

AZERBAYCAN CUMHURİYETİ EĞİTİM BAKANLIĞI

AZERBAYCAN DEVLET İKTİSAT ÜNİVERSİTESİ

TÜRK DÜNYASI İŞLETME FAKÜLTESİ

TURİZM VE OTELCİLİK

LİSANS BİTİRME TEZİ

**Örgütsel bağlılık allen meyer ölçeği, Azerbaycanın turizm
sektöründe bir uygulama**

Hazırlayan

Arzu Ezizova

1417.03015

BAKÜ 2018

AZERBAYCAN CUMHURİYETİ EĞİTİM BAKANLIĞI
AZERBAYCAN DEVLET İKTİSAT ÜNİVERSİTESİ
TÜRK DÜNYASI İŞLETME FAKÜLTESİ
TURİZM VE OTELCİLİK

LİSANS TEZİ

**ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ALLEN MEYER ÖLÇEĞİ,
AZERBAYCANIN TURİZM SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA**

Hazırlayan

Arzu EZİZOVA

1417.03015

Danışman

Öğr. Gör. Metanet MEMMEDOVA

BAKÜ 2018

AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI TƏHSİL NAZİRLİYİ
AZƏRBAYCAN DÖVLƏT İQTİSAD UNİVERSİTETİ

Kafedra “İqtisadiyyat və İşlətmə”

TƏSDİQ EDİRƏM

“___” _____ 2018

BURAXILIŞ İŞİ ÜZRƏ VERİLMİŞ TAPŞIRIQ

“Türk Dünyası İşlətmə” fakültəsinin Turizm və Otelçilik (Turizm ve Otelçilik) ixtisası üzrə

təhsil alan tələbəsi

Arzu Ezizova Ezizağa
(adı, soyadı, atasının adı)

Diplom işinin rəhbəri

Öğr. Gör. Metanet Memmedova Refail
(adı, soyadı, atasının adı, elmi adı və dərəcəsi)

1. İşin mövzusu Örgütsel Bağlılık Allen Meyer Ölçeği, Azərbaycanın Turizm Sektöründə Bir Uygulama

Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti tərəfindən təsdiqlənsin

“ _____ ” _____ **2018 il**

No

2. Tələbənin sona yetirdiyi işin kafedraya təhvil müddəti: 8 ay

3. İşin məzmunu və həcmi (izahı, hesabı və eksperimental hissəsi, yeni təhlilə ehtiyacı olan müəssisələr) Özet, Giriş, Birinci bölüm, İkinci bölüm, Üçüncü bölüm, Sonuç, Kaynakça, Ek 1

4. Buraxılış işi üçün lazımı materiallar

ABOSRRA Adel Omer (2017), The Effect of Job Involvement on Organizational Commitment, Karabuk University Social Sciences Institute, Master`s Thesis, Karabuk

PALAVAR Karabey (2010), Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin Eğitimi ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki Belek Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara

AHMADI Fariba (2014), Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Atatürk Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum

DİKER Oğuz (2014), Algılanan Liderlik Tarzları, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Turizm Endüstrisinde İncelenmesi,

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Es kişehir

ÇUKUR Yaşar (2017), Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu İlişkisi İstanbul İtfaiyesi Örneği, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

5. Qrafik materiallarının siyahısı dəqiq göstəricilərlə (vacib cədvəl, çertyojlar, yaxud qrafiklər, nümunələr və s.) 10 cədvəl

6. Buraxılış işi üzrə məsləhətçinin soyadı, adı, atasının adı, elmi adı və dərəcəsi (diplom işinin ona aid olan hissəsini göstərməklə)

Dr. Şahin Ekberov Şükür

7. Buraxılış işinin təqdimi üzrə təqvim planı:

Sıra No	İşin hissələrinin adı	Qurtarma faizi (yerinə yetirilmə)	İşin yerinə yetirilməsi müddəti
---------	-----------------------	--------------------------------------	------------------------------------

**plan
üzrə**

faktiki

1. Bölüm (Ekim 2017 – Ocak 2018)
2. Bölüm (Şubat 2018 – Mart 2018)
3. Bölüm (Nisan – Mayıs 2018)

Buraxılış işinin rəhbəri _____

imza

Məsləhətçi _____

imza

Tapşırığı imza üçün qəbul etdim _____

(tələbənin imzası)

Tapşırığın qaytarılması tarixi “ _____ ” _____ **2018-ci il**

Qeyd 1. Buraxılış işi üzrə verilmiş tapşırıq 2 nüsxədən ibarətdir. Nüsxənin biri tələbəyə verilir, ikincisi kafedrada qalır.

2. Hazırlanmış buraxılış işini tapşırıqla birlikdə tələbə DAK təqdim edir.

BURAXILIŞ İŞİNİN PLANI

TUTANAK

ÖZET

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

1.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMININ BENZER
KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ

1.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN TARİHSEL GELİŞİMİ

1.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖNEMİ

1.5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

1.6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SONUÇLARI

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR VE
SINIFLANDIRMALAR

2.1. TUTUMSAL YAKLAŞIM

2.2. DAVRANIŞSAL BAĞLILIK

2.3. ÇOKLU BAĞLILIK YAKLAŞIMI

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TURİZM İŞLETMELERİ ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

3.1. ARAŞTIRMANIN AMAÇ VE ÖNEMİ

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

3.3. ARAŞTIRMA ANALİZİ

SONUÇ

KAYNAKÇA

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ALLEN MEYER ÖLÇEĞİ, AZERBAJCANIN TURİZM SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

ÖZET

ÖB, işletmeler arası rekabetin oldukça yoğun yaşandığı şimdiki dönemde örgütler bilgili çalışanları ellerinde tutabilmeleri için son derece önemli bir kavramdır. ÖB kavramı, son yıllarda bireylerin çalıştıkları işletmelerle bağlantı düzeylerini düşürme eğilimi içinde olmaları nedeninden dolayı önem kazanmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucu, bireyin bağlılık düzeylerinin yükseltilmesinin bireylerin verimliliklerini pozitif yönde etkilediği, aynı zamanda performansın yükseldiği saptanmıştır (Mowday, Porter & Steers, 1982; Aktaran: Yağcı, 2007: 114). Bireylerin üretim faktörü gibi benimsenmesinin işletmelere zarar getirdiği anlaşılmış, bunun sonucu akademisyenler örgüt yöneticilerini, işgörenlerinin ÖB düzeylerinin yükseltilmesi konusunda çalışmalar yapmaya ikna etmişlerdir (Meyer ve Allen, 1997: 4; Aktaran: Yağcı, 2007: 114).

Yapılan araştırmanın amacı, Azerbaycan turizm sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışan işgörenin ÖB düzeylerini belirlemek, bireylerin yaş, kıdem, medeni durum, eğitim düzeyi vb. değişik özelliklerinin bağlılık düzeylerini nasıl etkilediğini ortaya koymaktır. Araştırmaya Bakü şehir merkezindeki otellerde ve travellerde çalışan tüm departmandaki iş görenlerden, araştırmaya katılma talebimize olumlu yanıt veren 208 birey örneklemimizi oluşturmuştur.

Anahtar Kelimeler: örgütsel bağlılık, otel işletmeleri çalışanları, travel çalışanları, Allen Meyer ölçeği

İÇİNDEKİLER

TUTANAK.....	i
ÖZET.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR VE SİMGELER.....	xiv
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI.....	2
1.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMININ BENZER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ.....	3
1.2.1. Mesleğe Bağlılık.....	3
1.2.2. İşe Bağlılık.....	4
1.2.3. Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık.....	4
1.2.4. Sadakat.....	4
1.2.5. İtaat.....	5
1.2.6. Örgütsel Vatandaşlık.....	5
1.2.7. Sosyalleşme.....	6
1.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN TARİHSEL GELİŞİMİ.....	6
1.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖNEMİ.....	7

1.5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	8
1.5.1. Kişisel Faktörler.....	8
1.5.1.1. Yaş.....	8
1.5.1.2. Cinsiyet.....	9
1.5.1.3. Medeni Durum.....	9
1.5.1.4. Eğitim.....	9
1.5.1.5. Çalışma Süresi.....	10
1.5.1.6. Kıdem.....	10
1.5.1.7. İşle İlgili Beklentiler.....	10
1.5.1.8. Psikolojik Kontrat.....	11
1.5.2. Örgütsel Faktörler.....	11
1.5.2.1. İşin Niteliği.....	11
1.5.2.2. Yönetim ve Liderlik.....	12
1.5.2.3. Ücret Düzeyi.....	12
1.5.2.4. Gözetim.....	12
1.5.2.5. Örgüt Kültürü.....	13
1.5.2.6. Örgütsel Adalet.....	13
1.5.2.7. Örgütsel Ödüller.....	14
1.5.2.8. Takım Çalışması.....	14
1.5.2.9. Rol Çatışması ve Belirsizliği.....	14
1.6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SONUÇLARI.....	15

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR VE SINIFLANDIRMALAR

2.1. TUTUMSAL YAKLAŞIM.....	19
2.1.1. Etzioni`nin Yaklaşımı.....	19
2.1.2. Kanter`in Yaklaşımı.....	20
2.1.3. Penley ve Gould`un Yaklaşımı.....	21
2.1.4. Mowday`in Yaklaşımı.....	22
2.1.5. O`Reilly ve Chatman` ın Yaklaşımı.....	23
2.1.6. Katz ve Kahn Yaklaşımı.....	24
2.1.7. Allen ve Meyer`in Yaklaşımı.....	24
2.1.7.1. Duygusal Bağlılık.....	24
2.1.7.2 Devam Bağlılığı.....	26
2.1.7.3. Normatif Bağlılık.....	27
2.2.DAVRANIŞSAL BAĞLILIK.....	29
2.2.1. Becker`in Yan Bahis Yaklaşımı.....	29
2.2.2. Salancik`in yaklaşımı.....	31
2.3. ÇOKLU BAĞLILIK YAKLAŞIMI.....	32

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TURİZM İŞLETMELERİ ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

3.1. ARAŞTIRMANIN AMAÇ VE ÖNEMİ.....	34
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	34
3.3. ARAŞTIRMA ANALİZİ.....	35
SONUÇ.....	49
KAYNAKÇA.....	51
EKLER.....	56
Ek 1. Allen Meyer Ölçek soruları.....	56

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Güvenirlik Analizi.....	35
Tablo 2. Örneklem Grubunun Demografik Bilgilerine Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	36
Tablo 3. Bağlılığın Boyutunu Belirlemek İçin Faktör Analizi.....	37
Tablo 4. Cinsiyet ile ÖB düzeyi Arasında İlişki.....	39
Tablo 5. Medeni Durum ile ÖB düzeyi Arasında İlişki.....	40
Tablo 6. Yaş ile ÖB düzeyi Arasında İlişki.....	40
Tablo 7. Eğitim Düzeyi ile ÖB düzeyi Arasında İlişki.....	41
Tablo 8. Örgütte Çalışılan Yıl Miktarı ile ÖB düzeyi Arasında İlişki	42
Tablo 9. Turizm Sektöründe Çalışılan Alan ile ÖB düzeyi Arasında İlişki.....	43
Tablo 10. Travel ve Otel Çalışılanlarının ÖB düzeyi Kıyaslama	43

KISALTMALAR LİSTESİ

ÖB – Örgütsel Bağlılık

ÖVD – Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

GİRİŞ

Son dönemde teknolojik gelişmeyle birlikte işletmelerin daha da karmaşık bir düzen oluşturması ÖB konusunun önemini arttırmıştır. Son zamanlarda işletmelerin çalışanlarından beklentileri artmaktadır. Bir işletmenin başarılı olabilemesi, işgörenlerini işletmeye bağlanmaları yönünde yaptığı teşvik çalışmalarına bağlıdır. İşgörenlerin işletmeye bağlı olmaları işletmenin başarılı olmasında önemli bir unsurdur. Başarılı bir işletme kurmak için yöneticilerin işgören bağlılığına önem vermesi gerekmektedir.

Bu tez özet, giriş, üç bölüm ve sonuçtan oluşmaktadır. Amaç, Bakü'de bulunan turizm işletmelerindeki işgörenlerin bağlılık düzeylerini ölçmektir.

Birinci bölümde, genel olarak ÖB kavramı incelenmiştir. Bu bölümde kavramın ilk olarak ortaya atılması, diğer araştırmacıların kavramı geliştirip ÖB modellerini ortaya koymaları gibi bilgiler yer almaktadır.

İkinci bölümde, Allen ve Meyer Ölçeği açıklanmıştır. Ölçeğin duygusal, devam ve normatif olmak üzere üç boyutundan söz edilmiştir.

Üçüncü bölümde, uygulanan anket araştırmasından elde edilen veriler analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

Sonuç kısmında ise, hipotezler ile ilgili yorum yapılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

İş dünyasının rekabetçi ortamında tüm işletmeler, üretkenlikte devamlılığı ve işgücünde kararlılığı sağlamak konusunda birsıra sorunlarla karşılaşmaktadırlar. İşletmeler, eğer çalışanları kendilerini örgütsel amaçlara adanmazlarsa gelişemeyecekleri kanaatindedirler. Bu nedenden dolayı, kavramsal olarak bağlılığı ve olası sonucunu anlamak gerekmektedir (Dixit ve Bhati, 2012; Aktaran: Keskin, 2017: 29).

Günümüz iş dünyasında, örgütün rekabet edebilmesinde büyük katkısı olan, geniş bilgi sermayesine sahip bireylerin işletmeden ayrılmalarının önlenmesi için bireyle işletme arasında örgütsel bağlılık oluşturulmalı ve korunmalıdır (Kolay, 2012: 29; Aktaran: Çelik, 2017: 23).

Örgüt kavramı sosyal bilimler arasında genç bir alan olsa da, temel tartışma konularını oluşturması sonucu hızla gelişen bir kavram olmuştur. Önceleri sosyoloji, psikoloji ve ekonomi; son yıllarda ise tarih, felsefe ve edebiyatla yoğun ilişkiler sergilemesi sonucu bu alandaki çalışmalar daha karmaşık bir hal almıştır (Taşcı, 2013: 3; Aktaran: Dalgıç, 2017: 65).

ÖB kavramının, örgütler için anlaşılmasının şart olduğu görülmektedir. ÖB konusunda birçok araştırma yapılmasına rağmen, tanım üzerinde ortak bir sonuca varılamamıştır (İnce ve Gül, 2005; Aktaran: Kaya, 2017: 31).

Akademisyenlerden birkaçının ÖB konusunda yaptıkları tanımlamalar aşağıdaki gibidir:

A. “Bir kişinin çalıştığı birey grubuna duygusal olarak bağlanmasıdır” (Kanter,1968; Aktaran: Yenigürbüz, 2017: 36)

B. “Kendi çıkarları doğrultusunda örgütün hedeflerine, değerlerine ve örgütün kendisine duygusal, aynı zamanda körü körüne bağlanmadır” (Buchanan, 1974; Aktaran: Keskin, 2017: 30).

C. “İşletme ile işgöreni arasında amaçlar üzerinde bir bütünlük sağlanması” (Mowday vd., 1982: 76 ; Aktaran: Çelik, 2017: 23).

D. “ÖB, örgütün özelliklerini, oluşturulmuş işletme kültürünü işgörenin benimseme derecesidir” (O'Reilly ve Çatman, 1986; Aktaran: Keskin, 2017: 30).

E. “Klasik bağlılığın örgütsel anlamda duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olarak boyutlandırılması” (Allen ve Meyer, 1991: 63; Aktaran: Çelik, 2017: 23).

Yapılan bu tanımlamalardan yola çıkacak olursak iki sonuca varmamız söz konusu olacaktır: Bağlılık, 1. Zorlayıcı veya sabitleyici bir güçtür, 2. Kişinin davranışına yön verir (Meyer ve Herscovitch, 2001: 301; Aktaran: Yılmaz Doğan, 2017: 12)

1.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMININ BENZER KAVRAMLARLA İLİŞKİSİ

Yapılan araştırmalar sonucu ÖB`a benzer kavramlar türetilmiştir. ÖB kavramını daha iyi açıklayabilmek adına türetilmiş kavramları incelemek gereklidir (Güldiken, 2017:44).

1.2.1. Mesleğe Bağlılık

Mesleğe bağlılık, bireyin kurumundan öte mesleğine karşı olumlu tutum sergilemesidir. Diğer bir deyimle, kişi mesleğinin yaşamında merkezi

yere sahip olduğunu algılar ve mesleği ile ilgili bilgi, beceri kazanım çalışmaları yapar(Baysal ve Paksoy,1999; Aktaran: Gündüz, 2016: 10).

1983 yılında Morrow'un yaptığı araştırma'ya göre mesleğe bağlılık, işletmeye karşı duyulan bağlıktan daha fazladır (Morrow' dan aktaran İnce ve Gül, 2005; Aktaran: Vurdu, 2017: 34).

1.2.2. İşe Bağlılık

İşe bağlılık, kişinin yaptığı işi yaşamının vazgeçilmez bir parçası olarak algılaması gibi tanımlanmaktadır (Balı ve Boal, 1987; Aktaran: Gündüz, 2016: 11).

1.2.3. Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık

Çalışma arkadaşlarına bağlılık, işgörenin iş arkadaşlarıyla bütünleşmesi ve onlara bağlanmasıdır. Arkadaş bağlılığı bazı zaman bir sıra faydalardan yararlanmak amaçlı, bazı zamanlarda ise kendisi bir amaç görevini üstlenmektedir. Bu bağlılık bireyi çalışma hayatında karşılaştığı ve karşılaşacağı sorunlara karşı daha dayanıklı durmasını sağlamaktadır. Çalışma arkadaşlarına bağlılık işgörenlerin, dahada yakınlaşarak, dayanışma duygusunun karınmasını sağlamaktadır. Bu sebeple bu bağlılık türünün, işgörenleri daha güçlü ÖB'a götüreceği öne sürülmektedir (Çakar ve Ceylan, 2005: 57; Aktaran: Bağcıoğlu, 2017: 77)

1.2.4. Sadakat

Örgütsel sadakat, işgörenin sadece bireysel çıkarlarını değil de, örgütün çıkarlarını da dikkate alması olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel sadakat, psikolojik bir aidiyetlik duygusu içerir. Örgütsel sadakat duygusu, sadece işletmenin hedef ve amaçlarının önem kazandığı ve kişisel hedef

ve amaçların, tutum ve davranışların şekillenmesinde önemli role sahip olmadığı bir durumdur (Koç, 2009; Aktaran: Gündüz, 2016:11).

İşgörenlerin kariyer beklentileri, devamlılık bağlılığını artırır ve işletmeye yapılan yatırımlarla ilgilidir. Burdan yola çıkarak, sadakat ve devam bağlılığı arasında yakın bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür (Gümüş ve Sezgin, 2012: 89; Aktaran: Keskin, 2017: 32).

1.2.5. İtaat

İtaat, bireyin içinde var olmayan görev hissini ifade eder ve tek yönlü bir emre dayanmaktadır. İşgörenler çoğu zaman aldıkları emirlere karşı geldikleri zaman katlanmak zorunda kalacakları yaptırımlardan kaçınmak için emirlere itaat ederler. Fakat ÖB, itaat kavramı gibi dış kaynağa bağlı değildir ve içsel bir görev duygusunu ifade eder. Bağlılık üst yöneticiler tarafından verilen emirler ile değil, bireyin inanç, değer ve yargıları ile ilişkilidir. Bağlılık, içsel bir duygu olduğundan sebeple, dışsal emirler ile oluşturulması söz konusu değildir (Gal, 1983: 273; Aktaran: Taş, 2017: 34-35).

1.2.6. Örgütsel Vatandaşlık

ÖV kavramı ilk olarak 1930`lu yıllarda Bernard tarafından incelenmiştir. Bernard ÖVD kavramını, “rolün ait olmadığı davranışlar” olarak açıklamıştır.

Dennis ORGAN ise bu kavramı yönetim bilimine kazandıran kişi olmuştur. Organ ve arkadaşları, ÖVD`ni “örgütün etkinliğini artıran, ödül sistemi dahilinde tam olarak anlaşılabilen bireyin kendine özgü davranışlarıdır” şu şekilde tanımlamıştır. ÖVD`in kapsadığı davranışlar da; emir verilmesi söz konusu değildir, işletmeye yarar sağlar, istenmeyen davranışları azaltır, görevi vaktinde bitirmeni sağlar ve birey

iş arkadaşlarına içinden geldiği için yardım eder(Ünüvar, 2006: 177; Aktaran: Karaman ve Aylan: 36)

1.2.7. Sosyalleşme

Birsıra sosyologlar, sosyalleşme kavramını öğrenme olgusu olarak incelemişlerdir (O’Sullivan, 1997: 220). Sosyalleşmeyi, kişini var olan sisteme hazırlama süreci olarak anlatan Etzioni (1975: 246) de yaptığı tanımlamada öğrenme olgusunun varlığından konuşmuştur. Eğitim sosyologları`da sosyalleşmeyi, bireyin gruba ve yapıya uyumu şeklinde bahsetmişlerdir (Kartal, 2003: 8). Schein (1975) sosyalleşmeyi, yeni bir bireyin katıldığı bir grupta yaşatılan değerleri, norm ve davranış tarzlarını benimseme süreci olarak açıklamıştır (Aktaran: Kartal, 2003: 8). Feldman’a (1981: 309) göre ise sosyalleşme bir bireyin işletme içine dahil olduğu ve aynı işletmenin üyesine çevrildiği hareketler dizisidir (Aliyev, 2014: 6-7)

1.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN TARİHSEL GELİŞİMİ

“Örgütsel Bağlılık” son yıllar araştırılan bir kavram olmayıp, 1950’li yıllardan itibaren araştırmacıların ilgisini çekmiş ve üzerinde birsıra araştırma yapılmış kavramdır. Bağlılık kavramıyla alakalı birçok araştırmanın yapılmış olması, konunun geniş, derin ve çok boyutlu olmasını gözler önüne sermiştir. Konu ilk olarak Whyte tarafından 1956 yılında araştırılıp incelenmiştir. Bu araştırma sonucu Whyte, birçok örgüt bağımlısı bireyin tanımını yapmış ve örgüt için olasılığı yüksek zararlar üzerine çalışmıştır (Atay, 2006: 47; Aktaran: Aras, 2017: 25).

Bağlılık kavramını çalışma hayatı açısından ele alan ilk araştırmacı Becker olmuştur. Bağlılık araştırmasını ödüllendirme sistemini açısından ele alan Oscar Grusky ise (1966; 593) işletme tarafından takdir

edilebilmek adına kişinin gösterdiği çabanın miktarı çoğaldıkça bağlılık düzeyi de buna bağlı olduğundan yükselme olacağını söylemiştir. Mary E. Sheldon (1971; 141) bağlılığı, işletmeye yapılan yatırım uygulamaları şeklinde ifade etmiştir (Dalgıç, 2017: 71).

1.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖNEMİ

Tüm örgütler belirli hedeflere sahiptirler ve bunlara ulaşmak adına planlama yaparlar. Bu sebeple, hedeflerine ulaşmayı sağlayacak en iyi gücü belirlemek ve katılımcıların uyumunu sağlamak örgütler için oldukça önemlidir (Dick ve Metcalfe, 2001; Aktaran: Güler, 2016: 38)

Balay`ın düşüncesine göre beş sebepten kaynaklı ÖB kavramı işletmeler için önem arz etmektedir.

1. işten ayrılma, işe karşı sorumsuz davranma, yeni çalışma yeri arama faaliyetleriyle,
2. duygusal, bilişsel ve tutumsal yapılarla,
3. çalışanın yaptığı işe ve üstlendiği rolüyle alakalı özelliklerle,
4. çalışanların kişisel özellikleriyle,
5. çalışanların örgütsel bağlılık kestiricilerini bilme ile çok yakın ilişki içerisindedir (Balay, 2000: 1; Aktaran: Kardaş, 2016: 54).

Literatürde belirtilmiştir ki, örgüte bağlı olarak çalışan birey mutludur, örgütün başarılı olması üyelerin zaman ve çaba harcamasıyla yakından ilgilidir ve bağlılık işletmenin değerlerine anlam kazandırmaktadır. Balılık verimliliği arttırmakta yardımcı olan bir olgudur (Çetin, 2004; Aktaran: Gündüz, 2016:10)

Diğer açıdan bakıldığımızda, örgütü canlı bir organizma gibi düşünecek olursak, çalışanlar bu organizmanın vazgeçilmez birer parçası rolünü

üstlendiğini görmüş oluruz. Bu sebeple de, ÖB örgütlerin faaliyetlerini sürdürmeleri adına önemli bir kaynaktır. Örgüte bağlılık duymayan bireyin çalıştığı işletmeye ilk tepkisi işe geç kalma, devamsızlık ya da işi bırakma şeklinde olacaktır(Akıncı, Coşkun,2007: 147; Aktaran: Bülbül, 2016:5).

1.5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

ÖB konusunda yapılan araştırmalarda bağlılık düzeyini etkileyen bir sıra faktörler olduğu ortaya konmuştur. Bunlar; kişisel, örgütsel ve örgüt dışı olarak üç ana başlık altında incelenmiştir.

1.5.1. Kişisel faktörler

Kişisel faktörler işgörenlerin bireysel psikolojik beklentileri ve demografik özellikleri olarak iki grup halinde incelenmiştir. Kişisel beklentiler; iş beklentileri ve iş yeri ile çalışanın ilişkisini belirleyen psikolojik sözleşme konularını kapsarken, demografik faktörler; yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem ve eğitim konularını kapsar. Aşağıda bu noktalara kısaca değinilmektedir (Cohen ve Vigoda, 2000: 598; Aktaran: Çelik, 2017: 42).

1.5.1.1. Yaş

Angle ve Perry`ye göre (1981), yaşın ilerlediği durumda çalışanın farklı iş bulma olasılığı azalacak ve çalışam örgütüne daha bağlı olacaktır. Aynı zamanda, yaş ilerledikçe çalışanın farklı eğitim alma imkanı azalacak, bundan dolayı örgütsel bağlılık artacaktır. Yaşın ilerlemesi, özellikle deneyim aranmadığı durumlarda çalışanın diğer işletmelerdeki çekiciliğini düşürürken, işyeri değiştirme arzusunu azaltmaktadır. Uzun yıllar boyunca bir örgütte çalışan bireyin kendine özgü ortam kurması, arkadaşlıklar edinmesi, herhangi bir yeni örgütte de bu süreci yeniden

yaşamak istememesi çalışanı örgüte daha da yakınlaştırmaktadır(Balay, 2000: 56; Aktaran: Gürsel, 2017:16-17).

1.5.1.2. Cinsiyet

Cinsiyet, iş tatmini sırasında önemli bir değişken rolünü üstlenmektedir. Bir sıra araştırmalarda iş tatmini ile cinsiyet kavram bağıllığı konusunda anlamlı sonuçlara varılmıştır. "Hulin ve Smith, işten duyulan tatmini ya da tatminsizliği kadın ve erkek arasında büyük oranda anlamlı bir fark yarattığını, kadın çalışanların daha az iş tatminine ulaştığını söylemektedirler" (Türk, 2016: 9; Aktaran: Çukur, 2017:23).

"Ancak cinsiyet farklılığının iş tatmini ile ilişkilendirilmesi yanlış olabilir. Çünkü kadın çalışanlar, aynı düzeyindeki erkek çalışanlardan daha düşük seviyede ve ücretle çalışmak durumunda kalan bir iş gören sınıfını oluşturmaktadır" (Türk, 2016: 10; Aktaran: Çukur, 2017:23).

1.5.1.3. Medeni durum

Çalışanlar arasında evli olanların değişik nedenlerden dolayı örgütüne daha büyük bağıllık gösterdikleri görülmektedir. Bu nedenler; bireyin ailevi sorumlulukları, ekonomik gerekçeler, başka işyeri bulma sürecinde işsiz kalacakları ve maddi sıkıntılar yaşayacakları düşüncesi (Mathieu ve Zajac, 1990: 172; Aktaran: Çelik, 2017: 44)

1.5.1.4. Eğitim

Yüksek eğitim düzeyine ulaşmış işgörenlerin örgüte sağlayacağı katkının karşılığını bazı işletmeler karşılayamayabilir. Bu tip bireylerin, her zaman alternatif iş imkanları bulunur. Bu sebeple, bu kişilerin bir göreve ve örgüte mahkum olma olasılığı düşüktür. Aksi olarak düşük eğitim seviyesi düşük olan bireyin ise alternatif iş imkanlarının az olması

sebebiyle işletmeye karşı bağlılık düzeyi daha yüksek olacaktır (Balay, 2000: 56; Aktaran: Gürsel, 2017: 17).

1.5.1.5. Çalışma Süresi

İş ortamında çalışma süresi, işgörenin işyerine yapmış olduğu bir nevi yatırımdır. Kişinin işyerinde geçirdiği zaman artacağı takdirde, işletmeden sağlanan kazançlar artacak bu da işyerine bağlılığı artıracaktır (Yücel ve Çetinkaya, 2016: 23; Aktaran: Çukur, 2017: 24).

1.5.1.6 Kıdem

Kıdem, işgörenlerin bir örgütteki faaliyetini kapsayan süreye ilişkin bir göstergedir (Hoş ve Oksay, 2015; Aktaran: Bulşu, 2017: 34).

Bir işgörenin kıdem kazana bilmesi için zamanı ile birlikte çabasında ortaya koyması gerekmektedir. Eğer işletmeden ayrılırsa harcadığı bütün zaman ve çabasının boşa gideceğini düşündüğünden dolayı, örgüte daha fazla bağlılık sergilemektedir. (Yalçın ve İplik, 2005; Aktaran: Bulşu, 2017: 34).

1.5.1.7. İşle İlgili Beklentiler

İşgörenlerin işletmede kalmalarının nedenlerinden biri de işletme tarafından gereksinimlerinin ve hedeflerinin yerine getirilmesi beklentisidir. Bu gereksinimler ve hedefler işgörenlerin gayelerini oluşturmaktadır. İşletme tarafından işgörenlerin gayelerinin yerine getirilmesi, bireylerin örgüte bağlılıklarına olumlu yönde etki etmektedir (Babadağ, 2010; Aktaran: Ahmadi, 2014).

1.5.1.8. Psikolojik Kontrat

Psikolojik kontrat; işgören ve işletme arasında karşılıklı beklenti doğrultusunda oluşmakta olan birtakım algıları ifade etmektedir (Aydın

Tükeltürk, Şahin Perçin ve Güzel, 2012). Diğer bir ifade ile psikolojik kontrat, işletmenin bir parçasını oluşturan işgören ve yönetici arasındaki beklenti ve ilişkileri açıklamaktadır (Vasantha, 2016; Aktaran: Bulşu, 2017: 34).

Psikolojik kontrant'ın işgören ve yönetici arasında oluşmuş yazılı olmayan bir tür sözleşme olduğu söylenmektedir. Algılara dayanan bu sözleşme işletme için oldukça büyük önem taşımakta ve işgören ile işletme arasında bağlılıkta bir köprü görevi üstlenmektedir (Bülbül, 2007; Aktaran: Bulşu, 2017: 34).

1.5.2. Örgütsel Faktörler

Bu faktörler aşağıda sırayla açıklanmıştır.

1.5.2.1. İşin Niteliği

ÖB`ın belirleyici faktörlerinden biridir. Çalışanın işyerine bağlı olması ve bağlılık düzeyi, işin niteliğinden memnun olmasıyla yakından ilgilidir. İşinin motive edici olması, işle bütünleşme, işin zor olup olmaması, sorumluluk alma ve yetki sahibi olma gibi etkenler, ÖB`ı direk olarak etkilemektedir.

Bundan kaynaklanarak, “iş zenginleştirme” de önemli konuma gelmektedir. İş zenginleştirme; işgörene kendi gördüğü işle ilgili kararların sorumluluğunun verilmesidir. Bu tür yetki ve sorumluluklar arttıkça, işgörenin bağlılık düzeyi artacaktır (İnce ve Gül, 2005; Aktaran: Türkkkan, 2017: 27-28).

1.5.2.2. Yönetim ve Liderlik

Bir sıra araştırmacılar liderlik davranış ve uygulamalarının işgörenlerin işyerlerine bağlılıklarını etkilediği konusunda tespitlerde bulunmuştur (Dick ve Metcalfe, 2001; Zangora, 2001; Aktaran: Gündüz, 2016: 14).

Aynı zamanda esnek ve katılımcı yönetime sahip örgütlerde işgörenlerin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilenmektedir (Meyer ve Allen, 1991; Aktaran: Gündüz, 2016: 14).

1.5.2.3. Ücret Düzeyi

ÖB düzeyine etkide bulunan en önemli faktörlerden biridir. Bireyler yaşamlarını sağlamak ve ihtiyaçlarını karşılamak adına belirli miktarda ücrete ihtiyaç duymaktadırlar. Çalışarak kazanacakları bu ücrette işletmelerde önemli bir güdüleme aracıdır. Ücret, çalışanları motive ederken aynı zamanda işyerine bağlılığın artırılmasında önemli bir yere sahiptir. Ücret, örgüt içinde üyeliğin devam ettirilmesi kararında öncelikli bir unsur oluşturur ve ücret düzeyinin adaletli şekilde hesaplanması önemli bir noktadır (Ersoy, 2007: 87; Aktaran: Gürsel, 2017:18).

1.5.2.4. Gözetim

Örgütsel bağlılığa etki gösteren, bir diğer faktör de, yönetim bireylerinin işgörenler üzerindeki gözetim biçimidir. İşin gözetim biçimi, işgörenlerin sorumluluk algılamalarına etkide bulunmaktadır. Sıkı denetime sahip örgütlerde, astlara sorumluluk yüklenmez. Böyle bir durumda işgören, işiyle alakalı zor durumda kaldığında, savaşmayı değil, kaçmayı tercih eder ve bu durum, yöneticinin tavır ve baskısından kaynaklanır (Varoğlu, 1993: 39; Aktaran: Çelik, 2017: 48).

Yöneticinin işgörenlerin hareket, davranışlarına dolaylı yoldan etki göstermesi, işgörenin hissettiği sorumluluğa destekleyici bir etki yapmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 103; Aktaran: Çelik, 2017: 48).

1.5.2.5. Örgüt Kültürü

İşletme, kültürel yapısını tamamlamış olur ve kültürel yapısının gerektirdiği görevlerini yerine getirirse çalışanların örgüte bağlılıkları yüksek olur. Örgüt kültürüne ait olan eğlenceler, kutlamalar ve ödüllendirmeler zamanında yapılır, aksatılmazsa, çalışanlar memnun kalmakta, bu sebeple iş verimliliği artar, başarıya katkı sağlanır. Bunlara dikkat edilen ve aksatılmadan yapıldığı örgütlerde bağlılıkta o derece yüksek olacaktır (Güney, 2011: 282; Aktaran: Gürsel, 2017: 19).

1.5.2.6. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet Greenberg (1990 aktaran Karavardaroğlu, 2015)'in söylediğine göre işletmenin işlevsel etkinliğini sağlamak ve bireysel doyumları temin etmek adına büyük bir gerekliliktir. Örgütsel adalet kavramının ortaya çıkması ise Adams'ın eşitlik kuramından kaynaklanmaktadır. Adams'ın "Eşitlik Kuramı" bu kavramla ilgili ilk çalışmaların yapımaya başlamasını tetiklemiştir(Akyüz, Demirkasımoğlu ve Erdoğan, 2013). İşgörenlerin işyerindeki doyum sağlama boyutu ve başarıları, çalışma ortamında hissettikleri eşitlik olgusuyla ilgili bir durumu ifade etmektedir. Bu kuram işgörenin eşitlik olgusuna ilişkin algısını sorgulamasının temelini; bireyin harcadığı emeği ve zamanı karşılığında, kazandıklarına oranı eşitlik ve eşitsizliğe dair fikir oluşturur (Akyüz, Demirkasımoğlu ve Erdoğan, 2013; Aktaran: Bulşu, 2017: 37).

Örgütsel adalet, işgörenin bir işletmeye ilişkin algıladıkları dağıtım, işleyiş, işlem ve etkileşimle ilgili bir durumu kapsar (Bol, 2014). Örgütsel adaleti iki değişik durumda ele almak mümkündür. Bunlar prosedürel ve dağıtımsal adalettir (Bülbül, 2007). Dağıtımsal adalet iş, ücret tatmini ile alakalı iken prosedürel adalet üstlerin adil olarak

algılanması ve örgütsel bağlılıkla ilişkilidir (Bülbül, 2007; Aktaran: Bulşu, 2017: 37).

1.5.2.7. Örgütsel Ödüller

Ödüller işgörenin işine verdiği emeyin karşılığı, başarılı olduğu durumun maddi ve manevi değerlendirilmesidir. Takdir, yetki verme maddi olmayan ödüller sırasındadır. İşgören maddi ödülleri daha çok önemser. Çünkü, ihtiyaçlarının giderilmesinde en önemli unsurdur (İnce ve Gül, 2005: 79'den akt. Budak, 2009: 66; Aktaran: Çukur, 2017: 25).

1.5.2.8. Takım Çalışması

İşgörenlerin karar verme yetkisini artırır. İşletme dahilinde oluşan takımlarda kararların işbirliği ile alınması örgütsel bağlılığı arttırmaktadır. İşgörenlerin karar alma sürecinde aktif olarak iştiraki desteklenmeli, yönetimin teşvikleri sayesinde işgörenlerin kendilerine değer verildiğinin algılamaları önemlidir. Takım çalışması, çalışma arkadaşlarıyla oluşturulan ilişkilerin sürdürülmesinde katkı sağlar ve takım arkadaşlarına, işlerine ve işyerine karşı olumlu tutumlar oluşturduğu var sayılan işgörenlerin, işyerine karşı bağlılıklarının da arttığı görülmektedir (İnce ve Gül, 2005; Aktaran: Türkkkan,2017: 28).

1.5.2.9. Rol çatışması ve belirsizliği

Rol çatışması ile bağlılık arasında olumsuz bir ilişki söz konusu olmaktadır (Çırpan, 1999). Rol çatışması, kişinin çalıştığı örgütten beklediği değeri alamaması sonucu oluşan karşılıklı beklenti uyumsuzluğu anlamına gelmektedir. Örgütün sahip olduğu değerlerle işgörenin değerlerinin uyummadığı zamanlarda oluşan rol çatışması örgütsel bağlılık düzeyini de düşürmektedir (Güllüoğlu, 2011: 80; Aktaran: Çelik, 2017: 51).

Rol belirsizliği ise, yöneticilerin rol ile ilgili beklentilerinin tam anlamıyla işgörene aktarmaması sonuc0u oluşmaktadırd. Göreviyle ilgili beklentilerin ne olduğunu bilmedikte, kendisine açık bir bilgi verilmediği durumlarda birey rol belirsizliği yaşamaktadır (İnce ve Gl, 2005: 60; Aktaran: elik, 2017: 51).

Bunun sonucu olarak birey olumsuz tutumlar geliştirecek ve işletme ile arasında olumlu bağ kurmak istemeyecektir(elik, 2017: 51).

1.6. ÖRGÜTSEL BAğLILIK SONUÇLARI

Bağlılığın sonuçları, bireyin bağlılık seviyesiyle orantılıdır ve olumlu, olumsuz şekillerde karşımıza çıkmaktadır. İşgörenlerin işyerlerine olan bağlılıklarının sonuçları genel olarak davranışla ilgilidir.

İş değiştirme ve süreksizlik ile bağlılık arasında negatif bir ilişki, iş tatmini, güdülenme, girişimcilik ve örgütte kalma çabası ve bağlılık arasında pozitif bir ilişki söz konusudur.

Örgütsel bağlılığı ölçmenin bir yolu, kişinin örgütte devam etme çabasıdır. Birey toplumsal alandaki varlığından mutluysa, varlığını devam ettirme konusunda bir hayli istekli olacaktır. Çalışmaya devam etme isteği, erkekler, daha genç ve bekar çalışanlar arasında düşük olduğu saptanmaktadır(Khodayarı, 2017: 45).

Randall 1987 yılında örgütsel bağlılık sonuçlarını, düşük bağlılık seviyesi, ılımlı bağlılık seviyesi ve yüksek bağlılık seviyesi şeklinde gruplandırarak incelemiştir. Bu üç bağlılık seviyesine ilişkin aıklamar aşağıdaki gibidir(Taş, 2017:50).

Düşük Bağlılık Seviyesi

Düşük rgtsel bağlılıkta birey kendini geliştirme adına çaba sarf eder ve kendi gelişimini önemser. Kendi yaratıcılık düzeyini en yüksek

seviyede kullanmaya çalışır. Yeni iş aradığından dolayı gelişimi için elinden gelen en büyük çayretini gösterir (Vurdu, 2017:59).

Örgütsel bağlılığın düşük düzeyde olduğu durumda işgören, kendisini işletmeye bağlayan eğilim ve tutumlardan mahrumdur. Düşük örgütsel bağlılığın bir takım olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Balay, 2000: 85). Devamsızlık, işe geç kalma, işten ayrılma, performansta düşüş, iş stresinde artış bazı olumsuz sonuçlardandır (Duygulu ve Abaan, 2007: 65; Aktaran: Bayrak, 2017:14).

Düşük düzeyde örgütsel bağlılığın bir takım faydaları da söz konusudur. Bireyin yaratıcılık özelliği ön planda tutulur(Bayram, 2005:135-136; Aktaran: Acar, 2017:12).

İlımlı Bağlılık Seviyesi

Bireyin örgütüne karşı tamamen bağlı olmadığı düzeydir. Bağlılık düzeyi yükseldikçe bireyin göreve karşı sorumlulukları, aidiyet ve güvenlik duyguları gelişmeye başlar (Gürsel, 2017: 21).

İlımlı bağlılık seviyesi çalışanlarında oluşan negatif sonuçlar vardır. Çalışanın bağlılık seviyesini tesbit etmenin zor olması bunlardan biridir. Pozitif sonuçlardan biri ise, aidiyet duygusunun yüksek oluşu, etkinlik ve sahiplenme duygularının var olmasıdır (Randall, 1987: 463). Diğer bir negatif sonuç ise çalışanın, topluma karşı sorumluluk duygusu ve örgüte karşı sadakat hissi arasında kalmasından kaynaklı içine düştüğü kararsızlık halinin işteki performansını olumsuz etkilenmesine sebep olmasıdır(Taş, 2017:50).

Orta düzeyli bir sadakat algısıyla örgütüne bağlı olan bireyler, var olan düzenin kendilerini değiştirmesine karşı çıkmakta ve kendi kimliklerini korumak adına çaba sarf etmektedirler (Randall, 1987: 463).

Balay'a (2000: 88) göre bu durumdaki bireyler, işletmeye dair sadece bazı değerleri kabul etme yeterliliğine sahiptirler ve örgütün beklentilerine cevap vererek bir taraftan bütünleşmeyi bir taraftan da kendine ait değerleri korumayı devam ettirmektedirler (Aktaran: Doğan ve Kılıç, 2007: 54).

Yüksek Bağlılık Seviyesi

Yüksek bağlılık düzeyine sahip işgörenlerin işletmeye karşı sorumluluk alma, faaliyetlere katılımcı olma, sadakat gösterme gibi özellikler söz konusudur. İşletmede bu gruba ait işgörenleri ödüllendirmektedir. Bu ödüllendirmenin sonucu çalışan devamlı olarak performansını artırmaya ve yüksek verimlilikle çalışmaya qayret edecektir. Yüksek düzeyde bağlılığın olumsuz sonuçları da yok değildir. Çalışan bireysel yaratıcılık ve değişimden uzaklaşır, monoton bir durum söz konusudur, motivasyon düzeyinde istenilen artış görülemiyor ve bu da işletmenin gelişmesine engel teşkil etmektedir (Boylu vd., 2007: 58; Aktaran: Gencer, 2016: 66).

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR VE SINIFLANDIRMALAR

Örgütsel bağlılık 1960'ların başından beri incelenmeye başlamıştır. Bu çalışmaların bulguları sadece kurumlar için önemli olmayıp, aynı zamanda çalışanların elde tutulması ve performansın yükseltilmesi yollarını aradığı için yönetim uygulamaları konusunda da önem taşımaktadır (Steers, 1977; Morris & Sherman, 1981: 513; Aktaran: Xhako, 2017: 54). Araştırmacıların hedefi, çalışanların örgütlere bağlılıklarının yoğunluğunu ölçmek ve örgütün onlar için sahip olduğu psikolojik önemi anlamaktır (Buchanan, 1974; Benligiray, & Sonmez, 2012; Aktaran: Xhako, 2017: 54). Bu nedenle, bağlılık “çalışanın davranışını tahmin etmek ve onların psikolojik durumunu anlamada önemli bir faktör” olarak kabul edilir (Porter, Mowday, & Steers, 1979; Eisenberger, Fasolo, LaMastro, 1990; Jaros, 1997; Aktaran: Xhako, 2017: 54). Gerçekte de, örgütler çalışanlarına değer verir ve onları “dışsal (örnek: maaş) ve içsel (örnek: psikolojik) ödüller” ile teşvik eder (Mathieu & Zajac, 1990: 171; Aktaran: Xhako, 2017: 54).

Bir çok bilim insanı, ÖB'la ilgili çalışmalar yürütmüş ve bir birinden farklı fikirler ileri sürmüşler. Bu çalışmalar sonucu ÖB; davranışsal bağlılık, tutumsal bağlılık ve çoklu bağlılık yaklaşımları olmak üzere üç ayrı ana grupta incelenmiştir (Ahmadi, 2014: 19).

2.1. TUTUMSAL YAKLAŞIM

Tutum, bireyin deneyimlediği olaylar sonucu kendi iç ve dış dünyasında yaşanan olayları kavrama ve anlama biçimidir. Aynı zamanda olaylara karşı kazanılmış bakış açısıdır. Bireyin bakış açısı, onun hareketlerinin,

düşüncelerinin oluşmasında etkili olmaktadır(Gümüş ve Sezgin, 2012: 90; Aktaran: Oral, 2015: 28).

Tüm yöneticilerin işletmesinde çalıştırmak istediği işgören tipi tutumsal bağlılık düzeyi yüksek olan işgörendir. Bu işgörenler, işletme kültürüne hızlı adapte olur, işletmede oluşturulmuş değerleri kabul eder ve destekler, işletme dahilinde bir role sahip olmayı hep ister. Bu birey kendini örgüte adar ve işletmeye sadık bir çalışandır. Bu tip işgörenler ilave sorumluluk almaktan kaçınmazlar ve genelde olumlu tutum gösterirler (Çetin, 2004: 95; Aktaran: Kılıç, 2008: 62).

Tutumsal bağlılık, işgören kimliğinin işletme ile özdeşleşmesi durumunda görülmektedir (Varoğlu, 1993: 8; Aktaran: Gül: 41).

2.1.1 . Etzioni' nin Yaklaşımı

Etzioni işgörenlerin işyerlerini bir güç sistemi olarak hayal ettikleri için örgüte bağlandıklarını savunmaktadır. İşgören bağlılığının ilk önceki nedeni örgütün işgörenler üzerindeki güçlü otoritesi ve gücüdür. Etzioni örgütsel bağlılığı uzaklaştırıcı bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve ahlaki bağlılık olmak üzere üç tür sınıflandırma yaparak yaklaşımını açıklamıştır (Özbey, 2010: 63; Aktaran: Oral, 2015:30).

Yabancılaştırıcı(Uzaklaştırıcı) bağlılık; olumsuz hislerin duyulduğu zaman bile, belirli nedenlerden dolayı iş yerinden ayrılmak söz konusu olmamaktadır(Etzioni, 1961:10; Aktaran: Çetin ve Kayır, 2010: 44). Bireysel davranışlar sınırlandırılır, işyerine karşı olumsuz yönelim söz konusudur (Mowday ve diğerleri, 1982: 21-22; Aktaran: Gündoğan, 2009:44).

Ahlaki(Moral) bağlılık; bireyin örgütün değerlerine inanmayı, kurallarını desteklemeyi, hedeflerine ulaşmada rol üstlenmesini ve tüm bunları

örgütle bütünleşerek yapmasını ifade etmektedir (Mowday, Porter ve Steers, 1982:21; Aktaran: Çetin ve Kayır, 2010: 43).

Hesapçı(Çıkarıcı) bağlılık; duygusal bağ ve işletmeye inanç daha azdır, çalışanlar işletmeye sağladıkları değer karşılığında ödüllendirilir. Psikolojik anlaşmanın sonucu olarak oluşur(Etzioni, 1961:10; Aktaran: Çetin ve Kayır, 2010: 43-44).

2.1.2. Kanter'in Yaklaşımı

Kanter'e(1968, s.500) göre ÖB, işgörenlerin örgüte karşı sadakatlilik sergilemeye istekli olmaları, ihtiyaçlarını karşılayaabilecekleri sosyal ilişkilerle kişiliklerini özdeşleştirmeleridir. (Gündoğan, 2009: 44).

Kanter (1968: 499-517), ÖB'ı aşağıdaki şekilde sınıflandırarak incelemiştir:

- Devamlılık Bağlılığı: İşgörenlerin kendilerini işletmenin sürekli gelişimi için feda etmeleridir. Ait oldukları işletmeye kendilerinden birşeyler kattıkları için işletmeden ayrılmak maliyetli ve zor olmaktadır. Örgüt adına çok fedakârlık yapan birey görevine devam etmek durumunda kalmaktadır(Gündoğan, 2009: 45).

- Kenetlenme Bağlılığı: İşgörenlerin bir parçası oldukları sosyal ilişkilere bağlılık duymalarıdır. Örgüt bireyleri aralarındaki dayanışma desteklenerek bu bağlılık türü oluşturulur(Gündoğan, 2009: 45). Bu bağlılık bireyin çalışma arkadaşlarıyla bir grup oluşturmasını ve grup üyeleriyle bütünleşmesini anlatmaktadır (Güçlü, 2006:12; Aktaran: Çetin ve Kayır, 2010: 44).

- Kontrol Bağlılığı: Kişinin , tavır ve düşüncelerini istenilen kriterler dahilinde şekillendiren örgüt içi normlara bağlılığını ifade etmekte, yani, işgören kendi öz değer ve düşüncelerini işletmenin kuralları dahilinde

şekillendirmektedir. İşgören, işletmenin kural ve değerlerinin birsıra uygun davranışlara iten bir güç olduğuna inandığında, günlük davranışlarının bu kurallardan etkilendiği zaman bu bağlılık türü söz konusu olmaktadır. (Güney, 2011:285; Aktaran: Sevinç, 2014: 39).

2.1.3. Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Etzioni'nin örgüt modeline dayanmaktadır. Bu iki araştırmaya göre, Etzioni'nin ahlakı, kendi kendine arayış ve onun dışlayıcı katılımı ya da bağlılık modeli ÖB'ı açıklamak için son derece uygundur, ancak bazı nedenlerden dolayı bu modelin yeterince dikkat çekmediğine ve yeniden yorumlanmaya ihtiyaç duyulduğuna işaret etmişlerdir. Penley ve Gould'a göre ÖB, örgütsel hedefleri kabullenmeyi ve onlarla bütünleşmeyi öngörmektedir. Etik taahhüdü adı verilen bu taahhüt türünde, kişi kendini örgütlenmeye adanmış ve kendini örgütün başarısızlığına karşı sorumlu tutmuştur (Penley ve Gould 1988: 46; Aktaran: Abosrra, 2017: 37-38)

Ahlaki bağlılığa sahip işgörenin çıkarıcı bağlılığa da sahip olduğunu savunan bu yaklaşıma göre, işgören yaptığı tüm fedakarlıkların karşılığını almasa bile işletmedeki emeklerinin karşılığını almayı beklemektedirler. İşgörenin sahip olduğu yabancılaştırıcı bağlılık kişinin kendisinin etkisiz olduğu düşüncesinin oluşumuna bağlıdır. (Cengiz, 2008: 49; Aktaran: Tan, 2017: 33).

Penley ve Gould ÖB'ın üç boyutundan söz etmiştir. Bu üç boyut Etzioni`in oluşturduğu modeli baz alarak oluşturulmuştur.

- Ahlaki bağlılık, işyerindeki normları kabul etme ve aynı normlarla özdeşleşmeyi vurgulamaktadır. Bu durumda işgören, işletmenin başarısızlığında kendi payı olduğunu düşünmektedir.

- Çıkarıcı bağıllık, Temelini alış-veriş ilişkisi oluşturmaktadır. İşgörenler işletmeye maddi ve manevi kattıklarından dolayı hep bir karşılık beklerler. Birey için işletme belirli bir hedefe ulaşmada araç rolündedir.
- Yabancılaştırıcı bağıllık, işgörenin işletmenin iç çevresi üzerinde kontrol gücünün olmadığı konusundaki düşüncesine dayanmaktadır. Birey, kendine verilen ödül (cezaların) rasgele verildiğini düşünmektedir. Bireyin oluşturduğu tutum, işletme içi otorite baskısının yüksek olduğu düşüncesine dayanmaktadır (Penley ve Gould, 1988: 46; Aktaran: Gül: 44).

2.1.4. Mowday'in Yaklaşımı

Bu sınıflandırmada ÖB, davranışsal ve tutumsal olarak ikiye ayrılmıştır. Tutumsal bağıllık işgörenin işletme ile özdeşleşmesi sonucu ortaya çıkar. Tutumsal bağıllık, organizasyona karşı pasif olmak değil, organizasyon ile aktif bir ilişkiyi kapsar. Bu şekilde bireyler organizasyonun yararı için katkıda bulunmaya istekli davranırlar (Mowday ve diğerleri, 1979: 310; Aktaran: Abosrra, 2017: 38-39). Davranışsal bağıllık, bireyin davranışsal faaliyetler sonucu oluşan bağıllıktan kaynaklanmaktadır (Abosrra, 2017: 38-39). İşgörenlerin işletmeye yaptığı yatırımlar açısından terk edemeyecekleri şekilde bağıllığı anlatmaktadır (Karataş, 2017: 64).

2.1.5. O'Reilly ve Chatman' ın Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman (1987: 492-497), ÖB`ği psikoloji üzerinden incelemiştir, Kelman`ın 1958 yılında yaptığı çalışmayı baz alarak uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olarak bağıllık kavramını üç farklı isim altında araştırmıştır (O'reilly ve Chatman, 1987: 492-497; Aktaran: Karataş, 2017: 64).

- Uyum Bağlılığı: İşgören, işletmeye içten bağlı değildir, örgütü görsellik olsun diye destekler (Bakan, 2011:86; Aktaran: Sevinç, 2014: 43). İşgörenin geliştirdiği bu bağlılık duygusunun öncelikli nedeni, belirli hediye kazanmak veya cezalardan kaçınmaktır (İnce ve Gül, 2005; Aktaran: Sevinç, 2014: 43).
- Özdeşleşme Bağlılığı: İşgören işletme başarısını kendine ait bir başarı olarak görür. Birey örgüte destek olur, kurum içi dayanışma mevcuttur (Polat ve Meydan, 2011: 156; Aktaran: Tan, 2017: 32). İşletme içerisinde samimi ilişkiler kurulur, gruptaki kişilerin tutum ve davranışları üzerinde özdeşleşme gerçekleştirilir (Balay, 2000: 23; Aktaran: Tan, 2017: 32).
- İçselleştirme Bağlılığı: İşgören tamamen işletme değerlerini içselleştirmiştir. Örgütsel normlar, bireyin hareketlerini etkilemektedir. Birey örgütün normlarını koşulsuz kabul etmiştir (Balay, 2000; Aktaran: Dağcı, 2017: 9).

2.1.6. Katz ve Kahn Yaklaşımı

Katz ve Kahn`a göre, işgörenleri görevlerini yerine getirmeye iten güc ödül-ceza uygulamalarıdır (Balay, 2000:23; Aktaran: Doğan ve Kılıç, 2007: 43).

İşçinin örgüt rolünü yerine getirmesinin nedeni, örgütün sunduğu ödüllerdir. Organizasyon onlara iç ve dış ödüller sunuyor. İç ödüller anlamlı ve dış ödüller araçsal bir özellik taşır. Organizasyona karşı bireysel tutum; ödülün anlamlı mı yoksa araçsal mı olacağını belirler. İşçi, organizasyona ve kuruluşların çıkarlarına karşı bir taahhüt duygusu hissederse, işçi iç ödüllere uygun davranış sergiler. Eğer işçi örgütlenmeye karşı bir taahhüt duygusu hissetmiyorsa, işçi daha dış bir

ödül temelli taahhüt anlayışını benimsemiştir (Katz ve Kahn 1978: 24; Aktaran: Abosrra, 2017: 39).

2.1.7. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı

Literatürde çalışan – ÖB ilişkisini açıklayan modellerden en önemlisi Allen ve Meyer (1991) tarafından geliştirilen “Üç Bileşenli Model” dir (Allen ve Meyer, 1991; Aktaran: Xhako, 2017: 61).

Allen ve Meyer 80'li yıllardaki çalışmalarında ÖB'ği duygusal ve süreklilik bağlılığı olarak iki boyutta incelemişlerdir (Gözen, 2007: 45; Aktaran: Tan, 2017: 35). Sonraki yıllarda devam, normatif, duygusal olmak üzere örgütsel bağlılığı üçe ayırmışlardır (Yavuz, 2008: 82; Aktaran: Tan, 2017: 35).

2.1.7.1. Duygusal Bağlılık

İşgörenlerin örgütsel normlarla bütünleşmesini anlatmaktadır. Bireyin işletmeye duygusal bağlılığı, işletmeyle bir bütün oluşturmasını ifade etmektedir (Chen ve Francesco, 2003: 490-516; 465-489; Aktaran: Gül: 45). Duygusal bağlılık çalışanın örgüt normlarını kabullenmesi ve işletmeye yarar sağlamak amacıyla çalışmasını sürdürmesini yansıtmaktadır (McGee ve Ford, 1987: 639-642; Aktaran: Gül: 45). Tutumsal kaynağı ifade eder (Siegel ve Siyase, 1997: 148; Aktaran: Gül: 45).

Duygusal bağlılığı güçlü olan bireyler örgütten ayrılmazlar (Kamer, 2001:26; Aktaran: Palavar, 2010: 18-19). İşgören, işletmenin bir parçası olmaktan gurur duyar. İşverenlerin hayalini kurduğu birey tipleridir. Bu bireyler kendilerini örgüte adarlar. Daha fazla sorumluluk almaktan çekinmezler (Çetin, 2004:95; Aktaran: Palavar, 2010: 18-19).

ÖB hakkında yapılan çalışmaların çoğunda baz alınan, Allen ve Meyer`in çalışmalarında dikkati üzerine çekildiği duygusal bağlılığı etkileyen faktörler aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

İşin zorluğu: İşgörenin üstlendiği görevin zor ve yüksek çaba gerektirmesi.

Rolün açıklığı: Yöneticinin çalışanlarına beklentilerini açıkça belirtmesi.

Amacın açıklığı: Bireylerin yaptığı görev konusunda aklında soru işaretinin olmaması.

Yönetimin öneriye açıklığı: Yönetim konumundaki bireylerin, astlardan gelen fikirlere değer vermesi ve önerilere açık olması.

Arkadaş bağlılığı: Görevlerin dağıtımında adaletli davranılması (Oral, 2015: 34).

Kişisel Önem: Bireyin yaptığı işin, örgüte pozitif yarar sağladığı düşüncesinin güçlenmesini teşvik etmek (Palavar, 2010: 19).

Kararlara katılım: Bireyin, işle ilgili her türlü karara katılımının teşvik edilmesi.

Geri bildirim: Bireye, işteki performansı ile ilgili sürekli bilgi verilmesi (Oral, 2015: 34).

2.1.7.2 Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, işgörenlerin, işten ayrıldıkları zaman katlanacakları maliyeti baz alan bağlılık boyutudur. Allen ve Meyer bu bağlılık boyutunu, “algılanan maliyetler” başlığı altında incelemiştir (Allen & Meyer, 1990b: 1-2; Aktaran: Sarpbalkan, 2017: 34).

Devamlılık bağlılığı, çalışanın işten ayrılma maliyetinin yüksek olacağını düşündüğü durumlarda, mecburiyetten işletmede kalmasını

ifade etmektedir (Urhan, 2014: 60; Aktaran: Dağcı, 2017: 11). Devamlılık bağlılığı, işgörenin işletmede geçirdiği zaman süresince harcadığı emek, efor ve zaman sonucu elde ettiği makam, para ve benzer kazançların işinden ayrılması durumunda yitireceğini düşünmesi nedeniyle oluşur. Bireyin “gitmek kalmaktan daha sıkıntılı olacaktır” düşüncesi sonucu devamlılık bağlılığı oluşmaktadır (Sönmez, 2014: 63; Aktaran: Dağcı, 2017: 11)

Allen ve Meyer, devam bağlılığına etki gösteren faktörleri aşağıdaki şekilde sıralamışlardır (Mutlu, 2016: 8-9; Aktaran: Demirbaş, 2017: 23):

- a) Yeteneklerin transferi: Çalışanın deneyim ve çalışma hayatı boyunca kazandığı yeteneklerini, başka bir kuruma taşıyabilme endişesi.
- b) Eğitim: Çalışanın hizmet içi eğitimden kazanmış olduğu bilgilerin başka bir kurumda çalışacağı durumda yararlı olmayacağı düşüncesi.
- c) Kendine yatırım: Çalışanın emeğini ve zamanını çalıştığı örgüte vermiş olması sebebiyle kendine yatırım yaptığını algılaması.
- d) Emeklilik primi: Çalışanın, işletmeden ayrılma durumunda birsıra kazanımları ve emeklilik primini kaybetmekten korkması.
- e) Alternatif iş olanakları: Çalışanın işyerinden ayrıldığı zaman, daha iyi veya benzer iş bulamama korkusu.
- f) Yer Değiştirmek: Çalışanın işyerinden ayrıldığı zaman, yaşadığı şehirden taşınması gerekeceği korkusu.
- g) Toplum: Çalışanın yaşadığı bölgede uzun süredir yaşaması nedeniyle itibar görmesi ve tanınıyor olması ve bu değeri kaybetmek istememesi.

Devam bağlılığının etkilendiği faktörleri diğer araştırmacılar şöyle sıralamıştır (Dilek, 2005:33; Aktaran: Sevinç, 2014: 46-47);

- a. Yaş,
- b. Çalışma süresi,
- c. Kariyer tatmini,
- d. İşten ayrılma niyeti,
- e. Eğitim,
- f. Medeni hâl,
- g. Alternatif iş olanakları.

2.1.7.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, genel olarak ifade edersek, bireyin işletmede kalma nedeni, bu duruma işletmeye karşı zorunluluk duygusu hissetmesidir (Allen ve Meyer, 1990b: 1; Aktaran: Sarpbalkan, 2017: 35).

Normatif bağlılık'ta, işgörenler kendileri için doğru olanın, örgütte kalmaları gerektiği düşüncesindedirler. Örgütte çalışmaya devam etmek yükümlülük gerektirdiğinin sonucudur (Uyguç ve Çımrın, 2004: 93; Aktaran: Sarpbalkan, 2017: 35).

İşgörenin hizmet verdiği örgüte karşı bağlılık hissi duyma sebepleri örgüte yarar sağlamaktan çok, bu tür davranış sergilemenin ahlaki, böyle olması gerektiğini düşüncelerinden kaynaklanmaktadır. Birey örgütün kendisini ve bağlılığını hak ettiğini düşünmektedir (Meyer ve Allen, 1991: 61-89; Aktaran: Demirbaş, 2017: 23).

Allen ve Meyer, normatif bağlılığı, organizasyonun işgöreni için yaptığı yatırımlar sebebiyle bireyin işyerine karşı kendini borçlu hissetmesi ve işi bırakmama zorunluğu hissetmesi şeklinde açıklamıştır (Doğan ve Kılıç, 2007:47; Aktaran: Sevinç, 2014: 47).

Normatif bağıllık, bireyin örgüte girmeden önceki deneyimleri (ailesel ve kültürel sosyalleşme), ilave olarak örgüte girmesiyle başlayan deneyimlerinden (organizasyonel sosyalleşme) etkilenmektedir. Eğer birey sadakatin öneminin vurgulandığı bir ailede yetişmişse yüksek normatif bağıllığa sahip olacaktır. Aynı şekilde organizasyonel sosyalleşme açısından birsıra yaptırımlar sayesinde örgütün kendilerine önem verdiği inanan bireylerin normatif bağıllığı fazla olacaktır (Allen ve Meyer, 1990: 4; Aktaran: Karataş, 2017: 65-66).

Normatif bağıllığın öncülleri şu şekilde belirtilmiştir (Dunham, Grube ve Castaneda, 1994:371; Dilek, 2005:33; Aktaran: Sevinç, 2014: 47):

- i. İş arkadaşlarının örgütsel bağıllığı,
- ii. Örgütsel bağımlılık,
- iii. Katılımcı yönetim,
- iv. Aile hayatı,
- v. Sosyalleşme süreci.

2.2. DAVRANIŞSAL BAĞLILIK

Sosyal psikologların daha çok araştırdığı konu olan davranışsal bağıllık, çalışanların eskiden örgüt üyeliği için yapmış oldukları ve bireyi örgüte bırakılamayacak şekilde bağlayan çabaları açısından değerlendirilen bağıllıktır (Mowday vd 1982: 22-25; Aktaran: Karataş, 2017: 66). Bu çabalara, bireyin işletmeye girebilmek, girdikten sonraki yaptıkları yatırımları, harcadıkları zamanlarını ve enerjiyi ifade etmektedir.

Davranışsal yaklaşımda araştırmalar, esasen davranışın sergilendikten sonra tekrarlanma olabileceği koşulları tanımlama yanında, bunun tutum

ve tavır değişikliği üzerindeki tesirlerine odaklanmaktadır (Doğan, 2013: 72; Aktaran: Karataş, 2017: 66)

Becker ve Salancik yaklaşımları sonucu davranışsal bağlılık kavramı açıklanacaktır.

2.2.1. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı

Becker bağlılık kavramının, bireyin uyguladığı yan bahislere uygun olan istikrarlı davranışları, ek olarak ikincil çıkarlarını özdeşleştirdiği zaman oluştuğunu vurgulamıştır. İş yerine bağlı bir birey, konunun özü dışında kalan çıkarlarına gerektiği şekilde davranmaktadır. Birey ilk zamanlarda kendi için değerli hesap ettiği şeyleri (vakit, enerji, para, tecrübe...) belirterek şimdiki hareketlerini bu yan bahislere uygun tutarlı şekilde sürdürür. Birey aksini uyguladığı zaman sonucu kendisi için hiç iyi olmayacaktır. Anlatıldığı üzere, bağlılığın temel elemanlarından önemli olanı kişinin davranışları ile alakalı kararları diğer çıkarlarına uygun vermesidir (Karataş, 2017: 67)

Becker, bireyin gösterdiği bağlılık düzeyinin, tutarlı şekilde davranmasıyla ilgili olduğunu kabul etmiştir. Tutarlı davranışlar, uzun zaman süresince devam eden ve aynı amacı sağlamak için hizmet ettikleri farklı aktiviteleri içeren davranışlardır. Kişi bu davranışları hedeflerine varmak için bir araç olarak gördüğünden, onları tekrar etme eğilimi gösterir (Meyer, Becker ve Vandenberghe, 2004; Aktaran: Abosrra, 2017: 34).

Becker'e göre birey, işyerine duygusal düzeyde bağlılık hiss eder lakin, işyerinden ayrılacağı sırada yaşanacak olumsuzlukları düşündüğü için işletmede kalmayı tercih etmektedir. (Saldamlı, 2009: 23; Aktaran: Demirbaş, 2017: 25)

Becker (1960) çalışmalarında bireylerin işyerlerine bağlılık hissi duymasının nedeni olarak dört yan bahis kaynağı belirtmiştir (İlsev, 1997: 31-34; Becker, 1960: 36-38; Aktaran: Dağcı, 2017: 13). Bunlar:

i. Toplumsal beklentiler: Bireyin rol model olarak yer aldığı toplumun beklentilerinin manevi dayatmaları nedeni ile davranışlarını kısıtlayan bir sıra yan bahisler aittir. Örneğin, bir türlü çalışma yeriyle ilgili istikrar gösteremeyen birey toplumun gözünde güvenilir kişiler olarak konumlanacaktır.

ii. Bürokratik düzenlemeler: Örnekle açıklarsak; Bireyin, emekli maaşının aylık kesintisini örgütten ayrılması durumunda alamaması. (Dağcı, 2017: 13-14).

iii. Sosyal Pozisyona Uyum: Birey bilgisi olmadığı bir iş kolunda işe başladıktan sonra deneyim kazanacaktır. Deneyim sahibi birey de diğer alternatif iş imkanlarını değerlendirmeyecek, kendi işyerini terk etmek istemeyecektir.

iv. Sosyal Etkileşimler: Kişi sosyal bir etkileşim yaratarak, işletme içerisinde kendine has kanaatler yaratarak, bunlara uygun davranışlar sergiler (Sevinç, 2014: 38-39)

Mayer ve Schoorman'a (1992: 671-684) göre, bu bağlılık türlerinin merkezini, ekonomik sorunlar oluşturmaktadır ve birey, işyerinden ayrılmanın sosyal, psikolojik ve en önemlisi parasal yönden yüksek maliyetli olacağını düşündüğü için kendisini işyerine bağlanmaya zorunlu hissetmektedir. Parasal olarak maliyetlerin miktarı ne kadar artarsa bireyin işyerine düşkünlüğü o derece artmaktadır (Gündoğan, 2009: 57).

2.2.2. Salancik'in yaklaşımı

Salancik (1977) tarafından geliştirilen ÖB yaklaşımı, akademik araştırmalara önemli ölçüde katkıda bulunmuştur (Xhako,2017: 65).

Salancik, bağlılığı “kişinin örgüt normlarını Kabul etmesi ve bu normların desteği ile faaliyetlerini ve bağlılığını sürdürme inancında olması durumu” olarak tanımlamıştır (Karataş, 2017: 68).

Salancik (1977) örgütsel bağlılığı iki açıdan ele almıştır; Örgütsel davranışsal yaklaşım ve sosyal psikoloji yaklaşımı olarak (Xhako, 2017: 65).

Salancik her davranışa değişik nedenlerden bağlanılabileceğini savunmaktadır. Belirli davranışlara olan bağlılık düzeyine aynı davranışların özellikleri yön vermektedir (Staw ve Salancik, 1982:4-6; Aktaran: Demirbaş, 2017: 26-27).

Salancik kendi çalışmasında belirli davranışlara olan bağlılığa, etki gösteren özellikleri aşağıdaki gibi belirtmiştir (O'Reilly ve Caldwell, 1981,1989; Bakan, 2011:96-98; Aktaran: Sevinç, 2014: 41-42);

- i. Kamuya açıklama (Davranışların Başkaları Önünde Gerçekleştirilmesi): Birey, insanların haberdar oluşundan, hareketlerinin sorumluluğunu üslenecek veya zorunda
- ii. Dışavurum (Davranışın Açıklık ve Kesinliği): Hayata geçirilen davranışın kesinlik ve açıklığı resmi sözleşmeler vasıtasıyla belirlenmiş ise birey bu davranışa karşı daha güçlü bir bağlılık duyacaktır.
- iii. Vazgeçilebilirlik (Davranışın Geri Dönülmez Olması): Bir hareketi yaptıktan sonra geriye dönüş mümkün değil ise bu davranışa bağlılık yüksek olacak ve birey sergilediği davranışın doğru olduğunu kanıtlamak için birsıra sebepler bulacaktır.

iv. İrade (Davranışın İstenerak Yapılması): Kişi göstermiş olduğu hareketi kendi iradesinin onayıyla gerçekleştirmiş ise bu davranışlarından sorumlu kendini tutacaktır.

Salancik'in düşüncesine göre, davranışsal bağlılığın yaranabilmesi için, bireyin işletmeye karşı tutumunun, belirli davranışları devam ettirecek nitelikte olması gerektiğidir. Belirli kararların baskı altında olmadan verilmesi, davranışın geri dönölmez olması, bireyin işletme üyeliğini sürdürmedeki kararlılığında etkili olacaktır (Meyer ve Allen, 1991: 65; Aktaran: Gündoğan, 2009: 58-59).

2.3. ÇOKLU BAĞLILIK YAKLAşIMI

Çoklu bağlılık yaklaşımını Reichers tutumsal bağlılık sınıflandırmasına bir sıra yenilikler ekliyerek ortaya çıkarmıştır (Reichers, 1985: 465; Aktaran: Gül: 49).

Çok boyutlu bağlılık yaklaşımında bireylerin hissettiği bağlılıkların farklı olduğu söylenmektedir. İlgili gruplar belirlendikten sonra belirli bağlılık kaynakları belirlenebilecektir. Çünkü alışanlar çalıştıkları alana, ithalatçılarına, işverenlerine değişik düzeylerde bağlılık göstereceklerdir (Reichers, 1985: 467; Aktaran: Oral, 2015: 40).

Çoklu bağlılık yaklaşımı, ÖB`a bakışın farklı bir boyutunu oluşturmaktadır ve bağlılık kavramını dahili ve harici paydaşları dikkate alarak açıklamaktadır (Varoğlu, 1993: 912; Aktaran: Diker, 2014: 46).

BY, bir bireyin hissettiği bağlılığın diğer bireylerin bağlılıklarından nedenleri arasında belirgin bir şekilde farklılık olabileceğini ifade etmektedir. Bir işgörenin bağlılığı, işletmenin uygun fiyatlı aynı zamanda kaliteli ürün üretmesinden kaynaklanırken, diğer bireyin bağlılığı işletmenin çalışanlarına insani değer verdiği inancından

kaynaklanabilir. Klasik bir ÖB yaklaşımı, bu iki işgörenin bağlılığının eşit seviyede olduğunu belirlerken, odak noktalarındaki belirgin farklılığı gözden kaçırabilir. ÇBY ise bağlılıkların gücünü, var olanlar veya olmayanların gerçek nedenlerini ortaya çıkarmaya yardım eder (Reichers, 1985: 473; Aktaran: Karataş, 2017: 70-71).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TURİZM İŞLETMELERİ ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

3.1 ARAŞTIRMANIN AMAÇ VE ÖNEMİ

Bu çalışmanın amacı; Bakü`de bulunan turizm işletmelerindeki çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesidir. Aynı zamanda ÖB düzeyinin cinsiyete, yaşa, eğitim durumuna, çalıştıkları turizm alanına göre farklılık gösterip göstermediğini saptamaktır.

Bireylerin ÖB düzeylerine olumlu veya olumsuz yönde etki gösteren faktörlerin belirlenmesi, turizm çalışanlarını anlamamız açısından oldukça önemlidir. Bu araştırmadaki temel amaç, bu faktörlerin belirlenmesi ve etkisinin ölçülmesidir.

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırma evrenini, Bakü` de bulunan turizm işletmelerinde çalışan bireyler oluşturmaktadır. Örneklem evren içerisinden rastgele örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Şehir merkezinde bulunan belirli oteller ve belirli traveller araştırma örneklemini oluşturmuştur. Araştırma da veriler anket yoluyla toplanmıştır. Anketler hem elektron şekilde, hem elden dağıtma şeklinde cevaplandırılmıştır. Araştırmaya toplam 208 kişi katılmış ve örneklem kümesini oluşturmuştur. Örneklem kümesini 123 otel çalışanı ve 85 travel çalışanı oluşturmaktadır. Örneklem grubunun demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1`de sunulmuştur.

HİPOTEZLER

H1: Örneklemi oluşturan bireylerden kadınların ÖB düzeyi erkeklere nazaran daha yüksektir.

H2: Örnekleme oluşturan bireylerden evli olanların ÖB düzeyi bekar olanlara nazaran daha yüksektir.

H3: Bireylerin yaş aralığına göre ÖB düzeyleri farklılaşıyor.

H4: Eğitim düzeyi lisans mezunu olan bireylerin ÖB düzeyi diğer kişilere nazaran daha yüksektir.

H5: Örgütte 7-9 yıldır çalışan bireylerin ÖB düzeyi diğer kişilere nazaran daha yüksektir.

H6: Yiyecek ve içecek departmanında çalışan bireylerin ÖB düzeyleri diğer kişilere nazaran daha yüksektir.

H7: Travel`de çalışan bireylerin ÖB düzeyleri otel çalışanlarına nazaran daha yüksektir.

3.3. ARAŞTIRMA ANALİZİ

Yaklaşık 1 ay süren araştırma sonucunda 208 kişiden cevap alınmıştır. Bu cevaplar SPSS programında analiz edilmiş, istatistik sonuçlar farklı grafiklerde gösterilmiş ve yorumlanmıştır. Araştırmanın analiz kısmı aşağıda yer alıyor.

Tablo 1: Güvenirlik Analizi

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,827	,835	16

Cronbach`'s Alpha değerinin 0,827 olduğu görülüyor. Bu da araştırmanın son derece güvenilir olduğunun göstergesidir.

Tablo 2: Örneklm Grubunun Demografik Bilgilerine Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları

Seçenekler		1	2	3	4	5	6	Toplam
Cinsiyet		Qadın	Kişi	–	–	–	–	208
	N %	86 41,3	122 58,7					100%
Aile durumu		Subay	Evli	–	–	–	–	208
	N %	102 49	106 51					100%
Yaş		16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	208
	N %	7 3,4	77 37	77 37	40 19,2	5 2,4	2 1	100%
Neçə ildir turizm sahəsində çalışırsınız		1-3	4-6	7-9	10-12	–	–	208
	N %	83 39,9	59 28,4	54 26	12 5,8			100%
Turizm üzrə harada təhsil almısınız		Almamışam	Ixtisas kursları	Peşə məktəbi	Universitet	Diger	–	208
	N %	85 40,9	6 2,9	11 5,3	104 50	2 1		100%
Təhsil səviyəniz		Orta təhsil	Tam orta təhsil	Peşə məktəbi və ya kollec	Bakalavr	Magistr	–	208
	N %	3 1,4	7 3,4	26 12,5	158 76	14 6,7		100%
Çalışdığınız sahə		F and B	Front office	HR	Housekeeping	Laundry service	Security	208
	N %	46 22,1	41 19,7	10 4,8	13 6,2	4 1,9	6 2,9	100%
		Travel	Diger	–	–	–	–	
	N %	85 40,9	3 1,4					

Tablo 1`de görüldüğü üzere araştırmaya katılanların %41,3` ni kadınlar, %58,7 ` ni ise erkekler oluşturuyor. Bunların %49` i bekar, %51` i evlidir. Araştırmamızın verilerinden görülmektedir ki, turizm sektöründe çalışan bireylerin büyük çoğunluğu 21 – 35 yaş aralığındaki genç kitledir. Ülkemizde turizm sektörü son 10 yıl içinde büyük yükseliş seyri göstermiştir. Bundan kaynaklanmaktadır ki, araştırmamızın örnekleme dahil en uzun süre turizm sektöründe çalışan birey 12 yıldır bu sektörde çalışmaktadır. Araştırmamıza katılan bireylerden %40,9`u turizm eğitimi almamıştır. %50`si lisans eğitimini turizm bölümü olarak bitirmişlerdir.

Araştırmamıza katılanların %76`sı lisans, %6,7`si yüksek lisans mezunudur. Rakamlardan da görülmektedir ki, araştırmamıza katılan bireylerin %32,7`si lisans eğitimini başka bölüm üzerinden bitirmişlerdir.

Faktör analizi

Tablo 3: Bağlılığın boyutunu belirlemek için Faktör analizi

KMO=0,860, Bartlett, df=78, Approx. Chi-Square=1,222E3,p<0,001, Cronbach`s Alpha=0,827				
Faktör	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach`s Alpha	Ortalama
Duygusal ve Normatif Bağlılık		35,131	0,882	4,00
Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyyet duygusu hissediyorum	,825			
Bu kurum benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor	,823			

Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum	,801			
Kariyer hayatımın geriye kalanını bu işletmede geçirmekten mutluluk duyarım	,780			
Çalıştığım kurumdan dışardaki insanlara gururla bahsediyorum	,778			
Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum	,772			
Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum	,629			
Bu kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum	,558			
Devam Bağlılığı		23,066	0,817	3,03
Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum	,821			
Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum	,817			
Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur	,767			

Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir	,735			
Şuan bu kurumda çalışmaya devam etmemin sebebi, istekten ziyade zorunluluktan kaynaklanmaktadır	,637			
Toplam Açıklanan Varyans	58,198			

Bağlılığın boyutlarını belirlemek için Faktör analizi yapılmış, önce 3 faktör belirlenmiştir. Ancak, belirli ifadeler(normatif 1, normatif 2, normatif 3) iki faktöre birlikte aşırı yüklenme yaptığı için analizden çıkartılmış ve yeniden değerlendirme yapılmıştır. Sonuç olarak faktör sayısı ikiye düşmüştür. Elde edilmiş faktörler ile ilgili istatistiksel bilgiler yukarıdaki tabloda gösterilmiştir.

Geliştirilmiş 7 Hipotezin doğruluğunu teyit etmek için, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında Anova ve T-test'i uygulanmış ve yorumlanmıştır.

Tablo 4: Cinsiyet ile ÖB düzeyi arasında ilişki

Group Statistics					
	cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
genelbaglilik_ort	Qadin	86	3,6915	,53515	,05771
	Kisi	122	3,5176	,60309	,05460

Group Statistic tablosuna baktığımızda, kadınların erkeklere nazaran ÖB düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Hipotez 1'de kadınların ÖB

düzeylerinin erkeklere nazaran yüksek olduğu savunulmuştur. Analiz sonucu bu hipotezin doğruluğu kanıtlanmıştır.

Tablo 5: Medeni Durum ile ÖB düzeyi arasında ilişki

Group Statistics					
aile durumu		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
genelbaglilik_ort	Subay	102	3,4948	,65151	,06451
	Evli	106	3,6806	,49001	,04759

Group Statistic tablosuna baktığımızda, evli kişilerin ÖB düzeylerinin bekarlara nazaran yüksek olduğu görülmektedir. Hipotez 2`de evlilerin bekarlara nazaran ÖB düzeylerinin yüksek olduğu savunulmuş ve bu hipotezin doğruluğu kanıtlanmıştır.

Tablo 6: Yaş ile ÖB düzeyi arasında ilişki

Descriptives								
genelbaglilik_ort								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
16-20	7	3,3762	,98661	,37290	2,4637	4,2886	1,61	4,31
21-25	77	3,4367	,61447	,07003	3,2972	3,5761	1,51	4,67
26-30	77	3,6564	,45980	,05240	3,5521	3,7608	2,30	4,62
31-35	40	3,7103	,54362	,08595	3,5364	3,8841	2,27	5,00
36-40	5	3,7444	,59359	,26546	3,0074	4,4815	2,87	4,38
41-45	2	4,8389	,22785	,16111	2,7918	6,8860	4,68	5,00
Total	208	3,5895	,58101	,04029	3,5101	3,6689	1,51	5,00

Descriptives tablosuna baktığımızda, 41-45 yaş aralığındaki bireylerin diğerlerine nazaran ÖB düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. 16-

20 yaş aralığındaki bireylerin en düşük ÖB düzeyine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 7: Eğitim Düzeyi ile ÖB düzeyi arasında ilişki

Descriptives								
genelbaglilik_ort								
					95% Confidence Interval for Mean			
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Lower Bound	Upper Bound	Minimum	Maximum
orta tehsil	3	3,3407	1,49791	,86482	-,3803	7,0618	1,61	4,21
tam orta tehsil	7	3,5746	,47634	,18004	3,1341	4,0151	2,87	4,27
pese mektebi veya kollec	26	3,9615	,66013	,12946	3,6949	4,2282	2,27	5,00
Bakalavr	158	3,5282	,53434	,04251	3,4442	3,6122	1,51	4,68
Magistr	14	3,6508	,54598	,14592	3,3356	3,9660	2,76	4,61
Total	208	3,5895	,58101	,04029	3,5101	3,6689	1,51	5,00

Descriptives tablosuna baktığımızda, eğitim düzeyi “peşə məktəbi və ya kollec” olan bireylerin ÖB düzeylerinin diğer kişilere nazaran daha yüksek olduğu görülmektedir. Hipotez 4`te lisans mezunlarının yüksek ÖB düzeyine sahip olduğu savunulmuştur. Ancak, bu hipotezin doğru olmadığı saptanmış ve red edilmiştir.

Tablo 8: Örgütte çalışılan yıl miktarı ile ÖB düzeyi arasında ilişki

Descriptives

genelbaglilik_ort

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1-3	83	3,4452	,67738	,07435	3,2973	3,5932	1,51	4,67
4-6	59	3,6514	,49556	,06452	3,5223	3,7806	2,09	4,68
7-9	54	3,7442	,46154	,06281	3,6183	3,8702	2,87	5,00
10-12	12	3,5861	,56189	,16220	3,2291	3,9431	2,69	5,00
Total	208	3,5895	,58101	,04029	3,5101	3,6689	1,51	5,00

Descriptives tablosuna baktığımızda örgütte 7-9 yıl arası çalışan bireylerin ÖB düzeylerinin diğer bireylere nazaran yüksek olduğu görülmektedir. Hipotez 5`te 7-9 yıl arası çalışan bireylerin ÖB düzeylerinin yüksek olduğu savunulmuş ve bu hipotezin doğruluğu kanıtlanmıştır.

Tablo 9: Turizm sektöründe çalışılan alan ile ÖB düzeyi arasında ilişki

Descriptives								
genelbaglilik_ort								
					95% Confidence Interval for Mean			
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Lower Bound	Upper Bound	Minimum	Maximum
food and beverage	46	3,4836	,65567	,09667	3,2889	3,6783	1,61	5,00
front office	41	3,3480	,68556	,10707	3,1316	3,5644	1,51	4,62
human resources	10	3,9211	,41447	,13107	3,6246	4,2176	3,30	4,63
Housekeeping	13	4,0880	,39924	,11073	3,8468	4,3293	3,31	4,68
laundry service	4	3,7472	1,10485	,55242	1,9892	5,5053	2,71	5,00
Security	6	3,5222	,83916	,34259	2,6416	4,4029	2,27	4,27
Travel	85	3,6370	,38270	,04151	3,5544	3,7195	2,30	4,57
Diğer	3	3,8259	,72914	,42097	2,0146	5,6372	3,37	4,67
Total	208	3,5895	,58101	,04029	3,5101	3,6689	1,51	5,00

Descriptives tablosuna baktığımızda, Housekeeping`de çalışan bireylerin diğer kişilere nazaran ÖB düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Hipotez 6`da Yiyecek İçecek Departman çalışanlarının ÖB düzeylerinin diğer çalışanlara nazaran yüksek olduğu savunulmuş, lakin, bu hipotezin doğru olmadığı anlaşılmış ve red edilmiştir.

Tablo 10: Travel ve Otel çalışanlarının ÖB düzeyi kıyaslaması

Group Statistics					
turizm calisan		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
genelbaglilik_ort	Otelcalisan	123	3,5566	,68503	,06177
	Travelcalisan	85	3,6370	,38270	,04151

Group Statistics tablosuna baktığımızda, travel`de çalışanların otel çalışanlarına nazaran ÖB düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Hipotez 7`de travel çalışanlarının ÖB düzeyinin otel çalışanlarına nazaran yüksek olduğu savunulmuş ve bu hipotezin doğruluğu kanıtlanmıştır.

SONUÇ

Araştırmaya Bakü`de bulunan turizm işletmelerinde çalışan 208 kişi katılmıştır. Anket uygulaması öncesi 7 Hipotez geliştirilmiş, uygulama sonrası analizlerde Hipotezlerin doğruluğu test edilmiştir.

İlk önce araştırmanın güvenilir olduğunu gösterebilmek adına Cronbach`'s Alpha analizi yapılmıştır. Analiz sonucu olarak araştırmanın güvenilir olduğu kanıtlanmıştır.

Bağlılığın boyutunu belirlemek için Faktör analizi uygulanmıştır. İki faktör olduğu ortaya çıkmıştır.

Hipotez 1`de örnekleme oluşturan kadınların ÖB düzeylerinin erkeklere nazaran yüksek olduğu savunulmuştur. Yapılan T-testi sonucu olarak bu hipotezin doğruluğu kanıtlanmıştır.

Hipotez 2`de örnekleme oluşturan evli bireylerin ÖB düzeylerinin bekarlara nazaran yüksek olduğu savunulmuştur. Yapılan T-testi sonucu olarak bu hipotezin doğruluğu kanıtlanmıştır.

Hipotez 3`de bireylerin yaş aralığına göre ÖB düzeyleri farklılaşıyor olması savunulmuştur. Yapılan Anova analizi sonucu bu hipotezin doğruluğu kanıtlanmıştır.

Hipotez 4`de lisans eğitim düzeyine sahip bireylerin ÖB düzeylerinin diğer bireylere nazaran daha yüksek olduğu savunulmuştur. Yapılan Anova analizi sonucu bu hipotezin doğru olmadığı ortaya çıkmış ve red edilmiştir.

Hipotez 5`de 7-9 yıl arası örgütte çalışan bireylerin ÖB düzeylerinin diğer bireylere nazaran yüksek olduğu savunulmuştur. Yapılan Anova analizi sonucu bu hipotezin doğruluğu kanıtlanmıştır.

Hipotez 6`da Yiyecek ve İçecek departmanında çalışan bireylerin B düzeylerinin diğer bireylere nazaran yüksek olduğu savunulmuştur. Yapılan Anova analizi sonucu bu hipotezin doğru olmadığı ortaya çıkmış ve red edilmiştir.

Hipotez 7`de travel`de çalışan bireylerin B düzeylerinin otel çalışanlarına nazaran yüksek olduğu savunulmuştur. Yapılan T-testi sonucu bu hipotezin doğruluğu kanıtlanmıştır.

KAYNAKÇA

Tez

YILMAZ DOĞAN Meryem (2017), *Ortaokul Öğretmen ve Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir

KARATAŞ Ersan (2017), *Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algularının Örgütsel Bağlılıklarına Olan Etkisine Yönelik Bir Araştırma*, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli

DEMİRBAŞ İhsan (2017), *Türk Havacılık Sektöründe Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesi*, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

DAĞCI Osman (2017), *Havacılık Sektöründe Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Hava Aracı Bakım Teknisyenleri Üzerine Bir Araştırma*, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

TAN Suriye (2017), *Öğretmen Algularına Göre Örgütsel Sağlık ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Siirt

SARPBALKAN Damla (2017), *Dönüşümcü Liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Araştırma*, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bursa

ABOSRRA Adel Omer (2017), *The Effect of Job Involvement on Organizational Commitment*, Karabuk University Social Sciences Institute, Master`s Thesis, Karabuk

XHAKO Dorela (2017), *The Moderating Effect of Perceived Organizational Support (Pos) In The Impact of Workload And Workfamily Conflict On Organizational Commitment a Research in Hospital Nurse Staffing*, Hacettepe University Business Administration Department, Master`s Thesis, Ankara

SEVİNÇ Aylin (2014), *Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki, Kamu Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

KILIÇ Gonca (2008), *Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara

PALAVAR Karabey (2010), *Otel İşletmelerinde Çalışan İş Görenlerin Eğitimi ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki Belek Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara

ORAL Hande (2015), *Otel İşletmelerinde İş Koşullarının Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir

AHMADI Fariba (2014), *Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Atatürk Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum

DİKER Oğuz (2014), *Algılanan Liderlik Tarzları, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Turizm Endüstrisinde İncelenmesi*,

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Eskişehir

GENCER Zeynep (2016), *Otel İşletmelerinde Aşırı İş Yükünün Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Side ve Belek Bölgelerinde Bir Uygulama*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Isparta

ACAR Hande (2017), *Örgütsel Bağlılık Türleri ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Araştırılması*, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bursa

BAYRAK Özlem (2017), *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları*, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya

KHODAYARI Moloud (2017), *Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Ankara İlinde Bir Uygulama*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

TÜRKKAN Eda (2017), *Örgüt Kültürü İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: İstanbul Ticaret Üniversitesi Personeli Örneği*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

BULŞU Çilem (2017), *Farklılık Yönetiminin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: İstanbul'daki 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmesi Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*, Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Batman

ÇUKUR Yaşar (2017), *Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu İlişkisi İstanbul İtfaiyesi Örneği*, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

GÜRSEL Ünal (2017), *Örgütsel Bağlılık ve Yenilik Yönetimi İlişkisi: Mutfak Personeli Üzerine Bir Araştırma*, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli

BÜLBÜL Sevda (2016), *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini: Bir Kamu Kurumunda Uygulaması*, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

KARDAŞ Sevilay (2016), *Konaklama İşletmelerinde Çalışan Personelin İş Tatmin Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

GÜLER Gülçin (2016), *Pozitif Psikolojik Sermaye İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Mersin İli Perakende Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Mersin

ARAS Ezgi Oylum (2017), *Mobbing, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Tekstil Firması Örneği*, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

TAŞ Taylan (2017), *Personel Güçlendirme İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Şanlıurfa İli Örneği*, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Şanlıurfa

BAĞCIOĞLU Zevcan (2017), *Çalışanlarda Motivasyon ve Örgütsel Bağlılık*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

VURDU Umut (2017), *Resmi Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Durumları İle Örgütsel Bağlılıkları*

Arasındaki İlişki, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

GÜNDÜZ Bayram (2016), *Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve İş Güvenliği Alguları Arasındaki İlişki: Gebze Organize Sanayi Bölgesi Örneği*, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

GÜLDİKEN Yelsim (2017), *Kurum Kültürünün Benimsenmesinin Örgütsel Bağlılık Düzeyine Olan Rolünün Değerlendirilmesi: Eskişehir İlinde Bir Özel Okulda Uygulama*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir

YENİGÜRBÜZ Salih (2017), *Örgütsel Bağlılık Değişime Direnç İlişkisi ve Örgütsel Bağlılığın Değişime Direnç Üzerindeki Etkisi*, Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

KAYA İbrahim (2017), *Okul Yöneticileri İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Lisansüstü Programları, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

DALGIÇ Doğan (2017), *Hizmetkar Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir

ÇELİK Emrah (2017), *Şirketlerde Mobbing Uygulaması ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul

KESKİN Ömer (2017), *Bankalarda Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Düzce İli Örneği*, Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bartın

Ek 1. Örgütsel Bağlılık Ölçek soruları

	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
Kariyer hayatımın geriye kalanını bu işletmede geçirmekten mutluluk duyarım					
Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum					
Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum					
Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyyet duygusu hissediyorum					
Çalıştığım kurumdan dışardaki insanlara gururla bahsediyorum					
Bu kurum benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor					
Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur					
Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum					
Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir					
Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum					
Şuan bu kurumda çalışmaya devam etmemin sebebi, istekten ziyade zorunluluktan kaynaklanmaktadır					
Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor					
Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor					
Bu kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar					

nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum					
Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum					
Bu kurumdan şimdi ayrılısam suçluluk hissederim					