
Demografik Faktörlerin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Uygulama

Mustafa BABADAĞ¹

Özet

Bu çalışmanın amacı demografik faktörler (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum ve çalışma süresi) ile örgütsel bağlılık bileşenleri (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Bu amaçla veriler Uşak Belediyesinde görev yapan 156 çalışandan anket yöntemiyle elde edilmiştir. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistik (ortalama ve standart sapma), Bağımsız Örneklem t testi, Tek Yönlü ANOVA Analizi ve Tukey testi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda demografik faktörlerden cinsiyet ve eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca örgütsel bağlılık bileşenlerinden duygusal bağlılığın ve devam bağlılığının, cinsiyet ve eğitim seviyesine göre farklılaştığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Demografik Faktörler, Örgütsel Davranış.

Influence of Demographic Factors on Organizational Commitment: A Study

Abstract

The aim of this study is investigate the relationship between demographic factors (age, gender, educational level, marital status and job tenure) and components of organizational commitment (affective commitment, continuance commitment and normative commitment). With this aim, data were obtained by a questionnaire technique from 156 employees working in Usak Municipality. Descriptive statistics (mean and standard deviation), Independent sample t-test, One-way ANOVA and Tukey Test were used to analyze the data collected. It was concluded with this study that there is a significant relation between demographic factors (age and education level) and organizational commitment in Usak Municipality. Also results showed that affective commitment and continuance commitment has a meaningful difference for gender and educational level.

Keywords: Organizational Commitment, Demographic Factors, Organizational Behavior.

¹ Giresun Üniversitesi, Alucra Turan Bulutcu Meslek Yüksekokulu, Giresun - TÜRKİYE
E-posta: mustafa.babadag@giresun.edu.tr

Giriş

Globalleşme nedeniyle günümüzde örgütler değişken bir ortamda faaliyet göstermektedir. Sürekli değişen bir çevrede kâr amacı güden veya gütmeyen her türlü örgütün başarılı olabilmesi ve hayatlarını devam ettirebilmesi rekabet güçlerini arttırmasına bağlıdır. Rekabet gücünü oluşturmada eskiden örgüt yapısı, stratejiler ve teknoloji tek başlarına yeterli olabilirken artık bunların yeterli olmadıkları anlaşılmıştır. Bunun üzerine örgütler insan faktörü üzerine yoğunlaşmaya başlamışlardır. Günümüzde çalışanlar, örgütlere rekabet avantajı sağlayacak ve bu avantajı arttıracak önemli unsurlardan biri olarak kabul edilmektedir. Bunun için örgüte rekabet avantajı sağlayacak olan davranışların çalışanlarca sergilenmesi ve çalışanların örgüt için özveride bulunmaları gerekmektedir. Bu noktada örgütsel bağlılık önem kazanmaktadır. Çünkü çalışanların örgütsel bağlılığının az olmasının, işten ayrılma, işe geç kalma, performans düşüklüğü ve devamsızlık gibi önemli sonuçlara neden olduğu düşünülmektedir (Ceylan ve Şenyüz, 2003: 57). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, düşük olanlara göre daha uzun süre örgütte kalma niyeti taşımakta ve daha fazla performans gösterebilmektedir. Daha da önemlisi çalışanlar örgütlerine “benim örgütüm” diye sarılabilmektedir. Düşük bağlılığı olan çalışanlar ise, işlerine kendilerini yeterince verememekte ve kendilerini örgütün amaç ve değerlerine adayamamaktadır. Bu nedenle de yeterince başarılı olamamaktadır (İnce ve Gül, 2005: 14). Bu açıdan örgütsel bağlılık; iş tatmininin yüksek olması, iş gücü devir hızının düşük olması, işten ayrılma niyetini azaltma ve performansta artış gibi örgütlere rekabet avantajı sağlayacak sonuçları beraberinde getirmektedir.

Bununla birlikte örgütleri oluşturan bireylerin demografik özellikleri örgütsel bağlılığı etkileyen bir faktör olarak düşünülmektedir. Çünkü bireylerin fikirleri algıları sürekli aynı değildir ve birçok faktöre göre değişmektedir. Bu faktörlerden en önemlileri de demografik faktörlerdir. Bireyin yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, mali durumu, örgütteki bulunma süresi gibi faktörler bireylerin olaylara bakış açılarını değiştirmekte bunun sonucunda da bireyin yaşamı hakkındaki ve çalıştığı örgüt hakkındaki düşüncelerini değiştirmektedir. Bu da demografik faktörlerin örgütsel bağlılık üzerinde farklı etkileri olacağını düşündürmektedir.

Bu çalışmada örgütler açısından çok önemli olan örgütsel bağlılık kavramı ele alınmıştır. Örgütler açısından çok fazla önem ifade eden bu unsurun, çalışanların demografik özelliklerine göre değişeceği düşüncesi çalışmanın temelini oluşturmaktadır. Uşak Belediyesi'nde gerçekleştiren araştırma kapsamında demografik değişkenlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır.

Örgütsel Bağlılık Kavramı

Alan yazında örgütsel bağlılığı açıklamaya çalışan birçok tanım bulunmaktadır. Araştırmacılar kendi disiplinlerine bağlı olarak örgütsel bağlılık kavramına açıklık getirmeye çalıştıkları için bu farklı tanımlar ortaya çıkmıştır (Mowday vd., 1982). Örgütsel bağlılığı açıklamaya çalışan bu farklı tanımlardan bazıları şunlardır: Örgütsel bağlılık, örgütsel çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların bir toplamıdır (Wiener, 1982). Bireyin, örgütle özdeşleşmesi ve amaçlarına ulaşmayı kolaylaştırmak için üyeliği sürdürmeye istekliliğidir (Mowday vd., 1979). Örgüte karşı duyulan bir ilgidir (Buchanan, 1974). Kişinin örgüte karşı hissettiği psikolojik bağlanma olup, örgütün bakış açısı ile örgütün özelliklerini kabul etme ve kendine uyarılama derecesidir (O'Reilly ve Chatman, 1986). Genel olarak işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dâhil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığıdır (Çetin, 2004). Bireyin bir örgüt ile özdeşleşmesi ve kimlik birliğinin göreceli gücüdür (İnce ve Gül, 2005). Çalışanın örgütüyle ve amaçlarıyla özdeşleşmesi ve onun üyesi olarak kalma isteğinin derecesidir (Robbins ve Judge, 2013). Tanımlar genel olarak değerlendirildiğinde örgütsel bağlılığın üç temel unsuru barındırdığı görülmektedir. Bu unsurlar, bireyin örgüt amaçlarına ve değerlerine güçlü bir şekilde inanması ve kabul etmesi, örgüt adına çaba göstermeye gönüllü olması ve örgüt üyeliğini sürdürmeye kesin bir istek duymasıdır (Porter vd., 1974).

Örgütsel bağlılık alan yazında farklı boyutlar şeklinde ele alınmaktadır. Bu farklı sınıflandırmalar açısından örgütsel bağlılığın boyutları; tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık, çoklu bağlılık, devam bağlılığı, birlik bağlılığı, kontrol bağlılığı, özdeşleşme bağlılığı, yan bahis bağlılığı ve yabancılaştırıcı bağlılıktır (Tutar, 2013: 264).

Alan yazında örgütsel bağlılık boyutları açısından en çok benimsenen yaklaşım Allen ve Meyer'in yaptığı sınıflandırmadır. Allen ve Meyer'in yaptığı sınıflandırmaya göre örgütsel bağlılık üç boyuttan oluşmaktadır. Bunlar, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır (Allen ve Meyer, 1990). Duygusal bağlılık, çalışanların örgütsel amaç ve değerleri kabullenmesini ve örgüt ile özdeşleşmesini içermektedir. Duygusal bağlılıkta birey istediği için örgütte kalmaktadır. Devam bağlılığı ise örgütten ayrılma maliyetini göze almayı ve bunu kabul etmeyi anlatır. Çalışan bu bağlılıkta işten ayrıldığında zarar edeceğini düşündüğü için örgüte bağlanmaktadır. Son olarak normatif bağlılık ise ahlaki boyutu oluşturmakta ve çalışanın sorumluluk duygusunu yansıtmaktadır. Kişi, örgüte olan sorumluluğuna ve örgüte borçlu olduğuna inanmaktadır. Bu nedenle kendini, örgütte kalmaya zorunlu hissetmektedir (Allen ve Meyer, 1990; Balay, 2000; Özkalp ve Kirel, 2013: 667).

Demografik Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler alan yazında farklı şekillerde ele alınmasına rağmen Mowday vd. (1982)'ın çalışmalarının da etkisiyle genel olarak kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler şeklinde ifade edilmektedir. Kişisel faktörler psikolojik sözleşme, iş beklentileri ve demografik özelliklerden oluşmaktadır. Örgütsel faktörler; örgütün yapısı, ücret, örgüt kültürü, örgütsel ödüller, yönetim stili, katılım olanakları, takım çalışması, rol belirsizliği, rol çatışması, işin niteliği, işin önemi ve liderliktir. Örgüt dışı faktörler ise profesyonellik, yeni iş bulma olanakları, sektörün durumu, ülkenin sosyo-ekonomik durumu ve işsizlik oranıdır (Gündoğan, 2009: 17; Luthans, 2011: 147; Stroh vd., 2002: 296-297).

Bu araştırmanın kapsamını sadece demografik faktörler oluşturduğu için demografik faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri bu bölümde değerlendirmeye çalışılacak ve araştırmanın hipotezleri belirlenecektir.

Demografik faktörler ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda çalışmada, bu faktörler arasında ilişki olduğu sonucuna varılmış olmasına rağmen; demografik değişkenler ile örgütsel bağlılık arasında ilişki bulunmayan çalışmalar da bulunmaktadır. Alan yazındaki bu farklı sonuçlar nedeniyle demografik değişkenler ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki konusunda net bir şey söylemek zordur.

Demografik özelliklerden yaşın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde genel kanı yaş ilerledikçe örgütsel bağlılığın artacağı şeklindedir. Bunun temel sebeplerini birçok araştırmacı yaş ilerledikçe işten ayrılmanın daha riskli olmasına ve yaşlı çalışanların terfi etme imkânlarının daha yüksek olduğuna inanmalarına dayandırmaktadır. Bu durum özellikle bireyin devam bağlılığı duymasına neden olmaktadır. Mathieu ve Zajac (1990), Morris ve Sherman (1981) ve Onay Özkaya vd. (2006) araştırmalarında bu kanıya paralel sonuca ulaşmışlar ve yaş ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki belirlemişlerdir. Hackett vd. (1994) yaş ile örgütsel bağlılığın boyutlarından duygusal ve devam bağlılığı arasında pozitif yönlü ilişki belirlerken yaş ile normatif bağlılık arasında ilişki olmadığını tespit etmişlerdir. Meyer vd. (1993) yaşlı çalışanların hem duygusal bağlılık hem de normatif bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğunu belirlemişlerdir. Bunun yanında alan yazında genç çalışanların bağlılıklarının yüksek olduğuna dair sonuçlara da rastlamak mümkündür. Örneğin Kirel (1999) genç çalışanların örgütsel bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğunu belirlemiştir. Iqbal (2010), Bashir ve Ismail Ramay (2008) araştırmalarında yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varmışlardır. Bu araştırmalardan da görüleceği gibi yaş ile örgütsel bağlılık arasında yapılan birçok araştırmanın tam anlamıyla ortak bir noktasının olmadığı söylenebilir.

Cinsiyet faktörü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, kadın çalışanların örgütsel bağlılıklarının erkek çalışanlara göre daha düşük olması beklenmektedir. Bunun temel sebebi, aile yaşantılarına ve evle ilgili görev ve rollerine, kadınların erkeklere göre daha fazla önem vermeleri ve kadına karşı toplumun ve örgütlerin oluşturduğu engellerdir (İnce ve Gül, 2005: 62-63). Bu görüşü destekleyen Pala vd. (2008), erkek çalışanların örgütsel bağlılıklarının kadın çalışanlara göre daha yüksek düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Olapegba ve Onuoha (2013) ise Nijerya’da polisler ile gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki belirleyememişlerdir.

Eğitim düzeyi ve örgütsel bağlılık ilişkisine bakıldığında, eğitim seviyesi düşük kişilerin alternatif iş bulma imkânları daha az olduğundan dolayı, eğitim seviyesi yüksek olan çalışanlara göre şu anki işlerine ve örgütlerine daha çok bağlılık göstermesi mümkündür (Çırpan, 1999: 61). Sa Abreu vd. (2013) Brezilya da petrol ve gaz sanayinde gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda devam bağlılığının en önemli nedenlerinden birinin eğitim düzeyi olduğunu belirlemişlerdir. Mathieu ve Zajac (1990), Yew (2008), Iqbal (2010) ve Akinyemi (2014) yapmış oldukları araştırmalar sonucunda eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Bunun yanında alan yazında eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki belirleyen çalışmalara da rastlamak mümkündür. Pala, Eker ve Eker (2008) sağlık sektöründe gerçekleştirmiş oldukları çalışmada eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki tespit etmişlerdir. Bunun yanında Zaitouni ve Sawalha (2011) Kuveyt’te bankacılık sektöründe gerçekleştirmiş oldukları araştırma sonucunda eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki belirleyememişlerdir.

Çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye bakıldığında ise bireylerin uzun süre çalıştıkları örgütlere daha çok bağlı olması beklenmektedir. Bireyin uzun süre çalıştığı örgütte daha çok maaş ve statü sahibi olma ihtimali daha yüksek olacaktır. Aynı zamanda örgüt, uzun süre örgütte çalışan işgörenlere eğitim ve promosyon fırsatları sağlayacaktır (Wong ve Tong, 2014: 85). Bu nedenle bu imkânları kaçırmamak için birey bulunduğu örgüte daha fazla bağlılık hissedecektir. Buchanan (1974), Mottaz (1988), Morris ve Sherman (1981), Iqbal (2010) ve Wong ve Tong (2014) yapmış oldukları çalışmalarda bu düşüncüyü destekleyen sonuçlara ulaşmışlar ve çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Akinyemi (2014) ise Nijerya’da bankalarda yapmış oldukları araştırmada uzun süre aynı bankada çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının diğer çalışanlara göre daha düşük seviyede olduğunu belirlemişlerdir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörlerden bir diğeri de, çalışanların medeni durumlarıdır. Bu konuyla ilgili yaygın düşünce evli çalışanların ekonomik sorumluluklarının ailelerine karşı daha fazla olmasından dolayı işe devam etme konusunda daha dikkatli oldukları ve bu nedenle de örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu şeklindedir. Aynı çalışmada medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğu sonucuna varmışlar ve evli çalışanların örgütsel bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğunu belirlemişlerdir (Onay Özkaya vd., 2006: 80).

Yukarıdaki açıklamaların ve önceki çalışmaların sonuçlarına dayanarak aşağıdaki hipotezler ve araştırma modeli geliştirilmiştir.

H1: Yaşlı çalışanların örgütsel bağlılıkları genç çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir. Bu hipotez de aşağıdaki alt hipotezlere ayrılmıştır.

H1a: Yaşlı çalışanların duygusal bağlılıkları genç çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir.

H1b: Yaşlı çalışanların devam bağlılıkları genç çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir.

H1c: Yaşlı çalışanların normatif bağlılıkları genç çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir.

H2: Erkek çalışanların örgütsel bağlılıkları kadın çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir. Bu hipotez de aşağıdaki alt hipotezlere ayrılmıştır.

H2a: Erkek çalışanların duygusal bağlılıkları kadın çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir.

H2b: Erkek çalışanların devam bağlılıkları kadın çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir.

H2c: Erkek çalışanların normatif bağlılıkları kadın çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir.

H3: Eğitim seviyesi düşük olan çalışanların örgütsel bağlılıkları eğitim seviyesi yüksek olan çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir. Bu hipotez de aşağıdaki alt hipotezlere ayrılmıştır.

H3a: Eğitim seviyesi düşük olan çalışanların duygusal bağlılıkları eğitim seviyesi yüksek olan çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir.

H3b: Eğitim seviyesi düşük olan çalışanların devam bağlılıkları eğitim seviyesi yüksek olan çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir.

H3c: Eğitim seviyesi düşük olan çalışanların normatif bağlılıkları eğitim seviyesi yüksek olan çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir.

H4: Daha uzun süredir örgütte çalışanların örgütsel bağlılıkları diğer çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir. Bu hipotez de aşağıdaki alt hipotezlere ayrılmıştır.

H4a: Daha uzun süredir örgütte çalışanların duygusal bağlılıkları diğer çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir.

H4b: Daha uzun süredir örgütte çalışanların devam bağlılıkları diğer çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir.

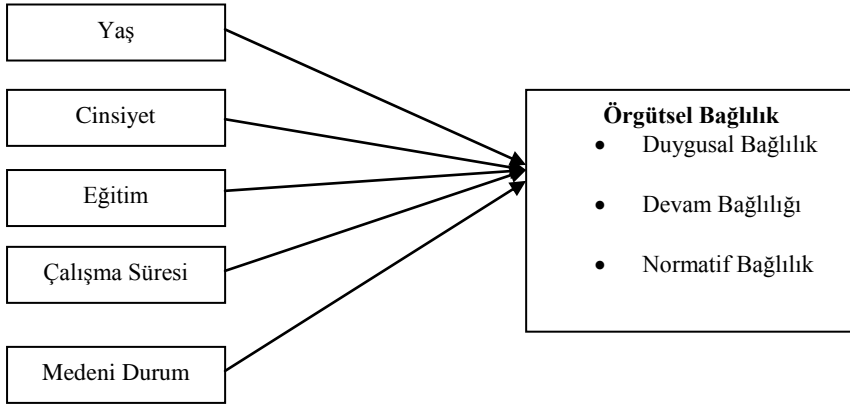
H4c: Daha uzun süredir örgütte çalışanların normatif bağlılıkları diğer çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir.

H5: Evli çalışanların örgütsel bağlılıkları bekâr çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir. Bu hipotez de aşağıdaki alt hipotezlere ayrılmıştır.

H5a: Evli çalışanların duygusal bağlılıkları bekâr çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir.

H5b: Evli çalışanların devam bağlılıkları bekâr çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir.

H5c: Evli çalışanların normatif bağlılıkları bekâr çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Araştırmanın Amacı ve Literatüre Katkısı

Bu çalışmanın amacı, demografik faktörlerin örgütsel bağlılığa etkisi olup olmadığını belirlemeye çalışmaktır. Alan yazındaki daha önceki araştırmalar arasındaki farklı bulgular demografik faktörler ile örgütsel bağlılık

arasındaki ilişki konusunda net bir fikir ortaya konmasını engellemektedir. Bu nedenle üzerinde daha çok araştırma yapılarak alan yazındaki bu belirsizlik azaltılabilir. Bu çalışmanın bu açıdan alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Yöntemi, Araştırma Sorularının Oluşturulması ve Örneklem

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formu; literatür taraması ve daha önce kullanılmış güvenilirliği ve geçerliliği kanıtlanmış ilgili ölçeklerden elde edilen bilgilerden yola çıkarak tasarlanmıştır. Anket 5'li Likert ölçeğine göre hazırlanmıştır ve iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm çalışanların demografik özellikleri ile ilgili sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölüm ise, örgütsel bağlılık ile ilgili sorulardan oluşmaktadır.

Araştırmada uygulanan anket formunda örgüt içindeki ankete katılan çalışanların kişisel özelliklerini belirlemeye yönelik 5 adet demografik özellik sorusu bulunmaktadır. Bunlar cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve çalışma süresi ile ilgili sorulardır. Örgütsel bağlılık soruları 15 ifadeden oluşmaktadır. Bu ifadeler, Mowday vd. (1979) tarafından geliştirilen ve Topaloğlu ve Sökmen'in (2001) Türkçeye uyarlayarak yaptıkları bir çalışmadan; ayrıca Çavuş ve Gürdoğan'ın 2008 yılında yaptıkları "Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Beş Yıldızlı Bir Otel İşletmesinde Bir Araştırma" adlı çalışmada kullanılmış olan ölçekten elde edilmiştir. Bu ölçekte örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır.

Ölçek daha önce geçerliliği ve güvenilirliği kabul edilen araştırılmalardan elde edildiği için faktör analizine tabi tutulmamış ve elde edildiği çalışmalarda şekliyle kullanılmıştır. Ancak ölçeğin kabul edilip değerlendirmeye alınabilmesi için Cronbach Alfa Güvenilirlik Ölçütü'nden yararlanılmıştır. Cronbach Alpha (α) katsayısı ile ölçeğin güvenilirliği şu sonuçlara göre değerlendirilmektedir. $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir olarak kabul edilmemektedir. $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir. $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilir olarak nitelendirilmektedir. $0,80 \leq \alpha < 1,00$ yüksek düzeyde güvenilir kabul edilmektedir (Yeşilkaya, 2015: 188). Bu çalışmada örgütsel bağlılık sorularının güvenilirlik testine göre Cronbach α katsayısı 0,849 olarak bulunmuştur. Bunun sonucunda da örgütsel bağlılık sorularının yüksek düzeyde tutarlı ve güvenilir olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca örgütsel bağlılığın alt boyutları da güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Bu analiz sonuçlarına göre duygusal bağlılığın Cronbach α katsayısı 0,831, devam bağlılığının Cronbach α katsayısı 0,757 ve normatif bağlılığın Cronbach α katsayısı 0,734 olarak belirlenmiştir.

Araştırmada örneklem olarak Uşak Belediyesi çalışanları seçilmiştir. Örneklem olarak seçilen Uşak Belediyesi çalışanlarına pozisyon veya birim ayrımı yapılmaksızın toplam 156 adet anket uygulanmıştır. Anketlerin dağıtılmasında tesadüfî olmayan örnekleme yöntemi uygulanmış ve ankete katılanlar kolayda örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Anketler elden verilmiştir. Ayrıca anketör kullanılmamıştır. Çünkü verilen anketlerin hepsinin değerlendirmeye alınabilmesi için tüm soruların eksiksiz yanıtlanması gerektiğinden anketlerin cevaplanması bizzat gözetimimizde yapılmıştır. Böylece anketlerin yanıtlanması sırasında bir eksiklik olduğunda anında müdahale edilerek tüm anketler değerlendirme kapsamına alınacak şekilde yanıtlandırılmıştır. Sonuçta dağıtılan 156 adet anketin hepsi değerlendirilmeye alınmıştır. Elde edilen veriler SPSS 17.0 (Statistical Package for Social Sciences) programı ile analiz edilmiştir. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde, Bağımsız Örneklem t Testi, Tek Yönlü Anova testi ve Tukey Testi kullanılmıştır. Ayrıca demografik değişkenlerin dağılımını belirlemek amacıyla yüzde ve frekans dağılımları hesaplanmıştır. Bağımsız Örneklem t Testi iki grubun arasında ki farklılığın testi için, Tek Yönlü Anova testi ise ikiden fazla grubun bulunduğu durumlarda gruplar arasında ki farklılığın testi için kullanılmıştır. Tukey testi ise ikiden fazla grup içeren durumlarda herhangi bir farklılık tespit edilip varyansların homojen olduğu durumlarda kullanılmıştır.

Bulgular

Aşağıda öncelikle demografik özelliklere ilişkin bilgiler verilmiştir. Daha sonra araştırma hipotezlerine ilişkin bulgular değerlendirilmiştir.

Ankete Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan Uşak Belediyesi personelinin cinsiyetleri bakımından dağılımında %81,4'lük büyük bir kısmı erkekler oluştururken, %18,6'lık kısmı ise bayanlar oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan Uşak Belediyesi personeline yaş grupları açısından bakıldığında ise çalışanların %46,8'inin 36-45 yaş grubunu, %34'ünün 26-35 yaş grubunu, %14,1'nin 46-üstü yaş grubunu, ve %5,1'nin ise 18-25 yaş grubunu oluşturduğu görülmektedir. Ankete katılan Uşak Belediyesi çalışanlarının genel olarak orta yaş grubu kişilerden oluştuğunu söylenebilir. Medeni durumlarına bakıldığında %83,3 evli, %16,7'si ise bekârdır. Ankete katılan Uşak Belediyesi personelinin eğitim durumlarına bakıldığında üniversite mezunlarının %43,6 ile en yüksek oranı oluşturduğu görülmektedir. Bunu %41,7 ile lise mezunları, %12,2 ile ilköğretim mezunları ve %2,6 ile yüksek lisans mezunları takip etmektedir (Tablo 1).

Tablo 1: Ankete Katılan Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

<i>Cinsiyet</i>	Frekans	%	<i>Medeni Durum</i>	Frekans	%
Bay	127	81,4	Bekâr	26	16,7
Bayan	29	18,6	Evli	130	83,3
Toplam	156	100,0	Toplam	156	100,0
<i>Yaş Grupları</i>	Frekans	%	<i>Eğitim Durumu</i>	Frekans	%
18-25 yaş arası	8	5,1	İlköğretim	19	12,2
26-35 yaş arası	53	34,0	Lise	65	41,7
36-45 yaş arası	73	46,8	Üniversite	68	43,6
46 ve üstü	22	14,1	Lisansüstü	4	2,6
Toplam	156	100,0	Toplam	156	100,0
<i>Çalışma Süresi</i>	Frekans	%			
1 yıldan az	17	10,9			
1-5 yıl arası	33	21,2			
6-10 yıl arası	12	7,7			
11-15 yıl arası	58	37,2			
16 yıl ve üstü	36	23,1			
Toplam	156	100,0			

Tablo 1’de gösterilen bu oranlar ankete katılan Uşak Belediyesi çalışanlarının eğitim seviyelerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Son yıllarda belediyecilik açısından eğitim seviyesi yüksek personele sahip olmak belediyelerin insan kaynakları stratejileri haline gelmiş durumdadır. Bu oranlardan hareketle, Uşak Belediyesinin de bu stratejiyi benimseyen, gelecek yönelimli ve eğitime açık bir vizyona sahip bir kurum olduğu söylenebilir. Ankete katılanların kurumdaki çalışma sürelerine bakıldığında, personelin %60,3’lük kısmının 11 yıl ve üstünde bir süre kurumda görev yaptığı anlaşılmaktadır.

Uşak Belediyesi Çalışanlarının Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular

Uşak Belediyesi çalışanlarının orta düzeyde örgüte bağlılık duyduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılığın alt boyutları açısından ortalamalara bakıldığında, duygusal bağlılığın en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Ancak devam bağlılığı ve normatif bağlılık ortalamalarının da duygusal bağlılığa yakın olduğu görülmektedir. Bu açıdan Uşak belediyesi çalışanlarının orta düzeyde hem gerçekten istedikleri için hem örgütten elde edecekleri faydaları kaybetmemek için hem de örgüte borçlu olduklarına inandıkları için örgütte kalmaya devam ettikleri söylenebilir (Tablo 2).

Tablo 2: Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına İlişkin Ortalamalar

Bağlılık Türleri	Aritmetik Ortalama
Duygusal Bağlılık	3,77
Devam Bağlılığı	3,58
Normatif Bağlılık	3,54
Genel Örgütsel Bağlılık	3,63

Araştırma Hipotezlerinin Değerlendirilmesi

H1 “Yaşlı çalışanların örgütsel bağlılıkları genç çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir.” Hipotezinin Değerlendirilmesi

Tablo 3: Çalışanların Yaşları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi

		N	Ortalama	Standart Sapma	Varyans Analizi	
					F	P Değeri
Duygusal Bağlılık	18-25 yas arası	8	3,82	0,73	0,20	0,895
	26-35 yas arası	53	3,70	0,86		
	36-45 yas arası	73	3,81	0,83		
	46 ve üstü	22	3,80	0,81		
	Total	156	3,77	0,83		
Devam Bağlılığı	18-25 yas arası	8	3,50	0,61	0,3	0,993
	26-35 yas arası	53	3,58	0,83		
	36-45 yas arası	73	3,58	0,85		
	46 ve üstü	22	3,59	0,58		
	Total	156	3,58	0,79		
Normatif Bağlılık	18-25 yas arası	8	3,70	0,45	2,21	0,089
	26-35 yas arası	53	3,69	0,55		
	36-45 yas arası	73	3,42	0,69		
	46 ve üstü	22	3,53	0,49		
	Total	156	3,54	0,61		
Örgütsel Bağlılık	18-25 yas arası	8	3,67	0,48	0,09	0,963
	26-35 yas arası	53	3,66	0,64		
	36-45 yas arası	73	3,60	0,67		
	46 ve üstü	22	3,64	0,46		
	Total	156	3,63	0,62		

Araştırmanın ilk hipotezi olan H1 “Yaşlı çalışanların örgütsel bağlılıkları genç çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir.” hipotezinin geçerliliğini sınamada Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılmıştır. Tablo 3’te Tek Yönlü Varyans Analizinin sonuçları grup ortalamaları ile birlikte verilmiştir. Testin p değerleri %5’den büyük olduğundan yaş ile örgütsel bağlılık ($p=0,963$) ve örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık ($p=895$), devam bağlılığı ($p=993$) ve normatif bağlılık ($p=089$) arasında anlamlı bir ilişki olmadığına karar verilmiş ve H1 hipotezi ile H1a, H1b, H1c alt hipotezleri reddedilmiştir.

H2 “Erkek çalışanların örgütsel bağlılıkları kadın çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir.” Hipotezinin Değerlendirilmesi

Tablo 4’te çalışanların cinsiyetleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki Bağımsız Örneklem t-Testinin sonuçları ve cinsiyetlere göre ortalamalar verilmiştir. Testin p değeri %5’den küçük olduğundan erkeklerin örgütsel bağlılığının, bayanların örgütsel bağlılığından daha yüksek olduğuna karar verilmiş ve H2 hipotezi kabul edilmiştir. Alt hipotezler değerlendirildiğinde ise, erkeklerin duygusal ve devam bağlılıklarının bayan çalışanlara göre daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Bu anlamda H2a ve H2b alt hipotezleri de kabul edilmiştir. Ancak cinsiyet ile normatif bağlılık arasındaki ilişkiye bakıldığında anlamlılık düzeyi %5’den yüksek olduğu için H2c alt hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4: Çalışanların Cinsiyetleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Bağımsız Örneklem t-Testi Modeli

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t-Testi	
					T	P Değeri
Duygusal Bağlılık	Erkek	127	3,88	0,73	3,55	0,000
	Bayan	29	3,29	1,05		
Devam Bağlılığı	Erkek	127	3,67	0,75	3,14	0,002
	Bayan	29	3,17	0,87		
Normatif Bağlılık	Erkek	127	3,56	0,62	0,86	0,389
	Bayan	29	3,45	0,58		
Örgütsel Bağlılık	Erkek	127	3,70	0,57	3,20	0,002
	Bayan	29	3,30	0,74		

H3 “Eğitim seviyesi düşük olan çalışanların örgütsel bağlılıkları eğitim seviyesi yüksek olan çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir.” Hipotezinin Değerlendirilmesi

Tablo 5: Çalışanların Eğitim Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi

		N	Ortalama	Standart Sapma	Varyans Analizi	
					F	P Değeri
Duygusal Bağlılık	İlköğretim	19	4,32	0,57	5,84	0,004
	Lise	65	3,78	0,80		
	Üniversite ve Lisansüstü	72	3,61	0,86		
Devam Bağlılığı	İlköğretim	19	4,20	0,64	9,08	0,000
	Lise	65	3,62	0,78		
	Üniversite ve Lisansüstü	72	3,37	0,76		
Normatif Bağlılık	İlköğretim	19	3,58	0,66	0,79	0,456
	Lise	65	3,60	0,63		
	Üniversite ve Lisansüstü	72	3,47	0,59		
Örgütsel Bağlılık	İlköğretim	19	4,04	0,48	6,50	0,002
	Lise	65	3,67	0,61		
	Üniversite ve Lisansüstü	72	3,49	0,61		

Tablo 5’te Tek Yönlü Varyans Analizinin sonuçları grup ortalamaları ile birlikte verilmiştir. Ankete katılan çalışanlardan lisansüstü eğitim yapanların sayısı az olduğu için üniversite ve lisansüstü eğitim yapanlar bir arada değerlendirilmeye alınmıştır. Bu değerlendirmeye göre örgütsel bağlılığın genel ortalamasının, ilköğretim düzeyinde 4,04 olduğu, lise düzeyinde 3,67 olduğu, üniversite ve lisansüstü düzeyde ise 3,49 olduğu belirlenmiştir. Testin p değeri %5’den küçük olduğundan eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğuna karar verilmiştir ($p=0,002$). Alt boyutlar açısından ilişkiye bakıldığında ise duygusal bağlılık ve devam bağlılığının eğitim seviyesine göre farklılaştığı belirlenmiştir. İlköğretim seviyesindeki çalışanların duygusal bağlılığı 4,32, lise düzeyindekilerin 3,78 ve lisans düzeyindekilerin ise 3,61 olduğu tespit edilmiştir. Anlamlılık düzeyi ise, $p=0,004$ olarak bulunmuştur. İlköğretim seviyesindeki çalışanların devam bağlılığı ise 4,20, lise düzeyindekilerin devam bağlılığı 3,62 ve lisans düzeyindekilerin devam bağlılığı ise 3,37 olarak belirlenmiştir. Anlamlılık düzeyi ise, $p=0,000$ olarak bulunmuştur.

Bu sonuçlar bulunduktan sonra hangi gruplar arasında örgütsel bağlılığın farklı olduğunu belirlemek için gruplara varyansların eşit olması sebebiyle tukey testi uygulanmıştır. Tukey testi sonucuna göre ilköğretim eğitim seviyesi ile üniversite-lisansüstü eğitim seviyesi arasında fark olduğu ve üniversite ile lise eğitim seviyesinin benzer gruplar olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuca göre eğitim seviyesi yükseldikçe örgütsel bağlılığın düştüğü belirtilebilir. Başka bir ifadeyle eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki olduğu söylenebilir. Bu verilere göre H3 hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca H3a ve H3b alt hipotezleri de kabul edilmiştir. Ancak H3c hipotezinin anlamlılık düzeyi Tek Yönlü Varyans Analizi'nde $p=0,0456 > 0,05$ olarak belirlendiği için reddedilmiştir.

H4 “Daha uzun süredir örgütte çalışanların örgütsel bağlılıkları diğer çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir.” Hipotezinin Değerlendirilmesi

Tablo 6: Çalışanların Çalışma Süreleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Tek Yönlü Varyans Analizi

		N	Ortalama	Standart Sapma	Varyans Analizi	
					F	P Değeri
Duygusal Bağlılık	Bir yıldan az	17	3,91	1,00	0,60	0,663
	1-5 yıl arası	33	3,85	0,68		
	6-10 yıl arası	12	3,95	0,54		
	11-15 yıl arası	58	3,66	0,88		
	16 yıl ve üstü	36	3,75	0,87		
Devam Bağlılığı	Bir yıldan az	17	3,81	0,89	0,61	0,654
	1-5 yıl arası	33	3,49	0,76		
	6-10 yıl arası	12	3,73	0,54		
	11-15 yıl arası	58	3,53	0,85		
	16 yıl ve üstü	36	3,57	0,77		
Normatif Bağlılık	Bir yıldan az	17	3,55	0,50	0,64	0,633
	1-5 yıl arası	33	3,58	0,62		
	6-10 yıl arası	12	3,40	0,79		
	11-15 yıl arası	58	3,61	0,65		
	16 yıl ve üstü	36	3,43	0,53		
Örgütsel Bağlılık	Bir yıldan az	17	3,76	0,69	0,28	0,891
	1-5 yıl arası	33	3,64	0,54		
	6-10 yıl arası	12	3,69	0,55		
	11-15 yıl arası	58	3,60	0,67		
	16 yıl ve üstü	36	3,59	0,61		

Tablo 6’da Tek Yönlü Varyans Analizinin sonuçları grup ortalamaları ile birlikte verilmiştir. Testin p değerleri % 5’den büyük olduğundan çalışanların çalışma süreleri ile genel örgütsel bağlılık ($p=0,891$), duygusal bağlılık ($p=0,663$), devam bağlılığı ($p=0,654$) ve normatif bağlılık ($0,633$) arasında anlamlı bir ilişki olmadığına karar verilmiş ve H4 hipotezi ile H4a, H4b, H4c alt hipotezleri reddedilmiştir.

H5 “Evli çalışanların örgütsel bağlılıkları bekâr çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir.” Hipotezinin Değerlendirilmesi

Tablo 7: Çalışanların Medeni Durumları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Bağımsız Örneklem t-Testi Modeli

	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t-Testi	
					T	P Değeri
Duygusal Bağlılık	Bekâr	26	3,58	1,00	-1,27	0,203
	Evli	130	3,81	0,79		
Devam Bağlılığı	Bekâr	26	3,40	0,85	-1,26	0,207
	Evli	130	3,61	0,78		
Normatif Bağlılık	Bekâr	26	3,60	0,58	0,49	0,620
	Evli	130	3,53	0,62		
Örgütsel Bağlılık	Bekâr	26	3,52	0,72	-0,94	0,347
	Evli	130	3,65	0,60		

Tablo 7’de çalışanların medeni durumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki Bağımsız Örneklem t-Testinin sonuçları ve medeni durumlarına göre ortalamalar verilmiştir. Testin p değerleri % 5’den büyük olduğundan çalışanların medeni durumları ile örgütsel bağlılık ($p=0,347$), duygusal bağlılık ($p=0,203$), devam bağlılığı ($p=0,207$) ve normatif bağlılık ($0,620$) arasında anlamlı bir ilişki olmadığına karar verilmiş ve H5 hipotezi ile H5a, H5b, H5c alt hipotezleri reddedilmiştir.

Sonuç

Örgütler günümüzde rekabet gibi çok önemli bir durumla karşı karşıyadır. Böyle bir ortamda örgütlere rekabet avantajı sağlayacak, örgütleri diğer örgütlerden farklı kılacak olan en önemli unsur olarak çalışanlar kabul edilmektedir. Bu nedenle örgütler kendilerine güç sağlayacak en önemli faktör olan insan faktörünü bünyelerinde tutmak istemektedir. Çalışanları elde tutabilmek örgütlerin kârlılıkları ve hayatta kalmaları açısından önemlidir. Her ne kadar örgütler çalışanlarına karşı üzerine düşen görevleri yerine getirdiklerinde bunu başarabileceklerini düşünseler de; bireylerin

tutumları, algıları ve davranışları birçok faktörden etkilenmektedir. Bu faktörlerin başında da demografik faktörler gelmektedir. Birey yaşına, cinsiyetine, eğitim düzeyine, örgütte çalışma süresine ve medeni durumuna göre kararlarını değiştirebilmektedir. Bu nedenle örgütler çalışanlara karşı üzerine düşen görevleri yerine getirirken çalışanların demografik özelliklerini de göz ardı etmemesi gerekmektedir. Araştırmanın temel düşüncesi bu anlatılanlar üzerine kuruludur. Bu amaçla bu çalışmada Uşak Belediyesi çalışanlarının demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişki olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular göstermektedir ki, Uşak Belediyesi'nde çalışanların büyük çoğunluğunu erkekler, orta yaşlı kişiler, 11 yılın üzerinde bir süredir bu kurumda çalışan, evli ve eğitim seviyeleri yüksek kişiler oluşturmaktadır. Bunun yanında kurumda çalışanların duygusal bağlılık ortalaması 3,77, devam bağlılığı ortalaması 3,58, normatif bağlılık ortalaması 3,54 ve genel örgütsel bağlılık ortalamaları ise 3,63 olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre Uşak Belediyesi çalışanlarının orta düzeyde örgüte bağlılık duyduğu söylenebilir. Bu açıdan Uşak belediyesi çalışanlarının orta düzeyde hem gerçekten istedikleri için hem örgütten elde edecekleri faydaları kaybetmemek için hem de örgüte borçlu olduklarına inandıkları için örgütte kalmaya devam ettikleri söylenebilir. Bununla birlikte araştırmaya katılan bireylerin örgütsel bağlılıkları üzerinde demografik faktörlerden yaşın, çalışma süresinin ve medeni durumun bir etkisi bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak demografik faktörlerden cinsiyetin ve eğitim düzeyinin bireylerin örgüte olan bağlılıkları üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca erkeklerin duygusal ve devam bağlılıklarının bayanlara göre yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Eğitim seviyesi ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında da ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuca göre eğitim seviyesi arttıkça bireylerin duygusal ve devam bağlılıklarının azaldığı belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre normatif bağlılıkla hiçbir değişken arasında ilişki belirlenmemiştir.

Bu sonuçlara göre Pala, Eker ve Eker (2008)'in yapmış oldukları araştırma sonucuna benzer bir sonuca ulaşıldığı ve erkek çalışanların örgütsel bağlılıklarının kadın çalışanlara göre daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Türk toplumunda kadın ve erkeğe biçilen rollerin etkisi bu bulgunun temel sebebi olarak gösterilebilir. Erkek, toplumda aileye bakmakla yükümlü olarak görülmekte bu da erkeğe çalışıp evine para getirmesi için daha büyük sorumluluk yüklemektedir. Bu nedenle erkeklerin kadınlara göre çalıştığı örgüte daha çok bağlılık duyduğu düşünülmektedir. Bu durum özellikle devam bağlılığının arkasında yatan sebebi bize net bir şekilde göstermektedir.

Ayrıca eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki de anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlara göre ilköğretim eğitim seviyesindeki çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu ve üniversite ile lisansüstü eğitim seviyesindekilerin ise örgütsel bağlılıklarının düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Bu açıdan Mathieu ve Zajac (1990), Yew (2008), İqbal (2010) ve Akinyemi (2014)'nin yapmış oldukları araştırmalardaki eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki sonuçlarına benzer sonuca ulaşıldığı söylenebilir. Eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların alternatif iş bulma imkânlarının eğitim seviyesi düşük olan çalışanlara göre daha fazla olduğu açıktır. Bu nedenle de eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasındaki bu ters yönlü ilişkinin özellikle de devam bağlılığı ile bu ters yönlü ilişkinin beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir. Ayrıca bu çalışma da Onay Özkaya, Deveci Kocakoç ve Karaa (2006)'nin yapmış olduğu araştırmaya benzer olarak devam bağlılığı ile eğitim seviyesi arasında ters yönlü ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Onay Özkaya, Deveci Kocakoç ve Karaa (2006)'nin çalışmalarından farklı olarak bu araştırmada duygusal bağlılık ile eğitim seviyesi arasında da ters yönlü ilişki belirlenmiştir. Ancak normatif bağlılıkla eğitim seviyesi arasında ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır.

Örgütsel bağlılığın çok fazla faktörden etkilenmesi ve belli zaman aralıklarında yapılan çalışmaların aynı örneklem grubu üzerinde farklı sonuçlar yaratabileceği, örgütsel bağlılıkla ilgili yaptığımız bu çalışmaya bazı sınırlılıklar getirmektedir. Bu nedenle benzer araştırmaların nitel yöntemlerle desteklenmesi, örneğin derinlemesine görüşme yapılması ileriki çalışmalar için önerilebilir. Ayrıca araştırmacılar bu araştırmanın sonuçlarından yararlanarak daha kapsamlı bir araştırma yapabilir. Örneğin bu araştırma tek bir örgütte gerçekleştirilmiştir. Gelecekte yapılacak araştırmalarda araştırmacılar daha fazla örgüt üzerinde araştırma yaparak bu örgütlerdeki örgütsel bağlılık ile demografik faktörler arasındaki ilişkileri inceleyebilir. Örgütsel bağlılığın bireylerin algılamaları ile ilgili olduğu ve sübjektif bir konu olduğu unutulmadan, bu çalışmada elde edilen sonuçların, çalışanlarının örgütsel bağlılığını arttırmak isteyen yöneticilere önemli bilgiler sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Akinyemi, B.O. (2014). Organizational Commitment in Nigerian Banks: The Influence of Age, Tenure and Education. *Journal of Management and Sustainability*, 4(4): 104-115.

- 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: 1-18.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bashir, S., Ismail Ramay, M. (2008). Determinants of Organizational Commitment: A Study of Information Technology Professionals in Pakistan. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9(2): 226-238.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19: 533-546.
- Ceylan, A., Şenyüz, P.B. (2003). Örgütsel Destek Algısı ve Dâhil Olma Dışlanma Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Sigorta Sektöründe Bir Araştırma. *Yönetim Dergisi*, 14(44): 57-62.
- Çavuş, Ş., Gürdoğan, A. (2008). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Beş Yıldızlı Bir Otel İşletmesinde Bir Araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1: 18-34.
- Çetin, M.Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Hackett, R.D., Bycio, P., Hausdorf, P.A. (1994). Further Assessments of Meyer and Allen's (1991) Three-Component Model of Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 79(1): 15-23.
- İnce, M., Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Iqbal, A. (2010). An Empirical Assessment of Demographic Factors, Organizational Ranks and Organizational Commitment. *International Journal of Business and Management*, 5(3): 16-27.
- Kırel, Ç. (1999). Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2): 115-136.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach* (12th Ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.

- Mathieu, J.E., Zajac, D.M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organisational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108: 171-194.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., 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.
- Morris, J.H., Sherman, J.D. (1981). Generalizability of an Organizational Commitment Model. *Academy of Management Journal*, 24: 512-526.
- Mottaz, C.J. (1988). Determinants of Organizational Commitment. *Human Relations*, 41: 467-482.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., Steers, R.M. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2): 224-247.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., Steers, R.M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- O'Reilly, C., Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behaviour. *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 492-499.
- Olapegba, P.O., Onuoha, U.C. (2013). Personality Attributes and Personal Characteristics Affecting Job Commitment of Officers and Men of Nigeria Police Force. *European Scientific Journal*, 9(32): 73-83.
- Onay Özkaya, M., Devenci Kocakoç, İ., Kara, E. (2006). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması, *Yönetim ve Ekonomi*, 13(2): 77-96.
- Özkalp, E., Kirel, Ç. (2013). *Örgütsel Davranış (6.Baskı)*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Pala, F., Eker, S., Eker, M. (2008). The Effects of Demographic Characteristics on Organizational Commitment and Job Satisfaction: An Empirical Study on Turkish Health Care Staff. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2): 54-75.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., Boulian, P.V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5): 603.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. (Çev.: İnci Erdem). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.(2011).

- Sa Abreu, M.C., Cunha, M.C., Reboucas, S.M.P. (2013). Effects of Personal Characteristics on Organizational Commitment: Evidence from Brazil's Oil and Gas Industry. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(20): 3831-3852.
- Stroh, L.K., Northcraft, G.B., Neale, M.A. (2002). *Organizational Behavior: A Management Challenge* (3rd Ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Topaloğlu, M., Sökmen, A. (2001). Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı İlişkisi: Ankara'da Faaliyet Gösteren Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 12(1): 34-44.
- Tutar, H. (2013). İşletme ve Yönetim Terimleri Ansiklopedik Sözlük. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*, 7(3): 418-428.
- Wong, A., Tong C. (2014). Evaluation of Organizational Commitment Models and their Components in Asian Cities. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2): 66-96.
- Yew, L. T. (2008). Job Satisfaction and Affective Commitment: A Study of Employees in the Tourism Industry in Sarawak, Malaysia. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 4(1): 85-101.
- Yeşilkaya, M. (2015). Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Demografik Özellikler Açısından Gösterdiği Farklılıkların İstatistiksel Yöntemlerle İncelenmesi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(9): 185-194.
- Zaitouni, M., Sawalha, N.N. (2011). The Impact of Human Resource Management Practices on Organizational Commitment in the Banking Sector in Kuwait. *International Journal of Business and Management*, 6(5): 108-123.