrılamama nedenini dışsal zorunluluklara bağlamayan, başka bir ifadeyle işyerinde çalışma ilişkisini sürdürmeyi dışsal zorunluluk yerine içsel tatmine bağlayanların oranı %46 düzeyindedir. Bu hususlar çalışanların örgütlerine karşı sorumluluk bilincinde olduklarını ortaya koymaktadır.

İşyerine karşı daha düşük bağlılık geliştiren bu gruba karşılık, katılımcıların %56,3'ü kendileri için avantajlı olsa da işyerinden şu anda ayrılmayı düşünmeyecek derecede güçlü bir

bağlılık geliştirdiği söylenebilir. Katılımcıların % 36,8'i, çalıştığı birimden ayrılmalarını hayatının büyük bir kısmını alt üst edecek bir karar olarak görmektedir. Görüldüğü üzere çalışanların yarıya yakını şu an örgütlerinden ayrılmayı göze alamamaktadırlar.

Bu işyerinde meslek hayatını tamamlamaktan mutluluk duyacakların oranı ise %50'1'dir. İşyerine karşı geliştirdiği bağlılık nedeniyle birime kendinden çok şey katmasaydı, başka bir yerde çalışmayı düşünebileceğini ifade edenler ise %44,3'dür. Katılımcıların %46'sı çalıştığı birime duyduğu bağlılık nedeniyle kişisel bir anlam yüklemektedir. Bu husus çalışanların işyerine duygusal bağlılığını ortaya koymaktadır.

Çalıştığı birimde iş görme edimini devam ettirmeyi, kendi isteğiyle olduğu kadar zorunluluk kaynaklı olarak da ifade edenler %49,3'dür. İşyerinde iş ilişkisini devam ettirmek için manevi yükümlülük hissedenlerin oranı ise %43,8 düzeyindedir. Bu oran işyerinde çalışanların iş tatminlerini arttırarak çoğaltılabilir.

Katılımcıların %39,8'i diğer çalışanlara karşı hissettiği yükümlülük ile şu anda iş ilişkisini sonlandırma arasında pozitif bir ilişki kurmaktadır. Bu sebeple işyerinde çalışanlar arasında dayanışma ve işbirliği arttırılabilir. Katılımcıların %37,8'i işyerine karşı güçlü bir aitiklik duygusu beslemektedir. Katılımcıların aidiyet duygusunu arttırmak için çalışanların maddi doyumunu yanında psikolojik doyumları da sağlanmalıdır.

İşyerine karşı geliştirdiği bağlılık nedeniyle birime kendinden çok şey katmasaydı, başka bir yerde çalışmayı düşünebileceğini ifade edenler ise %44,3'dür. Bu durum çalışanların çoğunun işyerinde çalışmaktan mutlu olduklarını göstermektedir.

Katılımcıların işyerindeki kıdemi arttıkça, örgütsel bağlılık düzeylerinin de paralel olarak arttığı söylenebilir, bu durum ise çalışanların örgüte çok zaman ve çaba vermiş olmalarından dolayı ayrılmalarının zor olduğunu ortaya koymaktadır.

Haftalık çalışma süresi 50-55 saat aralığında olan grup en yüksek bağlılık düzeyine sahipken, 55 saati aşan çalışma sürelerinin örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde hızlı bir düşüşe neden olduğunu göstermektedir. Bunun sebebi çalışanların yaptıkları işte belirli süre sonra yıpranmalarındır. Bu husus işte motivasyon ve tatminlerinin azalmasına yol açabilmektedir.

Kaynakça

- Alpar, Reha, (2011), Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bayram, Levent (2005).Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Sayıştay Dergisi. 59: 125-139.
- Cook, John ve Toby Wall. (1980). New Work Attitude Measures Of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fullfilment. Journal Of Occupational Psychology. 53: 39-52.
- Çolakoğlu, Ülker, Tuğrul Ayyıldız ve Serhat Cengiz. (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.
- Efeoğlu, İbrahim Efe (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. Doktora Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi SBE.
- Gülova, Asena Altın ve Özge Demirsoy (2012). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma. Business and Economics Research Journal. 3.3: 49-76.

- Hüseyinlikliolu, Buket (2010). Bireysel Değerler ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi İlişkisi: Asker Hastanesi Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme. Doktora Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi SBE.
- İnce, Mehmet ve Hasan Gül (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. İstanbul: Çizgi Kitabevi.
- Kaplan, Metin (2010). Otel İşletmelerinde Etiksel İklim ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği. Doktora Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi SBE.
- Özcan, Orhan (2008). İlköğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşim, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi SBE.
- Rhoades, Linda, Robert Eisenberger ve Stephen Armeli (2001). Affective Commitment to the Organization: The Contribution Of Perceived Organizational Support, 86.5:825-836.
- Samadov, Sakit (2006). İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi SBE.
- Somuncu, Funda (2008). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Geliştirme Araçları: Özel Bir Hizmet İşletmesinde Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi SBE.
- Yeşil, Yeliz (2015). KOBİ'lerde Eğitim ve Geliştirmenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Çerkezköy Organize Sanayi Bölgesi'nde Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya Üniversitesi.