

T.C.
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**AİLE DESTEKLİ ÖRGÜT ALGISI, İŞ DOYUMU VE İŞTEN AYRILMA
NİYETİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ**

Burcu Otabaş

Zonguldak 2019

T.C.
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**AİLE DESTEKLİ ÖRGÜT ALGISI, İŞ DOYUMU VE İŞTEN AYRILMA
NİYETİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ**

Hazırlayan
Burcu Otabaş

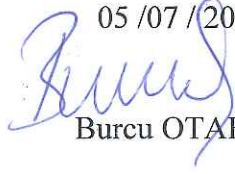
Tez Danışmanı
Prof. Dr. Ahmet Ferda Çakmak

Zonguldak 2019

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Hazırladığım Yüksek Lisans Tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, yazımda enstitü yazım kılavuzuna uygun davranıldığımı taahhüt ederim.

05 /07 /2019


Burcu OTABAŞ

T.C
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ONAYI

Enstitümüzde İşletme Anabilim Dalı'nda 155282101018 numaralı Burcu OTABAŞ'ın hazırladığı "Aile Destekli Örgüt Algısı, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyetinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi" konulu DOKTORA/YÜKSEK LİSANS tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 24/06/2019 Pazartesi Günü 13:30'da yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezinin onayına OYBİRLİĞİYLE/OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

Başkan _____


Prof. Dr. Ahmet Ferda ÇAKMAK (Danışman)

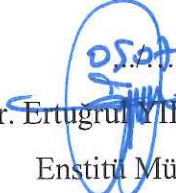
Üye _____


Doç. Dr. Fatma Zehra TAN

Üye _____


Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Müjdat BAŞARAN

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.


05.07/2019
Doç. Dr. Ertuğrul YILDIRIM
Enstitü Müdürü

ÖZET

Kurum	: ZBEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı
Tez Başlığı	: Aile Destekli Örgüt Algısı, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyetinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi
Tez Yazarı	: Burcu Otabaş
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Ahmet Ferda Çakmak
Tez Türü, Yılı	: Yüksek Lisans Tezi, 2019
Sayfa Adedi	: 97

Bu araştırmada, üniversitede idari görevde çalışan personellerin örgütsel bağlılığının aile destekli örgüt algısı, iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti üzerine olan etkisi incelenmektedir. Bireyin örgüte olan bağlılığı, sürekliliği, örgütün normlarını kendi normlarıyla özdeşleştirebilmeleri örgütün hedef ve amaçlarına ulaşmada birçok sorunu ortadan kaldırmaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireylerin buna bağlı olarak iş doyumları da yüksektir ve bireyin örgüte yönelik olumlu düşüncesi, iş hakkındaki hislerini de olumlu hale getirmektedir. Yine bireyin, işi ve aile yaşamı arasındaki dengeyi kurması, örgüt içi performans artırıcı çözümlerin üretilmeye sağlanmasına ve bütünleştirici temellerin oluşmasına imkân sağladığı ve tüm bunlara bağlı olarak bireyin işten ayrılma niyetinde azalmalar görülmektedir. Bu sebeple de çalışmada idari görevde çalışan memur ve sürekli işçilerin bağlılıklarının ölçülmesi amaçlanmış ve demografik faktörlerle ilişkisi incelenmiştir.

Araştırmaya gönüllü olarak katılan 226 kişiden oluşan örneklem grubundan elde edilen analizler sonucu örgütsel bağlılığın, aile destekli örgüt algısı, iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti üzerinde çeşitli etkileri olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Aile Destekli Örgüt Algısı, İş Doyumu, İşten Ayrılma Niyeti.

ABSTRACT

Institution :ZBEU Institute of Social Sciences, Department of
Business Management
Title of the Thesis :The Effects of Family-Suported Organization Perception,
Job Satisfaction and Intent to Turnover on
Organizational Commitment
Author of Thesis : Burcu Otabas
Advisor of Thesis : Prof. Dr. Ahmet Ferda Cakmak
Type of Thesis, Year : Master’s Thesis, 2019
Number of Pages : 97

In this study, organizational commitment of the administrative staff at Zonguldak Bulent Ecevit University is analyzed in terms of their perception of family supported organization, job satisfaction and intent to turnover. The individual's commitment to the organization, continuity, and the identification of the norms of the organization with himself/herself helps the organization to be able to eliminate many problems in achieving the goals and objectives. Individuals with high organizational commitment have high job satisfaction correspondingly and the constructive thinking of the individuals towards the organization makes their feelings on the work positive as well. Furthermore, when the individual manages to balance between work and family life, at first the production of performance-enhancing solutions within the organization and cohesive fundamentals are ensured, and then taking into account all of these, the intention of the individual to quit the job minimizes. For the very reason, this study aims at both measuring the commitment of civil servants and permanent workers in the administrative posts and analyzing their relationship with demographic factors.

As a result of the analyses obtained from the sample group consisting of 226 volunteers, it has been clearly comprehended that organizational commitment has various effects on the perception of family supported organization, job satisfaction and intent to turnover.

Anahtar Kelimeler: Organizational Commitment, Perception of Family Supported Organization, Job Satisfaction, İntent to Turnover

ÖNSÖZ

İnsanoğlunun tarih boyunca çeşitli ihtiyaçları olmuş ve bu ihtiyaçlarını çalışarak gidermeye çalışmıştır. Çalışma hayatı bireyin sosyal ve fiziksel gereksinimlerini karşılamada aynı zamanda saygınlık kazanmasında büyük öneme sahiptir. Bu çalışma genel olarak örgütsel bağlılık davranışına odaklanmaktadır. Her çalışanın öncelikle bir ailenin üyesi olması, aynı zamanda sosyal çevrenin ve toplumun bir parçası olması sebebiyle iş doyumunu, işten ayrılma niyeti ve aile destekli örgüt algısının, örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini ortaya koymak, kişisel ve örgütsel faktörlerin, demografik değişkenlerle olan ilişkilerini ve bu ilişkiyi ne derecede etkilediklerini ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır.

Çalışmanın Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesinde gerçekleştirilmesine destek veren ve bu tezi yazmamda büyük öneme sahip olan bir önceki dönem Rektörümüz, Milli Eğitim Bakanlığı Bakan Yardımcımız değerli hocam Prof. Dr. Mahmut Özer'e sonsuz saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Bu çalışmada değerli zamanını, rehberliğini ve bilgi birikimini benden esirgemeyen, değerli danışmanım Prof. Dr. Ahmet Ferda Çakmak'a, her konuda desteğini sunan Emine Eroğlu'na, mesai arkadaşlarım Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Koordinatörlüğü çalışanlarına ve değerli aileme hissettirdikleri manevi destek için teşekkürler ediyorum.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ.....	ii
TEZ ONAYI.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiii
GİRİŞ	1
1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI	4
1.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı	4
1.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	6
1.3. Örgütsel Bağlılığa Benzer Kavramlar.....	7
1.3.1. İşe Bağlılık.....	8
1.3.2. Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık.....	9
1.3.3. Mesleki Bağlılık.....	9
1.4. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması.....	10
1.4.1. Etzioni Yaklaşımı.....	10
1.4.2. Penley ve Gould'un Yaklaşımı.....	11
1.4.3. Kanter'in Yaklaşımı.....	12
1.4.4. O'Reilly ve Chatman Yaklaşımı.....	13
1.4.5. Allen ve Meyer Yaklaşımı.....	13
1.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	17
1.5.1. Kişisel Faktörler.....	18
1.5.2. Örgütsel Faktörler.....	20
1.6. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	22
1.6.1. Örgütsel Bağlılık ve Performans Düzeyi.....	23
1.6.2. Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Devamsızlığı.....	23
1.6.3. Örgütsel Bağlılık ve İşe Geç Kalma.....	23
1.6.4. Örgütsel Bağlılık-İş Gücü Devir Oranı ve İşten Ayrılma Niyeti.....	23
2. AİLE DESTEKLİ ÖRGÜT ALGISI, İŞ DOYUMU VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMLARI.....	25
2.1. Aile Destekli Örgüt Algısı ve Örgütlerin Aile Yaklaşımları	25
2.1.1. Aile Dostu Uygulama Biçimleri	27
2.1.1.1. Esnek Çalışma Saatleri.....	29
2.1.1.2. Kısmi Zamanlı Çalışma.....	30
2.1.1.3. Çalışma Mekanında Esneklik.....	31
2.1.1.4. Sıkıştırılmış İş Haftaları.....	32
2.1.1.5. İş Paylaşımı.....	33
2.1.2. İş Aile Dengesinin Örgütsel Boyutta Korunması	33

2.1.2.1. Örgütsel İlgisizliğin Nedenleri.....	34
2.1.2.2. Örgütün Bilgisizliği.....	34
2.1.2.3. Örgütün Önemsememesi.....	34
2.1.3. Aile Dostu Uygulamaların Faydaları	35
2.1.3.1. Çalışanlar Açısından Faydaları.....	35
2.1.3.2. Örgütler Açısından Faydaları.....	36
2.1.4. Örgütsel Bağlılık ve Aile Destekli Örgüt Algısı Arasındaki İlişki	36
2.2. İş Doyumu.....	37
2.2.1. İş Doyumunu Meydana Getiren Faktörler	38
2.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	39
2.2.2.1. Demografik Faktörler.....	39
2.2.2.2. Örgütsel Faktörler.....	40
2.2.2.2.1. Ücret.....	41
2.2.2.2.2. İşin Niteliği.....	41
2.2.2.2.3. Yükselme Olanakları.....	41
2.2.2.2.4. Çalışma Şartları.....	41
2.2.2.2.5. Çalışma Arkadaşları.....	42
2.2.3. İş Doyumuyla Bağlantılı Diğer Kavramlar.....	42
2.2.3.1. İş Doyumu ve Motivasyon.....	42
2.2.3.2. İş Doyumu ve Performans.....	42
2.2.3.3. İş Doyumu ve Yaşam Döngüsü	43
2.2.4. İş Doyumu Sonuçları	44
2.2.5. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişki	45
2.3. İşten Ayrılma Niyeti	46
2.3.1. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Etmenler	48
2.3.2. Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki	49
2.4. Örgütsel Bağlılık, Aile Destekli Örgüt Algısı, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki.....	50
3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÇALIŞANLARIN AİLE DESTEKLİ ÖRGÜT ALGISI, İŞ DOYUMU VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA.....	52
3.1. Örgütsel Bağlılık, Aile Destekli Örgüt Algısı, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Konuları İle İlgili Yapılmış Çalışmalar	52
3.1.1. Örgütsel Bağlılık, Aile Destekli Örgüt Algısı, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlgili Yerli Literatürün İncelenmesi.....	52
3.1.2. Örgütsel Bağlılık, Aile Destekli Örgüt Algısı, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlgili Yabancı Literatürün İncelenmesi	54
3.2. Araştırmanın Metodolojisi.....	55
3.2.1. Araştırmanın Amacı.....	56
3.2.2. Araştırmanın Hipotezleri	56
3.2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	57
3.2.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	57
3.2.5. Veri Toplama Araçları	57
3.2.5.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	58
3.2.5.2. Aile Destekli Örgüt Algısı Ölçeği.....	58
3.2.5.3. İş Doyumu Ölçeği.....	58
3.2.5.4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği.....	59
3.2.6. Araştırmada Kullanılan İstatistik Analizler	59
3.2.6.1. Araştırma Verilerinin Analizi.....	60

3.3. Betimleyici İstatistikler.....	60
3.3.1. Demografik Faktörler	60
3.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Betimleyici İstatistikler	63
3.3.3. Aile Destekli Örgüt Algısına İlişkin Betimleyici İstatistikler	65
3.3.4. İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Betimleyici İstatistikler	69
3.3.5. İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Betimleyici İstatistikler.....	70
3.4. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri	71
3.5. Verilere Uygulanacak Analiz Türünün Belirlenmesine İlişkin Bulgular ...	71
3.6. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular.....	77
SONUÇ	81
KAYNAKÇA.....	83
EKLER	95
ÖZGEÇMİŞ	97



TABLULAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 3.1: Anket Uygulamasına Katılanların Cinsiyet Dağılımı	60
Tablo 3.2: Anket Uygulamasına Katılanların Yaş Dağılımı.....	61
Tablo 3.3: Anket Uygulamasına Katılanların Medeni Durum Dağılımı	62
Tablo 3.4: Anket Uygulamasına Katılanların Eğitim Durum Dağılımı.....	62
Tablo 3.5: Anket Uygulamasına Katılanların Çocuklarına İlişkin Yaş Dağılımı..	63
Tablo 3.6: Anket Uygulamasına Katılanların Unvan Dağılımı	63
Tablo 3.7: Örgütsel Bağlılık Algısı İfadelerine Verilen Yanıtların Frekans Dağılımı	64
Tablo 3.8: Örgütsel Bağlılık Algısı Ölçeğine Verilen Yanıtlara İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	65
Tablo 3.9: Aile Destekli Örgüt Algısı İfadelerine Verilen Yanıtların Frekans Dağılımı	66
Tablo 3.10: Aile Destekli Örgüt Algısı Ölçeğine Verilen Yanıtlara İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	68
Tablo 3.11: İş Doyumu Algısı İfadelerine Verilen Yanıtların Frekans Dağılımı..	69
Tablo 3.12: İş Doyumu Algısı Ölçeğine Verilen Yanıtlara İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	69
Tablo 3.13: İşten Ayrılma Algısı İfadelerine Verilen Yanıtların Frekans Dağılımı	70
Tablo 3.14: İşten Ayrılma Niyetin Algısı Ölçeğine Verilen Yanıtlara İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	70
Tablo 3.15: Güvenilirlik Analizi.....	71
Tablo 3.16: Cinsiyet Değişkenine Ait t Testi Analizi.....	72
Tablo 3.17: Medeni Durum İçin t Testi Analizi	73
Tablo 3.18: (0-6) Yaş Aralığındaki Çocuklar İçin t Testi.....	74
Tablo 3.19: (7-15) Yaş Aralığındaki Çocuklar İçin t Testi.....	75
Tablo 3.20: (15-21) Yaş Aralığındaki Çocuklar İçin t Testi.....	75
Tablo 3.21: Memur ve Sürekli İşçi Kadrolarından Çalışan Personelin Unvanlarına Göre t Testi	76
Tablo 3.22: Hata Terimlerinin Normallik Testi.....	77
Tablo 3.23: Çoklu Eşdoğrusallık Katsayıları.....	78

Tablo 3.24: Otokorelasyon Kontrolü Model Özeti.....	78
Tablo 3.25: Bağımlı Değişkenlerin Regresyon Analizi.....	79



ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1.1: Duygusal Bağlılık Yaklaşımı	14
Şekil 1.2: Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli	16
Şekil 3.1: Anket Uygulamasına Katılanların Yaş Dağılım Grafiği	61
Şekil 3.2: Araştırma Modeli.....	80



KISALTMALAR LİSTESİ

ZBEÜ	: Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi
BETA	: Standartlaştırılmış Regresyon Katsayısı
df	: Serbestlik Derecesi
F	: Frekans
N	: Anakütle
Ort	: Ortalama
R	: Çoklu Regresyon Katsayısı
R ²	: Çoklu Açıklayıcılık Katsayısı
s.	: Sayfa
Sig	: Anlamlılık Düzeyi
SPSS	: Sosyal Bilimler için İstatistik
Statistic	: İstatistik
Std	: Standart Sapma
TL	: Türk Lirası
vb.	: Ve Benzeri
vd.	: Ve Diğerleri
VIF	: Varyans Artış Değeri

GİRİŞ

Bireylerin yaptıkları işlerden duydukları memnuniyet olarak tanımlanan iş tatmini, bir gün içerisindeki zamanlarının kayda değer kısmını iş yerinde geçiren bireyler için önem arz etmektedir. Küreselleşmenin hızla süreklilik gösterdiği günümüz işletmelerinde bireylere aslında müşteri gözüyle bakılması, bu işletmelerin dış piyasalarda daha başarılı olmalarını sağlayabilmektedir. Çünkü işletmeleri ayakta tutan faktörlerin başında insana olan ihtiyacı hiç bitmeyen organizasyonlar ve örgütlerin çalışanları ne kadar tatmin ettiği de gelmektedir.

İş yaşantısında örgütler hayatta kalabilmek için belirli stratejiler geliştirmişlerdir. Bu stratejilere kimlik kazandırmak için nitelikli çalışanlara ihtiyaç duymuşlar ve personellerini bu doğrultuda seçme yoluna gitmişlerdir. İş hayatında yer edinip tutunmaya çalışan örgüt ve örgüt çalışanları kendi ihtiyaçlarını ortak bir potada eritme gayreti içerisinde girmişlerdir. Çalışma hayatının tarihsel süreci boyunca çeşitli kavramlar ortaya atılmış, araştırmacılar çoğunlukla örgütsel bağlılık, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti kavramlarına önem vermişlerdir.

Bu tez çalışması üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılığın sınıflandırılması, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ve örgütsel bağlılığın sonuçları üzerinde çalışılmıştır. İkinci bölümde aile destekli örgüt algısı, iş doyumu, işten ayrılma niyetlerine değinilmiştir. Son bölümde ise Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi'nde memur ve sürekli işçi kadrosunda çalışan personeller arasında yapılan araştırma ile ilgili çalışmada ortaya konan problemin amacı, hipotezleri, önemi, varsayım ve sınırlılıkları, veri toplama yöntemi, analizler ve bulguları gösteren bilgiler yer almaktadır.

İnsanoğlu barınma, hayatta kalma, yeme-içme gibi fiziksel ihtiyaçlarını, çalışarak gidermeye çalışmış zaman zaman da bu ihtiyaçları karşılamak için diğer insanlarla rekabete girmiş, bu rekabet ortamı beraberinde başka ihtiyaçların doğmasına neden olmuştur. Böylece bireysellikten toplumsal yaşama, yerleşik hayattan endüstriyel hayata geçen insanoğlu çalışma hayatına atılmıştır. Endüstriyel hayata geçiş ile birlikte iş ve işçi kavramları ortaya çıkmış ve bu kavramlar daha başka ihtiyaçları doğurmuştur.

İnsanoğlunun tarih boyunca çeşitli ihtiyaçları olmuştur. Bunların en başına Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi piramidinin en alt basamağında yer alan fizyolojik ihtiyaçlar akla ilk gelen gereksinimdir.

Örgüt ve çalışan ilişkisi geçmişten günümüze süregelen bir olgudur. İnsan hayatının büyük bir bölümünü çalışarak geçirmektedir. Bireyin sosyal ve fiziksel ihtiyaçlarına karşılık olarak kendini geliştirmesi de sosyal statü sahibi olması ve saygınlık kazanmasını da beraberinde getirmektedir. İnsan, küreselleşen ve sürekli gelişen dünyada sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneği sayesinde hayatta kalmış ve kendisini geliştirmiş stratejik bir kaynaktır. Örgütlerin amaç ve değerlerinin, çalışanların amaç ve değerleriyle aynı paralelde olması örgütlere fayda sağlayan bir unsurdur (Çekmecioğlu, 2006: 155).

Örgütlerin başarısında kilit rol üstlenen insan kaynağı, örgütler için en değerli varlık haline gelmiş, örgütle arasında sağlam ve verimli ilişki sağlama yönüyle örgütlerin en önemli hedefleri arasında yer edinmiş ve karşılıklı güvене dayalı ilişkiler geliştirilmiştir. Bireylerin örgütün değer, norm ve hedeflerini kavraması, örgüte inanması, kendisini örgütün gerçek bir bireyi gibi hissetmesi örgütte kalıcılığını sürekli hale getirmesi, örgütsel bağlılık kavramını oluşturmaktadır. Örgütler iş dünyasında ayakta kalma mücadelesini sektördeki diğer rakiplerinden üstün olma, pazar payını artırma ve sürekliliğini sağlama gibi istek ve hedeflerini gerçekleştirmek için belirli stratejiler geliştirmişlerdir. Örgütlerin bu hedef ve amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için doğru bir yönetim anlayışına, doğru stratejiler ve uygun çalışanlara ihtiyaçları bulunmaktadır. Uygun ve doğru seçilmiş çalışanlarla bir arada bulunan örgüt, hedeflerini kısa zamanda gerçekleştirecektir. Örgütlerin temel stratejilerinden biri olan örgütsel bağlılık da bu aşamada karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel bağlılığa önem veren işveren, çalışanın da bu bağlılığa karşılık vermesini beklemektedir. Örgüt ve çalışan arasındaki iletişimin kuvveti başarıyı artırıcı rol üstlenir. Örgütün, çalışanlarının motivasyonlarını artırıcı, onların uzmanlık alanlarını destekleyici, bilgi ve becerilerini yükseltici eğitim vermeleri çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artıran olumlu etkenlerdir.

Örgütlerinde bağlılık duygusuyla çalışan bireyler daha özverili çalışmakta örgütlerin hedeflerine ulaşmaları konusunda yoğun emek sarf etmekte ve

kendilerini örgütleriyle bütünleştirmektedirler. Örgüt yöneticileri de çalışan bireylerle doğru iletişim kurarak onları örgütün bir parçası olduklarını hissettirmeli, çalışanlarının öz yeterliliklerini geliştirici ortamlar sunmalı onlara verdikleri değeri görünür kılmalıdır. Bu ilkelerle hareket eden örgütler daha verimli çalışma ortamı sağlayarak çalışanları ile iş performansı ve işten alınan doyumunu artıracaklar ve böylelikle çalışanların bağlılıklarını güçlendirmiş olacaklardır (Kervancı, 2013: 2).

Son yıllarda hızla gelişen teknoloji, politik ve sosyal çevrede yaşanan değişim ve gelişimlerle örgütlerin karmaşık bir hale gelmesi örgütsel bağlılığa olan ilginin de artmasına sebep olmuştur. Örgütler çalışan bireylerinin işe karşı yüksek aidiyet duygusuyla tutunmalarını, ekstra çaba sarf etmelerini, yüksek motivasyonla işe tutunmalarını beklemektedir.

Sonuç olarak diğer piyasalarla rekabet halinde olmak isteyen organizasyonların, insan faktörünü de göz ardı etmeden ilerlemeye devam etmeleri gerekmektedir. Çünkü bir organizasyonun başarısı aynı zamanda çalışanlarını ne ölçüde mutlu ettiğine bağlı olarak çalışanların da ne ölçüde işlerini benimsediğine bağlıdır.

Yüksek iş doyumuna sahip çalışanlar, müşteri tatminini de sağlayarak işletmeye verimlilik sağlar. İş doyumundan yoksun çalışanların ise verimlilik konusunda örgütlere olumsuz etkilerinin olduğu görülmektedir. Bu sebeple işletmelerin belirli aralıklarla çalışanlarının iş tatminini ölçmesi, elde edecekleri sonuçlara göre verimliliklerini arttırmalarını sağlamaları gereklilik göstermektedir. Nitekim işe karşı duyulan isteksizlik, işten kaçma isteği, devamsızlık ve iletişimsel problemler doyumsuzluk sonucu ortaya çıkacak bu durum çalışanların performansları etkileyecek ve dolayısıyla bu durum verimsizlikle sonuçlanacaktır. Buna karşılık işinde doyuma ulaşan kişiler başka bir iş arama eğiliminde bulunmayarak örgüte olan bağlılıklarını sürdürmektedir.

1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

Örgütler teknoloji çağı olarak adlandırılan 2000'li yıllar itibariyle değişmez üretim faktörleri haline gelmişlerdir (Güçlü, 2006: 5-6). Bir örgütün var olmasında, kurum kimliği kazanmasında ve teknolojik yeniliklerden yararlanmasında en büyük unsur kuşkusuz insan faktörüdür. Örgütte insan kaynağı sirkülasyonunun düşük olması mevcut çalışanlar arasındaki motivasyonun artmasına ve buna bağlı olarak işe devamsızlık oranının azalmasına neden olmaktadır. Örgütsel bağlılık algısı, örgüt açısından büyük bir öneme sahiptir. Bunun temel sebebi ise zor ve karmaşık olan insan yapısının örgüt yönetimi doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemesidir (Güçlü, 2006: 5-6).

Bireyin zaman içerisinde değişen beklenti ve ihtiyaçları karşısında örgütte yaptığı iş karşılığında bireyin aldığı ekonomik ödülün tek başına yetersiz kalması, bireyin sosyo-kültürel ve psikolojik açıdan kendini tatmin edecek yeni araçlara gereksinim duymasına yol açmıştır. Buna karşılık olarak örgüt ve işveren bireyin bu ihtiyacını karşılamak amacıyla farklı çözüm yolları ortaya koymuşlardır (Akpınar, 2007: 51). Örgütsel bağlılık kavramı ise örgüt çalışanlarının ihtiyaç ve beklentilerini daha iyi anlaşılmasını ve tahlil edilmesini sağlayan önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Örgütsel bağlılığın literatürde çeşitli tanımları bulunmaktadır. Bunlardan bazıları şunlardır; Meyer ve Herscovitch (2001: 301)'e göre bağlılık, "bireyi bir amaca yönlendiren, davranışa yön veren dengeleyici güç" olarak tanımlamıştır. Buchanan (1974:533)'a göre; "Örgütsel bağlılık, kurumun hedefleri ve değerleri arasında saygı ve bağlılık duygusuyla bağlanmasıdır". Mowday (1979: 226)'a göre örgütsel bağlılık "örgütte çalışan bireyin örgütle özdeşleşip, örgütle bağ kurma kuvvetidir". Hall, Schnedier ve Nygren (1970: 176-177)'e göre "örgütsel bağlılık, örgütün hedefleri ile bireyin hedeflerinin zamanla birleşmesi ve uygun hale gelme sürecidir". O'Reilly ve Chatman (1986: 493)'e göre "kişinin örgüt kurallarını psikolojik olarak benimseyip, örgütün özelliklerini ve bakış açılarını özümseme, kabul etme derecesidir".

Örgütsel bağlılık, kişinin örgütle bağdaşması, örgütle yakın ilişki kurma kuvveti içerisinde olması olarak tanımlanmaktadır. Örgütle bağdaşma, örgütün tüm çalışanlarıyla hedef ve değerlerinin desteklenmesini amaçlayan sadakat boyutunu kapsamaktadır (Yüceler, 2009: 448).

Örgütsel bağlılık, kişinin çalıştığı kurum ile uyum içinde olması, örgütün hedefleri doğrultusunda çaba ve emek sarf etmesi, kurumdan da bu çabasına karşılık aldığını görmesi ve kendini çalıştığı kurumun bir parçası gibi hissetmesidir. Etzioni örgütsel bağlılığı; yabancılaştırıcı (mecburi) katılım, çıkarıcı katılım ve ahlaki katılım olarak, Kanter ise; devam bağlılığı, birlik bağlılığı ve kontrol bağlılığı şeklinde üç bağlılık türü olduğunu belirtmiştir (Güçlü, 2006: 11-18). Örgütsel bağlılığın, örgütün sürekliliği ve devamlılığı açısından önemsenen ve üzerinde en çok çalışılan bağlılık türü olduğu görülmektedir (Gürbüz, 2006: 58).

Swales (2002: 159)'e göre örgütsel bağlılık, çalışanın kurumun değer ve hedeflerini gözetip özümsemesi, örgütün hedeflere ulaşılması yolunda çaba harcaması ve kurumun önemli bir parçası olma noktasında kuvvetli bir iradeye sahip olmasıdır. Bir diğer tanıma göre örgütsel bağlılık, akılcı gerekçeler aracılığı ile davranış şekline dönüşmesi bir başka deyişle çalışan bireyin örgüte karşı olan aidiyet duygusunun mantıksal dönüşmesinin boyutunu ifade eder (Uygur ve Koç, 2010: 81).

Örgütle çalışan birey arasındaki bağın temelini örgütsel bağlılık oluşturmaktadır. Örgütün amaç ve değerleri çalışan bireyin amaç ve değerleriyle örtüşmesi örgüte fayda sağlayacak birçok sorunu ortadan kaldıracak ve bu durum örgütleri bir adım ileri taşıyacaktır. Örgütsel bağlılık, zor ve uzun süreli emek sarf etmeyi hedefleyen bireye ve zamana göre değişiklik gösterebilen subjektif bir yapıya sahiptir (Gül, 2002: 51). En genel anlamıyla örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün amaç ve değerleriyle örgütün içinde kalma bağlılığıdır (Çekmecelioğlu, 2006: 155).

Örgüte içten bağlılık ve süreklilik eğilimi örgütsel bağlılığın temelini oluşturan iki ana unsurdur. İçten bağlılık, örgütle duygusal bağ kurma ve özdeşleşme anlamına gelmektedir. Çalışan bireyin beklenti ve istekleri örgütte

devamlılığı değiştiren unsurlardır. Örgüt içinde devamlılığı artıran unsurlar arasında yer alan içten bağlılık, örgütten ayrılma isteği oranlarında azalmalara sebep olmaktadır. Süreklilik eğilimi ise örgüt çalışanının kendisini örgütün bir parçası olarak görme niyeti olarak açıklanmaktadır. Birey bu iki eğilim arasında kendi yararına olacak şekilde örgütte gelecek edinme hedefini ortaya koyabilmekte ya da örgütle bağını koparabilmektedir (Mueller vd., 1992: 214).

Örgüte herhangi bir yaptırım olmaksızın çalışan bireyin aidiyet duygusuyla aktif bir iş gören olarak kendini örgüte bağlı hissetmesi, kurumda kalma isteğini artıran sebepler arasındadır. Örgütün hedef, amaç ve beklentileri doğrultusunda çalışan bireyi belirli bir davranış sergilemeye yönlendiren tutumsal bağlılık türüdür (Bal, 2018: 43).

Mowday ve arkadaşlarının öne sürdüğü iki farklı bağlılık tutumu vardır. Bunlar tutumsal ve davranışsal bağlılık türleridir. Tutumsal bağlılık bireyin, örgütün stratejisini benimsemesi, bu amaç doğrultusunda kendini örgütle özdeşleştirmesi ve çalışma arzusu anlamına gelmektedir. Davranışsal bağlılık ise bireyin davranışsal eylemleriyle örgüte olan bağından kaynaklanmaktadır. Mowday ve arkadaşları bu bağlılıklar arasında ilişki olduğunu ve davranışların birbirlerinden etkilendiklerini ortaya koymuşlardır (Akpınar, 2007: 52).

Örgütsel bağlılık hakkında yapılan tüm tanımların ortak özelliği, örgütle arasında bağ kuran çalışanların örgütün geleceği ve başarısı için çaba sarf edecekleri beklentisidir. Bağlılıkları yüksek olan bireylerin performans düzeyleri ve verimliliklerinin, bağlılığı düşük olan bireylere oranla daha yüksek olacağı örgütsel bağlılığın tanımlanmasında en önemli unsurdur (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2015: 3).

1.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Globalleşen dünyada bilginin ve öğrenmeye olan ilginin gün geçtikçe artması, örgütlerin sürekliliğini sağlayan önemli bir faktördür. Örgütlerin sermaye aracı olarak gördüğü emeğin öneminin hızla artması, örgütün bireye olan ihtiyacını ve önemini de artırmaktadır. Örgütsel bağlılık psikolojisiyle hareket eden birey, örgütün stratejilerini de benimseyerek çalışma performansını ve buna bağlı olarak iş doyumunu artırıp örgütün potansiyel hedeflerini yükseltmektedir.

Örgütte yüksek bağlılıkla çalışan birey kendisine verilen görevi yerine getirmek amacıyla ekstra çaba sarf ettiği ve örgütte devamlılıklarını sağlayarak örgüt içinde olumlu bir davranış sergiledikleri için çalışanlarının örgütle arasındaki bağı kuvvetlendirmek istemektedir (Akpınar, 2007: 52).

Örgütsel bağlılık davranışının temel dayanağı örgütün sürekliliğini sağlamak amacıyla istihdam edilen insan kaynağı faktörüdür (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2015: 3). Örgütsel bağlılığa önem veren örgütler çalışanlarının iş doyumları, performansları, verimlilikleri ve motivasyonlarının yüksek seviyede olması beklentisi içerisinde. Örgütsel bağlılığa önem vermeyen örgütlerde ise bunun tersi durumları gözlemlenmektedir (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2015: 3).

Örgüt çalışanları ile örgütü meydana getiren ana unsurlar olan değerler, inançlar, amaç ve hedefler ne kadar güçlü bir ortak paydada buluşursa o kadar sağlam bir örgüt kültüründen bahsedilebilir. Örgüt kültürü güçlendikçe örgütsel bağlılık da güçlenmektedir (Samadov, 2006:67). Örgüt kültürü içerisinde örgüt ile iletişim ve etkileşim içerisinde, ortak amaç doğrultusunda çalışan birey verimli bir örgütsel bağlılık oluşturmaktadır. Örgüt, insani yaklaşımlarla çalışanına değer verdiğinde ve onun örgütün önemli bir parçası olduğunu hissettirdiğinde çalışanın iş performansı ve motivasyonu artacak, örgütün üyesi olmaktan gurur duyacaktır (Samadov, 2006: 67).

Wright ve Bonett (2002: 1187) araştırmalarında, 27 farklı çalışmayı bir arada değerlendirerek örgütsel bağlılık ve performans arasında ilişkinin görev süresine göre farklılık gösterdiği sonucuna varmışlardır. Çalışma sonuçları, işe yeni başlayan personelde bağlılık ve performans arasındaki ilişkinin güçlü, kıdemli çalışanlarda ise daha düşük olduğunu göstermiştir.

1.3. Örgütsel Bağlılığa Benzer Kavramlar

Çalışmanın bu bölümünde örgütsel bağlılığa benzer kavramlar olarak işe bağlılık, çalışma arkadaşlarına bağlılık ve mesleki bağlılık incelenmektedir.

1.3.1. İŖe Bağlılık

İŖe bağlılık, alıŖan bireyin sorumlu olduğu iŖten dolayı duyduğu mutluluk ve iŖi sürekli hale getirme isteği olarak ifade edilmektedir (akar ve Ceylan 2005: 57). Bireyin iŖe bağlılık düzeyini duygusal olarak iŖine yakın ya da iŖinden uzak olması belirlemektedir (İnce ve Gl, 2005: 20).

Morrow (1983: 493) ise iŖe bağlılığı; yaŖ ve cinsiyet gibi demografik özelliklerin yanı sıra iŖe özendirme, örgüt kararları benimseme, örgüt içinde alınan kararlara katılma ve kariyer olanaklarının bir fonksiyonu olduğunu ileri sürmekte ve sosyo-kültürel çevrenin iŖe bağlılıkta önemli düzeyde bir etkisi olmadığını savunmaktadır.

İnce ve Gl (2005: 19), iŖe bağlılık konusunda yapılan araŖtırmalarda bu kavramın, bireyin kendi imajı ile iŖi arasındaki iliŖkiye, bireyin görev ve sorumluluklarına sahip çıkma derecesine, bireyin kendine verdiği değer ile bireysel performans değerlendirmesine ve bireyin psikolojik olarak iŖiyle zdeŖleŖme derecesinin düzeyine bağlı olduğunu ifade etmektedir.

Bireyin alıŖma ortamıyla zdeŖleŖme, örgüt alıŖanları arasında iyi iliŖkiler kurma, içinde bulunduğu örgütün değerlerini benimseyerek örgütün bir yesi olmaktan gurur duyma ve kendini örgütün bir parçası gibi hissedip, örgütün değerlerini kendi değerleri gibi kabul etmesi alıŖan bireyin iŖe olan bağlılığının artmasında önemli bir etkidir.

İŖe bağlılık, bireyin kendisini iŖiyle btnleŖtirmesi ve iŖe katılımını artırmasında önemli bir nedendir. Birey, kendi kimliğiyle iŖini rtŖtrdę takdirde iŖe devamsızlığı ve buna bağlı olarak iŖten ayrılma olasılığını azaltacaktır (Ergeneli, 2006: 117). Bu bağlılığın;

- Bireyin iŖinin kendi imajı için önemli olması,
- Bireyin iŖine aktif katılım göstermesi,
- Bireyin performansının kendisine duyduğu saygı ve özgüvenine kattığı etkiye bağlı olduğu dŖnlmektedir (Ergeneli, 2006: 117-118).

İşe bağlılık bireylerin kişilik özelliklerine ve çevresel faktörlere bağlı olarak değişebilmektedir. Bu nedenle çalışan her bireyin işe bağlılığı birbiriyle aynı olmamakla beraber faktörlerin eşitlenmesi durumunda benzeşebilmektedir.

1.3.2. Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık

Çalışma arkadaşlarına bağlılık kavramı örgütsel bağlılıkla karıştırılan bir bağlılık türüdür. Literatürde iş arkadaşlarına bağlılık olarak da geçmektedir. Örgüt içerisinde çalışan bireyin, örgüt içerisinde çalışan diğer bireylerle duygusal bağ kurup onlarla özdeşleşmesi sonucu oluşmaktadır (Bülbül, 2007: 10; İnce ve Gül, 2005: 20).

Çalışma arkadaşlarına bağlılık örgüt içerisinde hedeflere ulaşabilmek için bazen bir araç bazen de bir amaç olarak karşımıza çıkabilmektedir (Bülbül, 2007: 9).

Bağlılık duygusu fazla olan birey, ikili insan ilişkilerine ve arkadaşlık olgusuna değer ve önem vermektedir. Bağlılık duygusu yüksek olan birey, gelecekle alakalı plan ve programlardan daha önemli tuttuğu etkenin arkadaşlarıyla paylaşımlar olduğunu düşünmektedir. Bireyler, verimli oldukları bir çalışma ortamında iş arkadaşlarına yardımcı olmayı tercih etmektedirler. Bu tarz özelliğe sahip olan bireyler için arkadaş bağlılığı bir araçtan çok amaç niteliği taşımaktadır (Reichers, 1985: 471).

1.3.3. Mesleki Bağlılık

Mesleki bağlılık örgütte çalışan bireyin işine güçlü bir bağlılık göstermesi ve çalışan bireyin mesleğiyle bütünleşmesi olarak tanımlanmaktadır (Morrow ve Wirth, 1989: 40). Örgütte uzun yıllar zaman geçiren ve emek harcayan birey, mesleğin önemini daha iyi kavramakta ve mesleği onun için önem arz etmekte böylece mesleğin ideolojisiyle bütünleşmeye başlamaktadır (Morrow, 1983: 489).

Thornton (1970: 424)'a göre mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık birbirine endeksli temel iki kavramdır. Bu iki kavramın birbiri yerine tercih edilmesinin doğru olmayacağını, iki unsurun birbirini tamamlayıcı unsurlar olduğunu ve iki kavramın bir bütün olarak düşünülmesi gerektiğini belirtmektedir. Çalışan birey

örgütsel durumu mesleğin ana bileşeni olarak benimseyip bağlılık gösterebilmektedir.

Mesleği severek yapmak duygusal açıdan meslekle özdeşleşmiş olmak anlamına gelmektedir. Kurumla duygu yoğunluğu bakımından bağ kurma aynı zamanda kendini o kurumun bir üyesi gibi kuruma ait olduğunu hissetmesidir. Bireyin mesleğe devam etme ve kurumda kalıcılığını sürdürme isteği ise kurumda vazgeçemeyecek büyüklükte çaba sarf etmesi, sorumluluk duyması, alternatif bir iş imkânının olmaması ya da yüksek maliyetli olmasıdır (Baysal ve Paksoy, 1999: 8-9).

Profesyonel ekip ile çalışan örgütlerin, mesleki bağlılık ilişkileri örgütler açısından büyük önem arz etmektedir. Profesyonel çalışanların mesleğe, hedeflere ve inançlara olan bağlılık seviyeleri düşüktür. Hem mesleğe hem de örgüte bağlılığı yüksek çalışanların kurumun ilerleyişini artıracak tavırlar sergilediği düşünülmektedir. Örgütsel bağlılık, bireyin örgütle birleşmesini, tüm kurallarını benimsemesi ve örgüte katılımını ifade etmekte, mesleki bağlılık ise bireyin mesleğiyle özdeşleşmesidir. Başka bir deyişle, mesleki bağlılık; mesleki amaç, hedef ve değerleri kabul edip inanma, mesleğin menfaatleri yararına çaba sarf etme, meslekteki sürekliliğini devam ettirme isteği olarak karşımıza çıkmaktadır (Cengiz, 2001: 13-14).

1.4. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Literatürde Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması incelendiğinde çeşitli araştırmacıların farklı yaklaşımları ve farklı görüşleri olduğu görülmektedir. Etzioni, Penley ve Gould, Kanter, O'Reilly ve Chatman, Allen ve Meyer'in farklı görüşleri bulunmaktadır. Araştırmacıların örgütsel bağlılık kavramının oluşturulmasında farklı yaklaşımları ve sınıflandırmaları bu bölümde ayrı ayrı incelenecektir.

1.4.1. Etzioni Yaklaşımı

Etzioni, makro örgütsel bağlılık yaklaşımını üç bakış açısıyla incelemiştir. Bunlar ahlaki, mecburi (yabancılaştırıcı) ve çıkarıcı bağ yöntemleridir (Penley ve Gould, 1988: 43). Bireyin örgüt içerisindeki kabul görme ve uyum sürecini

ödüllendirmesini ise korkutma ve sembolik güce dayandırmaktadır. Ödüllendirici güç, maddi unsurlar ve bunun karşılığı olarak ödül sistemine dayanmaktadır. Korkutma gücü; beklenen davranışlara uyulmadığı durumda uygulanacak cezayı sembolize etmektedir. Sembolik güç ise, kariyer, itibar görme, prestij gibi ödüllerin sembolik yönünü ifade etmektedir (Samadov, 2006: 81).

Ahlaki bağlılık; bireyin örgütün amaç ve ilkelerini benimseme ve onlarla özdeşim kurmaya dayanan bir bağlılık türüdür. Bireyin başarısı veya çıkarları için kendisini sorumlu görmesidir (Samadov, 2006: 82-83).

Mecburi (yabancılaştırıcı) bağlılık; örgüte olan olumsuz yaklaşım olup, bireyin davranışlarının engellendiği durumlarda ortaya çıkmaktadır. Yabancılaştırıcı bağlılık ile örgüte bağlanan birey, örgüt içindeki ödül ve cezaları ortaya koyduğu işin nitelik ve kalitesine göre değil rastgele verildiğini ifade etmektedir. Çalışan birey bu bağlılık türünde örgütün içyapısı üzerinde müdahalesi olmadığı kanısına varır (Cengiz, 2001: 29).

Çıkarıcı bağlılık türünde ise birey, amaç ve hedeflerine ulaşmak için örgütü aracı olarak kullanmaktadır. (Samadov, 2006: 83). Birey kendi yeteneklerini ön planda tutarak üst yönetimdekilere kendini en iyi şekilde benimsetme çabasıdır.

1.4.2. Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Penley ve Gould'un örgüte katılım sağlamak amacıyla duygusal bağlılık yaklaşımını kullanmasının en önemli sebebi Etzioni'nin örgüte katılım modelini temel almalarıdır (Cengiz, 2001:27). Penley ve Gould, Etzioni'nin bağlılık modelini; ahlaki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve mecburi bağlılık olarak üç boyutta incelemiş, ahlaki bağlılık ve mecburi bağlılık türünü farklı değerlendirmiştir. Bunun nedeni ahlaki bağlılıkla, mecburi bağlılığın birbiriyle benzer kavramlar ya da zıt kavramlar olmasının belirsizliğinden kaynaklanmasıdır (Penley ve Gould, 1988: 45).

Penley ve Gould yaptıkları araştırmalarda ahlaki, çıkarıcı ve mecburi bağlılık türlerinin bir arada olabileceğini ileri sürmüşlerdir (Penley ve Gould, 1988: 52). Bu üç bağlılık türünün farklı sebeplerle farklı sonuçlar doğurduğunu savunmaktadır. (Penley ve Gould, 1988: 49).

1.4.3. Kanter'in Yaklaşımı

Duyumsal bağlılık çeşidinin en bilinen yaklaşımlarından biri Kanter yaklaşımıdır. Örgütlerin çalışma stratejileri ve politikaları gereği çeşitli beklentileri mevcuttur. Örgütlerin bu beklentilerinin yanı sıra çalışanların da bir takım ihtiyaçları ve istekleri olmaktadır. Kanter yaklaşımına göre çalışan bireylerin sosyal bir sistemin bütünü olarak gördükleri örgütlerine olumlu duygularla yaklaşarak tümüyle kanalize olmalarıdır (Kanter, 1968: 499).

Kanter'e göre bağlılık farklı iki sistem içerisinde meydana gelmektedir. Bunlar kişilik sistemi ve sosyal sistemdir. Kişilik sistemi; duyusal, bilişsel ve normatif eğilimlerden oluşmaktadır. Sosyal sistemler ise grup birliği, sosyal kontrol ve sistemin devamlılığı olan üç temel unsurdan oluşmaktadır (Sökmen, 2000: 35-37).

Örgüte empoze edilen davranışsal isteklerin Kanter tarafından üç değişik bağlılık türü olduğu ileri sürülmektedir. Bu bağlılık türleri kontrol, birlik ve süreklilik bağlılığıdır (Cengiz, 2001: 33). Bu bağlılık türlerini kısaca özetleyecek olursak; kontrol bağlılığı, çalışan bireyin örgüt değerlerine bağlı olması, bireyin örgüt tarafından konulmuş olan kurallara uyması anlamına gelmektedir (Adanalı, 2007: 5). Başka bir deyişle otoriteye itaat etmek ahlaki bir görev niteliğindedir. Bireyin karakteristik özellikleriyle, sistemin dayatmaya çalıştığı kararlar çelişmemelidir (Cengiz, 2001: 35). Birlik bağlılığında ise örgüt, örgütte yeni işe başlayan bireyleri diğer çalışanlarla kaynaştırmak ve örgüte uyum sağlama amacıyla oryantasyon gibi bir takım yöntemleri denerler (İnce ve Gül, 2005:31). Bireyin, örgüte duygusal olarak bağlılığını ifade eden sosyal ilişkiler temeline dayanan bağlılık türüdür (Cengiz, 2001: 34). Süreklilik bağlılığı türü, bireyin özveride bulunduğu ölçüde örgütte kalıcılığını sağlamak için bağlılık göstermesidir (İnce ve Gül, 2005: 30). Bir diğer ifade ile sosyal düzen rolüne olan bağlılıktır. Birey, işten ayrılmanın maliyetini ve işte kalmanın getireceği maliyet arasındaki farkı kıyaslayarak işe devam etmenin daha yararlı olduğu durumlarda örgütteki varlığını sürdürmeye devam eder (Cengiz, 2001: 34).

1.4.4. O'Reilly ve Chatman Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman (1986: 492-493), örgütsel bağlılık üzerinde yaptıkları araştırmalarda çalışanların örgütlerine bağlılıklarının psikolojik boyutu üzerinde durmuşlar ve araştırma konularını bu konu üzerine yoğunlaştırmışlardır. Psikolojik bağ dediğimiz olgu çalışan bireyin kuruluşuna, örgütüne, örgütün stratejisine, değerlerine, amaç ve hedeflerinin kendileriyle özdeşleştirmelerinden kaynaklanmaktadır. O'Reilly ve Chatman psikolojik bağlılık türlerini üç aşamada incelemiştir. Bunlar özdeşleşme, uyum ve içselleştirme (O'Reilly ve Chatman, 1986: 492-493).

Özdeşleşme; çalışanın kendisini örgütün bir parçası olarak görme isteğidir. Çalışan bireyin örgütün değerlerini, amaçlarını ve niteliklerini kabul edip bu bileşenlerle özdeşim kurması bu bağlılık türünü meydana getirmektedir. Uyum; bireyin, örgüt içinde ödüllere ulaşma ya da bir takım cezalardan uzaklaşma isteğini oluşturan faktördür. Birey örgütte çalıştığı süre zarfında örgüt kurallarına uygun davranmaktadır. Bireyin sergilediği bu davranışı istemekten öte bir zorunluluk amacıyla yapmaktadır (İnce ve Gül, 2005: 33-35). İçselleştirme, örgütün değerlerinin, amaçlarının, hedef ve ilkeleri ile çalışanlar arasındaki iletişim ve etkileşimin oluşturduğu uyumun, çalışan bireyin tutum ve davranışlarına yansımaları olarak ifade edilebilir.

Çalışanların örgütün hedefleri doğrultusunda daha yüksek performans sergileyebilmeleri için gerekli unsurlardan biride örgütsel bağlılığı içselleştirmeleridir (Kamiloğlu, 2014: 62).

1.4.5. Allen ve Meyer Yaklaşımı

Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalardan en yaygın yaklaşım Allen ve Meyer'a aittir. Bu bağlılık türü çalışan bireylerin örgütleriyle olan iletişimlerinin duygusal yönünü gösteren psikolojik bir durumdur (Allen ve Meyer, 1990: 2).

Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığı üç aşamada değerlendirmiştir. Bunlar;

- Duygusal Bağlılık
- Devam Bağlılığı

- Normatif Bağlılık

Duygusal bağlılık, çalışanın örgütün bir parçası olmaktan haz aldığı, kendisini örgütün bir parçası gibi hissederek örgütle özdeşleşmesini gösteren duygusal bir yönelmedir (Uyguç ve Çımrın, 2004: 91). Bu bağlılık bireyin, maddi ve manevi menfaatler karşılığında kendisini örgüte daha sıkı bağlanma hissini kuvvetlendiren nedenler arasındadır. Bireyin örgütte pasif olmaması aksine aktif rolünün olması örgüte katılımını artıran sebepler arasındadır (Mowday vd., 1979: 225). Duygusal bağlılık, çalışan bireyin örgütle kurduğu etkileşimden, örgütle kurduğu psikolojik bağdan etkilenmektedir. Örgütle arasında sağlam bir örgütsel bağ kuran çalışanlar kendi istedikleri için örgütte kalmayı tercih ederler (Meşe, 2007: 249).

Bu bağlılığın örgütler tarafından en çok tercih edilen bağlılık türü olmasının sebebi duygusal bağlılığı yüksek olan bireyin performansının ve verimliliğinin de yüksek olacağı düşüncesidir (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2015: 5). Aksi halde duygusal bağlılığı düşük olan çalışanların işe devamsızlık oranında artmalar ve performanslarında azalmalar görülmektedir (Baş vd., 2017: 278).

Şekil 1.1: Duygusal Bağlılık Yaklaşımı



Kaynak: Meyer, John P. Ve Natalie J. Allen (1991); "A Three- Component Conceptualization Of Organizational Commitment," *Human Resource Management Review*, Cilt 1, Sayı 1, s. 63.

Şekil 1.1. de tutumsal bakış açısına göre çalışan bireylerin düz oklar örgütsel bağlılığın sebep-sonuç ilişkisini, bağlılığın devamlılığını kesik çizgili oklar ise bütünleyici özelliklerini göstermektedir (Meyer ve Allen, 1991: 61-64). Örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda çalışan bireylerin, duygusal yaklaşımlarında da örgütle amaç ve hedefleri bütünleşir. Bağlılığın sürekliliğini sağlamak ve gelişmesine katkıda bulunmak duygusal bağlılığın temel hattını oluşturmaktadır. Duygusal yaklaşımda bağlılığın sonuçlarının değişiklik gösterip göstermediği ve davranışsal sebepler üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır.

Duygusal bağıllık, çalışan bireyin örgüt içerisinde kendisini öne çıkarma ve bireysel ihtiyaçlarını karşılama gibi örgüte bağıllığını sürdürmeye devam etmesinden kaynaklanmaktadır (Beck ve Wilson, 2001: 260).

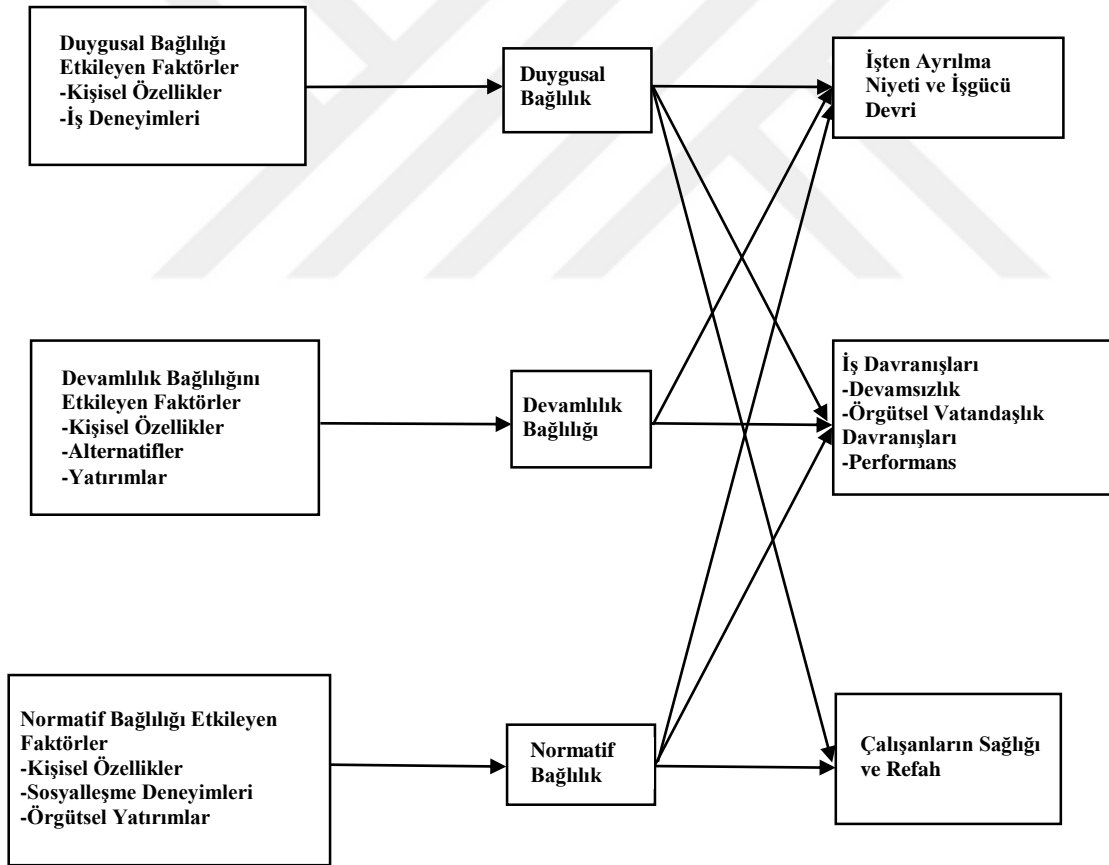
Devam bağıllığı; iş görenin, örgüte yaptığı yatırımın karşılığı olarak gelişen bağıllık türüdür. Bu bağlamda çalışan birey çalıştığı örgütte fazla zaman ve emek sarf ettiğini, buna karşılık olarak çalıştığı örgütte kalmayı zorunluluk olarak düşünmektedir. Bazı bireylerin ise emeklilik, aile sorunları, çalışma zorunlulukları bulunmaktadır (Bayram, 2005: 133).

Çalışan bireyin örgüt içinde devamlılığını sağlayan unsurların başında devam bağıllığı gelmektedir. Çünkü bu bağıllığın temelini ihtiyaçtan kaynaklanan maddi ve manevi nedenler oluşturmaktadır. Kariyer, statü, kıdem vb. değerleri yüksek tutan birey, ister istemez örgüte bağıllık gösterecek ve örgütte kalmaya devam edecektir (Allen ve Meyer, 1990: 3). Örgütte çalışan bireyin örgüte olan devamlılığını sağlayan diğer unsurlar ise; yaş, kariyer imkânları, cinsiyet gibi faktörlerdir. Bu unsurlar doğru oranda arttıkça bireyin örgütte kalma süresi ve örgüte devamlılığı artacaktır. Örgütte çalışan yaşlı bireylerin örgüte olan katılımları arttıkça örgüte olan bağıllığı ve devamlılığı da o oranda artacaktır (Mathieu ve Zajac, 1990: 176). Örgütte çalışan bireyin devamlılığını sağlayan bir diğer önemli unsur ise cinsiyettir. Yapılan çalışmalar çalışan kadın bireylerin erkek bireylere oranla örgüte bağıllığın ve devamlılığın arttığını göstermiştir. Bunun nedeni ise kadınların iş yaşantısında daha fazla olumsuz durumla karşılaşmalarıdır (İnce ve Gül, 2005: 91). Evlilik unsuru ise çalışan bireyin örgüte olan bağıllığını olumlu yönde etkilemektedir. Evli birey, ailesinin mali yükümlüğünün ve sorumluluğunun baskısını hissedeceği için bekâr bireylere oranla işine olan bağıllığını sağlamlaştırmak isteyecektir (Mathieu ve Zajac, 1990: 178).

Allen Meyer (1990: 18)'e göre tüm bunlara ek olarak kıdem tazminatı, kariyer imkânları, eğitim, yeteneklerin farklı bir örgütte geliştirilip geliştirilemeyeceği, çalışanın emeğinin ve harcadığı zamanın çoğunu aynı örgütte geçirmesi örgüte olan bağıllığı artıran önemli nedenler arasında sıralanabilir.

Normatif bağlılıkta sosyal bir varlık olan insan, içinde yaşadığı toplumun değer, inanç ve normlarıyla etkileşim içerisinde olmalıdır. Duygusal ve devam bağlılığında bireysellik ön plandayken, normatif bağlılıkta ise yaşadığımız toplumun sosyo-kültürel değerleri ön plandadır (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2015: 6). Bu bağlılığın temelinde birey, örgüte karşı sadık olmanın ahlaki zorunluluğunu hissederek örgütte varlığını sürdürmeyi düşünmektedir (Pamuk, 2012: 20). Şekil 1.2.'de gösterilen Allen Meyer'in geliştirdiği üç boyutlu bağlılık modelinin alt boyutu olan normatif bağlılık ölçeğinin geçerliliği her kültürde farklı sonuçlar vermektedir. Bu üç bağlılık türünün ortak paydaları çalışan bireyin örgütte devamlılığını sağlayan pozitif bir etken olmasıdır (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2015: 6).

Şekil 1.2: Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli



Kaynak: İnce, Mehmet ve Hasan Gül (2005); “Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık,” Çizgi Kitapevi, Konya.

Kişinin çalıştığı örgüte bağlılık gösterme yolunu, örgütte çalışmak olarak görmesi, işten ayrılırsa oluşabilecek kayıplardan kendisini sorumlu hissetmesinin sonucudur. Dolayısıyla birey çalıştığı kuruma minnet duygusuyla tutunur

(Bayram, 2005: 133). Çalışan bireyin örgüt içerisinde devamlılığını sağlama duygusu ile örgütte kalıcılığını sürdürme yükümlülüğünden kaynaklanmaktadır (Gül, 2002: 45). Özellikle uzun süreli çalışan bireyin örgütle arasında normatif bir bağ kurması beklenmektedir. Bu durum örgütün değer verdiği normların çalışan bireyler tarafından benimsenme aşamasıdır. Benimsenen bu normlar aracılığıyla harcanan fazla mesailerin, kullanılmayan senelik izinlerin, uzun çalışma saatlerinin, eleştirilerin üstesinden gelme ve topluma karşı daha hümanist değerlere ulaşılması beklenir (Bülbül, 2007: 4).

Özetle söylemek gerekirse, duygusal bağlılık bireyin kendi istek ve çıkarlarını, normatif bağlılık ise bireyin ahlaki durumu ortaya çıkarmaktadır (Pamuk, 2012: 20).

1.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin başında insan kaynaklarının niteliği gelmektedir. İnsan kaynakları verimli olan işveren seçmek ve yüksek performans elde etmek için çalışan bireyin örgütüyle bütünleşmesini sağlamak doğru personel seçiminde önemli bir görevdir. Doğru personel seçiminin örgütün iş gücü maliyetlerini azaltıcı ve işten alınan potansiyel verimi yükseltici etkisi olmaktadır. İnsan kaynakları departmanının seçtiği bireyin örgüte, işe ve diğer çalışanlarla olan oryantasyon ve eğitimi zaman ve emek almaktadır. Bunun yanında deneyimli çalışanın işten ayrılma durumu örgütü ekstra maliyete sokmakta ve potansiyel deneyimin eksilmesine sebep olmaktadır. Bu bağlamda örgüt yönetimi ve insan kaynakları departmanının, personel devir oranına ve örgütsel bağlılığı etkileyen bir takım değişkenlere önemle eğilmesi gerekmektedir (Aykaç, 2010: 80).

Örgüt yönetiminin, çalışan bireyin örgüte olan bağlılığını artırıcı sebepler üzerinde durması gereken önemli bir faktör; örgüt yönetiminin çalışanı örgütte tutmak ve çalışan bireyden yüksek verim sağlayabilmek için örgütsel bağlılığı etkileyen nedenleri iyi bilmesi ve örgütün amaç ve hedeflerine yaklaşmasını sağlaması gerekmektedir (Aykaç, 2010: 80). Yapısı itibariyle örgütsel bağlılık seviyesinin değişiklik göstermesine sebep olan bazı faktörler bulunmaktadır. Bunlar bağlılığın artmasına ya da azalmasına neden olmaktadır (Demir ve Öztürk, 2011: 23). Örgütsel bağlılık, kişisel algılara dayanan nesnel bir olgudur ve

dinamik bir yapıya sahiptir. Dolayısıyla çalışan bireyin ilişki içerisinde olduğu örgütle, içinde bulunduğu ortamı yönlendiren her türlü etken bireyin örgütsel bağlılığını geliştirme potansiyeline sahiptir. Dikkatle üzerinde durulması gereken husus, bireyden bireye ve örgütten örgüte her faktörün örgütü etkileme seviyesinin birbirinden farklı olduğudur (Cengiz, 2001: 48).

Schwenk (1986: 299), örgütsel bağlılığı etkileyen nedenleri; iş tecrübeleri, organizasyonel beceri, karakteristik ve kişilik özellikler olarak incelemiştir.

Örgütün öncelikli hedefi varlığını devam ettirmektir. Örgütte çalışan birey, görev ve sorumluluklarıyla bilgi ve becerilerini harmanlayarak kendi öz yeteneğine odaklanma bilinciyle hareket ettiğinde örgütle arasında güçlü bağlar kurulmaktadır. Aksi durumda bireyle örgüt arasında yabancılaşma görülmekte bu da örgüt için güven ortamından uzaklaşmak anlamına geldiği için sağlıklı bir durum ortaya çıkmaktadır.

1.5.1. Kişisel Faktörler

Kişisel faktörler bireyin örgütsel bağlılık derecesini değiştiren etkenlerin başında gelmektedir. Örgüte bağlılıkta etkisi olan kişisel faktörler genel olarak; yaş, medeni durum, cinsiyet, kıdem, ırk, etnik köken, eğitim düzeyi ve çalışma süresi gibi faktörleri kapsamaktadır. Çalışan her bireyin örgüte bağlılık düzeyi, kişisel özelliklere göre farklılık göstermektedir.

Örgütte çalışan bireylerin yaşı, örgüt içerisinde geçirdikleri zaman ve çalışma süreleri arttıkça örgüte olan bağlılıklarında da artış gözlemlenmektedir. Yaş ile örgütte geçirilen zaman arasında pozitif korelasyon bulunmaktadır. Bireyin yaşı arttıkça alternatif iş imkânı arayışına girmemekte kıdem ve tecrübe kazanmakta böylelikle daha prestijli pozisyonlara sahip olabilmektedir. Kıdemi artan birey daha fazla örgüt değerlerini sahiplenerek yeni iş arayış çabasına girmemekte böylece örgüte daha yüksek bağlılık ve verimle çalışmaktadır. (Cengiz, 2001: 49-50). Bunun yanı sıra örgüt yönetimi yalnızca yaşla olan değişkeni baz almayıp deneyim, kariyer, eğitim gibi faktörleri de göz önünde bulundurabildiği için yaş değişkeninin örgüte olan bağlılığı etkisi tam anlamıyla açıklanamamaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerde kadının aile ve annelik rolü, aile yaşantısında ve toplumda geleneklerle örtüşen bir önem taşımaktadır. Geçmişten günümüze kadınlar anaç bir rol üstlenip çoğunlukla çocuklarıyla ve ev yaşantısıyla ilgilenmiş, erkek çalışanlar ise ailenin maddi yükümlülüklerini yerine getirebilmek amacıyla çalışarak bu rollerini pekiştirmişlerdir. Kadın ve erkeklerin beklenti ve istekleri örgütle olan bağlılıkları farklı nedenlere göre değişiklik göstermektedir. Kadınların çalışma yaşamında kalıcı bir yer edinmek için erkek çalışanlardan daha fazla performans gösterip örgüte olan bağlılıklarını artırmak adına daha fazla özveri sarf ettikleri gözlemlenmiştir. Bunun nedeni olarak kadınların çalışma hayatlarında yaşadıkları olumsuz baskıları, uygulanan mobbingleri örnek olarak gösterebiliriz. (Aykaç, 2010: 86-87). Örgüt içerisindeki bekâr çalışanların evli çalışanlara kıyasla daha düzenli bir hayatları olmadığı için daha az sorumluluk sahibi oldukları, evlilere oranla daha girişken, cesur oldukları ileri sürülmektedir. Evli insanların özellikle kadın çalışanların annelik rolü göz önünde bulundurulduğunda hayatlarını riske atamayacakları bu nedenle bekâr çalışanların daha kolay risk alabilecekleri düşünülmektedir (Cengiz, 2001: 54).

Literatürde kadınların mı yoksa erkeklerin mi örgütlerine daha yüksek örgütsel bağlılıkla bağlandıklarına dair görüş farklılıkları bulunmaktadır. Bülbül (2007: 27-28) araştırmasında, kadın çalışanların, aile rolleri ve iş gücüne katılımları önündeki engelleri göz önünde bulundurarak erkeklere oranla örgütsel bağlılıklarının daha düşük olduğunu ileri sürmektedir. Bir diğer düşünceye göre ise, kadınların örgütlerde daha istikrarlı olduklarını ve iş hayatında karşılaştıkları engellerin motivasyonlarını artırdıklarını belirtmektedir.

Örgüt içerisinde kıdem derecesinin yüksek olması, bireyin daha tecrübeli olduğu düşüncesini akla getirmekte örgütteki diğer çalışanlara oranla daha fazla güven sağlamakta örgütle bütünleşme, örgütün değerlerini özümseme olasılığını kuvvetlendirmektedir. Örgütte uzun zaman çalışan bireyin, örgütün hedeflerini, amaçlarını ve kültürünü daha iyi benimsediği için örgüt içi adaptasyonu daha yüksek olmaktadır. Bu durum bireyin örgütten ayrılmasını zorlaştırmakta örgüte olan bağlılığını artırmaktadır (Cengiz, 2001: 49).

İrk, örgütsel bağıllıkla ilgili kişisel başka bir değişkendir. Samadov (2006: 97), farklı ırktan ve milliyetten olan bireyin örgütsel bağıllıkları arasında ciddi farklılıklar olduğu ileri sürmektedir.

Eğitim, iş hayatında önemli bir yere sahiptir. Bilginin her alanda önemi yadsınamaz bir gerçektir. Aldığı eğitimle bilgi ve beceri düzeyini artıran bireyler, örgüt içerisinde kazandıkları bu unsurları daha iyi yansıttıkları için örgüte daha çok fayda sağlamaktadır. İyi eğitim görmüş çalışanın örgütteki performansı ve verimi yüksek olacağı için örgüte katkıları artacaktır. Bu bilinçle örgüt yönetimi potansiyel verimi yüksek olan iyi eğitim görmüş çalışanın örgütte tutmak ve örgüte olan bağıllığını artırmak adına belirli önlemler almaktadır.

Çalışan bireyin eğitim düzeyinin artmasıyla örgütsel bağıllık arasında ters ilişki olduğu öne sürülmektedir. Eğitim düzeyi arttıkça bireyin işe hâkimiyetinin artacağı, dolayısıyla bireyin daha yüksek beklenti içerisine gireceğı ve buna bağılı olarak eğitim düzeyinin artmasıyla yeni iş imkânı sağlanacağı böylelikle örgütsel bağıllığının azalacağı düşünülmektedir (Bülbül, 2007: 30).

İş potansiyellerinin az olduğu ülkelerde nitelikli iş bulma konusunda sıkıntı yaşayan bireylerin, mevcut işlerini sürdürmesi örgütlerine bağılı çalışmalarını örgütteki hizmet süresini artırıcı faktördür. Bu nedenden dolayı çalışma süresi ile örgütsel bağıllık arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Örgütte çalışma süresi arttıkça bağıllıkta artmaktadır. Dolayısıyla örgüt içerisinde uzun süre çalışan bireyin başka bir iş arayışa girmesi ya da başka organizasyonda kendini kabul ettirmesi ekstra emek harcaması gerektiğı bunun da zaman kaybına neden olacağı düşüncesiyle bulunduğu örgüte daha fazla bağıllık göstereceğı olasıdır (Aykaç, 2010: 89).

1.5.2. Örgütsel Faktörler

Bireyin örgüte olan bağıllığını etkileyen faktörlerden örgütün fiziki kapasitesi, kalitesi, yönetsel işleyişi ne kadar yüksek olursa çalışan bireyin de örgüte olan performansı ve bağıllığı da aynı oranda yüksek olmaktadır (Akpınar, 2007: 80).

Örgüt içerisinde çalışan bireylerin fikirlerini, isteklerini, öneri ve şikayetlerini dikkate alarak çözüm yolları bulmayı hedefleyerek çalışanına örgüt içinde motivasyon kazandırır ve önemsendiğini hissettirir. Örgüt içinde çalışanlar arasında ilişkilerin sağlıklı olması örgüt içi iletişimi ve verimi artırarak alt-üst ilişkilerinin gelişmesini sağlamaktadır. Çalışan bireyin örgüt içerisinde sosyal bir varlık olduğu bilinciyle hareket eden yönetim, çalışanlar nezdinde bir rol model olarak görülmektedir (Özdevecioğlu, 2003:117-118).

Güçlü bir örgüt kültürünü oluşturan unsur, çalışan bireyin örgüte bağlılık derecesinin yüksek olmasına bağlıdır. İşe yeni başlayan bireylerin oryantasyonlarının artırılması, çalışan bireyin kendini örgütün bir parçası olarak kabul etmesi, örgütün kimliğini ve kültürünü benimsemesine sebep olmaktadır. Genel kabul görmüş düşünceye göre örgütün adaletli yönetim anlayışı, çalışan bireylerin örgütlerine ve yönetimlerine olan güvenini sağlamaktadır. Bunun nedeni adaletli bir yönetim anlayışı ve çalışan bireylerin kişilik, özlük haklarına verilen önemin olumlu sonucudur (Akpınar, 2007: 81).

Akpınar (2007:84-85), örgüte olan bağlılık ve örgüt büyüklüğü arasında bir ilişkinin var olduğunu, büyük örgütte çalışan bireyin kendini örgütle bağdaştırmakta zorluk çektiğini fakat büyük örgütlerin çalışanlarına daha fazla olanaklar sunduğunu ileri sürmektedir. Bu olanakların başında terfi, sosyal imkânlar ve diğer çalışanlar arasındaki iletişim ve etkileşim gelmekte ve bu şekilde bireylerin normatif bağlılık düzeyi artırılacağı beklenmektedir. Sosyal bağların, örgüt içerisinde çalışan tarafından gelişmiş olması çalışanın örgütüne daha çok bağlanmasına sebep olmaktadır. Örgütlerin çalışanlarına olan inanç, değer ve güvenleri örgüte olan bağlılığı etkileyen faktörler arasındadır. Örgütün bu inançları doğrultusunda çalışan bireyler örgütlerine daha fazla katkı sağlamakta bunun sonucunda örgütle çalışan arasındaki bağlılık etkilenmektedir (Akpınar, 2007: 84-85).

1.6. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

İşverenler tarafından örgütsel bağlılığın öneminin anlaşılmasıyla birlikte örgütsel bağlılığa olan ilgi artmış, çalışan bireyin bağlılık düzeyinin yüksek olması iş performansını, motivasyonunu ve verimliliğini artırdığı düşünülmüştür (Meşe, 2007: 251). Örgütsel bağlılığın günümüzdeki öneminin artmasıyla birlikte;

- Duygusal, devam ve normatif bağlılık türünün çalışan bireyin işe devam etmesiyle bağlantılı olduğu, bireyin işten ayrılma niyetinde olması ya da başka bir işe transfer olması düşüncesiyle olumsuz korelasyon içerisinde olduğu olasıdır.
- Duygusal bağlılığı yüksek olan bireyin, duygusal bağı düşük olan bireye oranla örgüte katılım konusunda daha yüksek motivasyon göstermesi beklenmektedir.
- Duygusal bağlılığı optimum düzeyde olan bireyin daha az devamsızlık yapacağı ve işine daha iyi odaklanıp daha yüksek motivasyon göstermesi beklenmektedir.
- Devam bağı ile örgüte bağlanan birey, duygusal nedenlerle değil de maddi unsurlar nedeniyle örgütte kalıcılığını sürdürmektedir.
- Normatif bağlılığı yüksek çalışanlar ise, görev ve zorunluluk bilinciyle örgüte bağlılık göstermektedir. Bu duygu durumu içerisinde çalışan birey, örgütün hedef ve amaçları doğrultusunda örgütün menfaatleri için doğru olanı yapma konusunda kendini motive etmektedir (Meşe, 2007:251-252).

Bireylerin örgütlerine karşı olan bağlılık düzeyleri; kişisel, örgütsel ve örgüt dışındaki çeşitli sebeplerden farklı boyutlarda etkilenmekte bu sebeplerin etki düzeyleri bağlılık seviyelerini belirlemekte böylece olumlu ya da olumsuz tutum ve davranışlar ortaya çıkmaktadır (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2015: 10).

Örgüt yöneticilerinin çalışanlarının örgüte olan bağlılığını içselleştirme ve fikirlerini destekleyici taahhütte bulunmaları çalışanın örgütün devamlılığını artıran unsurlar arasında yer almaktadır (Hunt ve Morgan, 1994: 1569).

1.6.1. Örgütsel Bağlılık ve Performans Düzeyi

Bağlılık ve performans arasında hem olumlu hem de olumsuz bir ilişki söz konusudur. Örgütten alınan iş doyumunu ne kadar yüksek ise performansta aynı oranda yüksek olması olumlu yönünü, ekonomik etkenler, düşük maddi beklenti, yüksek ücret ve sosyal imkanlar gibi maddi unsurların düşük olması performans ve bağlılık arasındaki ilişkiyi olumsuz yönde etkileyecektir (Brett vd., 1995: 263). Çalışan bireyin örgütten beklentisi performans değerlemesi yapılırken adil olunmasıdır. Objektif ve etik davranış çerçevesinde yapılan değerlendirmenin, bireyin örgüte karşı güvenini ve performans düzeyini artırdığı buna bağlı olarak örgüte olan bağlılık derecesini olumlu yönde etkilenmektedir (Kamiloğlu, 2004: 78).

1.6.2. Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Devamsızlığı

Örgütsel bağlılığı düşük olan bireylerde kendilerini işe ait hissetmeme, işten çekilme, iş performanslarında ve devamsızlık oranlarında azalma meydana gelmektedir (Bülbül, 2007: 55). Örgüte bağlılık ve devamsızlık arasında çok güçlü olmamasına rağmen bir ilişki söz konusudur (İnce ve Gül, 2005: 96). Bireyin işe devamsızlığının artması; işten soğumasına, işin gerektirdiği sorumluluklardan uzaklaşmasına, alternatif iş arayışına girmesine, maddi tatminsizliğe ve tüm bunlara bağlı olarak örgüte olan bağlılık düzeyinin azalmasına neden olmaktadır (Kamiloğlu, 2004: 78).

1.6.3. Örgütsel Bağlılık ve İşe Geç Kalma

İşe geç kalma ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir korelasyon bulunmaktadır. İşe geç kalma örgüt içerisindeki işlerin uzayıp aksamasına, işten alınan verimin azalmasına neden olmaktadır (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2015: 13). Vaktinde işinin başında olan birey, örgütün normlarını benimseyerek örgüte karşı tutarlı davranış sergilemekte işlerin sürekliliğinin sağlanmasına destek olmaktadır.

1.6.4. Örgütsel Bağlılık- İşgücü Devir Oranı ve İşten Ayrılma Niyeti

Örgüt açısından örgütsel bağlılığın en önemli sebeplerinden biri de işten ayrılma isteğinin negatif doğrultuda olduğudur. İşten ayrılmayı düşünen bireylerin başka bir iş aramaktan çok kendi işlerine fazla özveri göstermeleri onları mevcut

işte daha başarılı olmaya yönlendirecektir (Ersoy ve Bayraktaroğlu,2015: 13). Demografik faktörlere bağlı olarak yaş, cinsiyet, kıdem, çocuk sayısı gibi etkenler bireylerin örgüte sağladığı faydalar arasında olduğundan bireylerin işgücü devir oranında ve işten ayrılma niyetlerini azaltmaktadır. Örgüte bağlılığı yüksek olan birey, işten ayrılma eğiliminde olmayacak, işgücü devir oranı düşük olacaktır (Bülbül, 2007: 66).



2. AİLE DESTEKLİ ÖRGÜT ALGISI, İŞ DOYUMU VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMLARI

2.1. Aile Destekli Örgüt Algısı ve Örgütlerin Aile Yaklaşımları

İş - aile dengesi kavramı, feminist bakış açısından aile temelli bakış açısına kadar pek çok yaklaşımın tartışma konusu haline gelse de klasik cinsiyet anlayışının etkisiyle bir kadın sorunu olarak algılanmaktadır (Çarıkçı ve Avşar, 2005: 67). Toplumun kadına olan bakışının, kadına yüklenen sorumluluk ve rollerin, bu algının temel sebebi olduğu söylenebilir. Bu noktada 1990'lı yıllar itibarıyla dile getirilmeye başlayan "toplumsal cinsiyet kavramı", iş – aile dengesi kavramını kadın sorunsalından ayırmak amacıyla uluslararası örgütler tarafından sürdürülen stratejik çalışmaların başlangıç noktalarından biri haline gelmiştir (Baş, 2011).

İş - aile dengesini sürdürülebilir kılma çabaları, örgütleri aile dostu (family-friendly) çalışma ortamları oluşturmaya yönlendirmiştir (Pitt vd., 2004: 292). Aile dostu örgütler, yaşam koşulları ve düzeyleri farklı olan çalışanların, ailevi refah düzeyini artıran, iş-aile çatışması sorununun çözümüde yolunda esnek çalışma düzeni uygulamaları gibi stratejiler ve politikalar geliştiren yapılardır. Çalışanların ailelerinde ve yakın çevrelerinde sorumlu oldukları kişilerin sağlık ve sosyal gereksinimlerini karşılamalarında destek hizmetleri de sağlayan aile dostu örgütler, çalışanların iş dışındaki yaşamlarına da özen ve saygı gösteren bir kültür ve iklim yapısı geliştirmektedir. Aile dostu örgüt yapısında çalışan birey ile yöneticileri ve iş arkadaşları arasındaki iletişim ve etkileşimin aynı saygı ve özen içerisinde sürdürülmesi sağlanmaktadır. Aile dostu örgüt yapısında süreç ve işleyişlerin üç temel ilkesinden söz edilmektedir. Bu sıralama, ticari çıkarlar, çalışan bireyin ya da çalışan bireyin ailesinin çıkarları ve toplumsal çıkarlar biçimindedir (Pitt vd., 2004: 292). Bu bilgi ışığında aile dostu örgüt yaklaşımının, çalışan bireyin ve ailesinin çıkarlarını ve toplumsal çıkarları da göz önünde tuttuğu görülmektedir.

Aile destekli bir çalışma ortamının literatürde tam olarak tanımı yapılmamıştır. Aile destekleyici yaklaşımlar, çalışanların iş-aile yaşamı arasındaki

ihtiyaçlarını dengelemelerine yardımcı olan politika veya programları ifade etmektedir (Kathleen ve Bresin, 1995: 25).

Aile kavramına yönelik farklı örgütler tarafından sürdürülen araştırmalar globalleşen dünyanın sosyal kültürel ve ekonomik değişimine bağlı olarak sürekli gelişim ve değişim göstermektedir (Çarıkçı, 2001b: 128). Kadının iş hayatındaki varlığı ve rolü güçlendikçe örgütler, aile kavramına yönelik araştırmalarının temasını çalışan kadın problemine yönlendirmişlerdir. Kadının ailenin ekonomik varlığını sürdürmede destek olmak amacıyla iş yaşamına atılması bir eş ve anne olarak ailedeki rolünün sorgulanmasını ve bu alandaki araştırmalara konu olmasını beraberinde getirmiştir. Çalışma örgütleri aile kavramına işi ekonomik varlığın sürdürülmesi olarak gören ve aileden ayıran; çalışanı ailesi ile birlikte iş yaşamının bir parçası olarak gören ve ailenin insan yaşamında birinci öncelikli değer olduğunu benimseyen bir bakış açısıyla yaklaşmaktadır (Çarıkçı, 2001b: 128).

Ayırma Yaklaşımı, İş yaşamında, işgücünün büyük bölümünün erkeklerin egemen olduğu dönemde örgütler, iş ve aile yaşamını birbirinden ayrı tutarak çalışan bireyin iş yerinde geçirdiği zamanı ve harcadığı enerjiyi ailesi için ayırması gereken zamanın rakibi olarak değerlendirmişlerdir (Çarıkçı, 2001b: 128). Birey sadece iş gücü kaynağı olarak görülmektedir. Oysa bir ailenin üyesi, bir eş, bir baba, bir arkadaş olarak iş dışı yaşamda önemli ve öncelikli rolleri bulunmaktadır. Ancak örgütlerin bu yaklaşımı, çalışan bireyin işi dışındaki yaşamını tümüyle gözardı etmektedir. Bireyin ailesi, sosyal çevresi, kişisel ihtiyaçları ve bunlarla ilgili sorunları yokmuş gibi görülüp iş yaşamındaki görev ve sorumluluklarını gerçekleştirme düzeyine odaklanılmıştır. Bu yaklaşımda iş ve aileyi keskin ve net sınırlarla birbirinden ayırır. Örgütün beklentisi bireyin iş yerine gelirken ailesini ve sosyal yaşamını ardında bırakması yönündedir (Çarıkçı, 2001b: 128).

Bütünleştirme Yaklaşımı'na göre insan davranışlarının örgütsel değerinin artmasıyla beraber örgütlerin aile ilişkilerine olan bakış açıları da zamanla değişim göstermiştir (Barnett, 1999: 145-151). Bu yaklaşıma göre iş ve iş yaşamı dışındaki sosyal hayat birbiri ile iletişim ve etkileşim halindedir. Dolayısıyla çalışanların mesai saatleri dışında da bir yaşamları vardır ve örgütler

çalışanlarının iş dışındaki zamanlarından da belli oranda sorumludur. Bütünleştirme yaklaşımını destekleyen örgütler çalışanlarının iş-özel yaşamları arasındaki dengeyi sağlamaya özen göstermişlerdir. Bu yaklaşımın sunduğu en önemli olanak çalışanlarının bir arada yaşadığı siteler oluşturmaktır. Bu siteler, içinde çalışanların ve ailelerinin barınma, eğitim, alışveriş, sosyal ve sportif ihtiyaçlar gibi pek çok beklentisinin karşılandığı fiziki ortamlar olarak tasarlanmıştır. Bu olanak sayesinde çalışan bireyin iş ortamı ve aile yaşamını bütünleştirildiğine inanılmaktadır (Barnett, 1999: 145-151).

Günümüzde yöneticiler çalışanlarının iş ve iş dışı yaşamları arasındaki dengeyi sağlayabilmek amacıyla bireyin her iki yaşamını da sağlıklı sürdürülebilmesine ortam hazırlamaktadır. Bu yaklaşım tümüyle yönetici ile çalışanın işbirliği temeline dayanmaktadır. Bu işbirliğinin ilk adımı, çalışanları işin öncelikleri konusunda açıkça bilgilendirmektir. İkinci adım çalışanların iş yeri dışındaki özel hayatlarına saygı duymak, üçüncü adım ise kurumun performansını geliştiren çözümler üretmekle çalışan personelin özel ihtiyaçlarını yerine getirmelerine olanak sağlayarak işin yapılışıyla yakından ilgilenmektir. Bu ilkelere göre hareket eden yöneticiler iş ile kişisel öncelikler arasındaki dengeyi kurmuş olmaktadır (Friedman vd.,2001: 11-12).

Saygı Yaklaşımı'nin temeli, çalışanlarına ve çalışanların özel yaşamlarına duyulan öneme ve saygıya dayanır. Bu yaklaşıma göre etkileşim halindeki aile ve iş yaşamı birbirini olumlu etkileyen ve tamamlayan unsurlardır. Çalışanlarının iş dışındaki yaşamlarına da değer veren, buna bağlı olarak çalışanların yaşadıkları aile sorunlarının çözümüne katkıda bulunan bu yaklaşım, bütünleştirme yaklaşımına benzerlik gösterse de çalışan bireyin aile sorumluluklarını sahiplenme ve sorunlarına çözüm üretme yoluna gitmemektedir. Saygı yaklaşımı, bireylerin ailevi ihtiyaç ve sorumluluklarını üstlenebilmesi için zaman ve fırsat yaratmasına olanak sunmaktadır (Kirchmeyer, 1995: 515-534).

2.1.1. Aile Dostu Uygulama Biçimleri

İş yaşamı ve sosyal hayat arasındaki ilişki yıllar boyu çeşitli çalışma konularında araştırılmış, elde edilen bulgular inceleme konusu olmuştur. Çalışma ve sosyal hayatın tarihsel gelişimi deyince akla ilk gelen olay Sanayi Devrimi'nin

değişen dünya yaşantısına iş ve özel hayata etkileri, çalışan bireylerin özel hayatlarındaki etkilerinde büyük rolü bulunmaktadır (Gerçek, 2015: 69).

İş yerlerinin uyguladığı çalışma saati politikalarında da gelişmeler ve düzenlemeler yaşanmaktadır. 1900'lü yılların başında haftada 60 saat çalışmak durumunda olan birey günümüzde haftada 40 saat çalışmaktadır (Küçükusta, 2007: 37). Bu azalma yoğun çalışma ortamında bireyin yaşamını rahatlatmakta, bireyin kendisine ayıracağı zamanı artırmaktadır. İş ve özel yaşamın dengede sürdürülememesi iş – yaşam çatışması olarak ifade edilmektedir. Bireyin kendi özel yaşamı içinde ailesi ve çevresine zaman ayıramaması, bireysel sosyal gereksinimleri için serbest zaman geçirememesi stres ve sıkıntı gibi sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir (Küçükusta, 2007: 37)

Kurumun aileyi desteklemesi, çalışanın iş dışındaki sorumluluklarını da önemsendiğinin bir göstergesi olup çalışanın işe bağlılığını ve iş tatminini artırmasının yanında sosyal sorumluluklarının da önemli bir parçasıdır. Kurum böylelikle çalışanına ve çalışanların ailelerine hem de topluma karşı sorumluluğunu yerine getirmiş olmaktadır. Bu şekilde hem kurum hem de çalışan kazançlı hale gelmiş olacaktır (Kapız, 2002: 142).

Uzun saatler boyunca mesai yapan çalışanlar bir takım olumsuz durumlarla karşı karşıya gelmektedir. Bunların en başında iş ve özel hayat dengesini olumsuz yönde etkilemesi gelmektedir. Bunun sonucunda işten arta kalan zamanlarını değerlendiren çalışanlar kaliteli vakit geçirememektedir (Marafi, 2013: 175).

Gelişmiş ülkelerde istihdamı artırmak amacıyla esnek çalışma modelleri geliştirilmiştir. Özellikle sanayileşmiş ülkelerde işsizliğin kontrolsüz artışı önlemek, istihdam kaynaklarından daha fazla yararlanmak amacıyla standart dışı istihdam türleri geliştirilmiştir (Önel, 2006: 54-56).

Günümüzde esnek çalışma düzenlemelerinin ortaya çıkmasında rol alan unsurları, teknolojik değişimler, iş gücü talebinin artıp - azalması, küreselleşme, uluslararası rekabet, işsizlik, sektördeki değişiklikler, ekonomik değişiklikler, rekabet olgusu, işi meydana getiren unsurların niteliği ve ücret politikaları olarak sıralayabiliriz (Aydıntan ve Kördeve, 2016: 29-30).

Alternatif çalışma modeliyle çalışan bireyler, çalışma süre ve saatlerinin esnekleşmeye başlamasıyla iş dışındaki hayatlarında kullanabileceği serbest zaman kazanabilmekte, iş- özel hayat arasındaki dengeyi sağlayabilmektedir. Çalışma saatlerindeki bu düzenleme çalışanların verimlilikleri ve iş doyumlarını da artırmaktadır (Başdoğan, 2015: 39).

İşçinin fiziksel ve ruhsal sağlığının korunması amacıyla çalışma saatlerinin sınırlarının ve dinlenme imkânlarının belirlenmesi 'işin düzenlenmesi' olarak nitelendirilmektedir (Günay, 2004: 6). Alternatif çalışma, fazla mesai harcayan çalışanların zaman zaman artıp zaman zaman azalan ihtiyaçlarından dolayı ortaya çıkmıştır.

2.1.1.1. Esnek Çalışma Saatleri

Esnek çalışma saatleri geçmişten günümüze kadar örgüt ve çalışan diyalogları, istihdam piyasasında yeni formüller kazandırılarak gittikçe değişen ve yaygınlık kazanan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu olgu günümüz piyasalarında oldukça fazla kullanılmakla birlikte örgütler ve çalışanlar tarafından da destek bulmaktadır. Bu bağlamda çalışma saatlerinde ki esneklik kavramı iş hayatı bakımından oldukça önem teşkil etmektedir (Karakoyun, 2007: 3).

Rodgers (2007: 2)'a göre, esneklik kavramı komplike bir kavram olup, doğuracağı sonuçlar farklı boyutlarda olabilmektedir. İş ortamındaki esneklik deyince ilk akla gelen değişen dünya düzenine, değişikliklerine, küresel işgücü piyasasına uyum sağlama sürecidir.

İş hayatında esneklik dendiğinde akla ilk gelen "değişebilirlik" ya da başka bir ifadeyle "gelişime uyum sağlayabilme yeteneğidir". Bu değişim, ekonomik ve sosyal alanda yaşanan değişimlerle birlikte teknolojik dünyada süregelen değişimleri belirtmektedir (Sönmez, 2006: 185). Esneklik, aynı olmayan ürünleri kabul edilebilir kalite düzeylerinde verimlilikle üretebilmek amacıyla üretim kaynaklarının tamamıyla kullanabilmesine imkân sağlamaktadır (Ülkü, 2007: 21). Ülkeden ülkeye hatta kurumdan kuruma uygulamada farklılıklar görülmektedir (Çamlı, 2010: 4).

Esnek çalışma süresi, çalışanların zorunlu mesai saati olarak belirlenen ve mesaiye başlama-bitiş zamanı belirlenen saat diliminde günlük işgücü zaman limitini aşmadan çalışma zamanının uzunluğunu ya da kısalığını çalışan bireyin belirlediği bir çalışma modeli olarak tanımlamak mümkündür (Eyrenci, 1994: 164).

Çalışma zamanının esnekleştirilmesi ve örgütün ihtiyaçlarına göre iş süresi yasal prosedürlere uygun olarak ve yalnızca işletmenin değil aynı zamanda çalışanın da beklentilerini karşılama konusunda etkili bir çözüm olarak değerlendirilmektedir (Mess, 2002: 12). Çalışma yaşamında esnek çalışma süresi konusunda genel olarak kadın çalışanların üzerinde durulduğu görülmektedir (Taner ve Negiz, 2018: 1133).

İş dünyasında yaşanan yoğun rekabet, gelişen teknolojiye hizmet ve üretim taleplerine uyum gösterebilme açısından çalışma sürelerinin esnekliği bir zorunluluk haline gelmiştir (Demir ve Gerşil, 2008: 70). Esnekleşme denilince akla kurlsızlaşma gelmemelidir. Örgüt yöneticileri esneklik olgusunu iş yaşantısında geçerli kılmak için bir takım kurallardan arındırmak ya da kurlsızlaştırma yapmak istemeyeceklerdir. Gerekli görüldüğü derecede koruma ve uygun olduğu kadar esneklik olgusunu benimsetmek istenmektedir (Noyan, 2007: 72).

Çağımızda teknolojik gelişmelerin yanı sıra ekonominin yeni düzeni işgücü piyasalarını ve istihdam sistemlerini farklılaştırmaktadır (Tilev, 2018: 137). Esnek istihdam uygulamaları özellikle kadın çalışan açısından iş-yaşam dengesini olumlu etkilese de, erkek çalışanlar içinde tercih edilmekte; esnek çalışmalarının destek unsurları olan iş ve istihdam güvencesini, sosyal güvencelerini, terfi durumlarını ve özellikle emeklilik haklarını gözeten yasal düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır. Kurumsal firmaların dahi esnek çalışma sistemini benimsemeye başladığı günümüzde bu sistem, çalışma saatinin çokluğu ile değil bireysel performansın yüksekliği ile ilgilenmektedir (Tilev, 2018: 137).

2.1.1.2. Kısmi Zamanlı Çalışma

Kısmi zamanlı / yarı zamanlı çalışmada diğer çalışma stillerinden farklı olarak üç etken üstünde durulmaktadır: Bu etkenler; zaman, süreklilik ve özgür

irade etkenleridir. Tüm bunlar dikkate alınarak kısmi zamanlı çalışma şekli “olması gereken çalışma süresinden ne kısa, ne düzenli ne de isteğe bağlı çalışma şekli” olarak ifade edilmektedir (Ünal, 2005: 2).

Kısmi zamanlı çalışma, geleneksel çalışmalardan farklı olarak çalışan bireyin iş hayatı dışında oluşabilecek sorumluluklarına vakit ayırabilmesine, kendi biyolojik ve psikolojik durumuna uygun olarak verimli çalışma saatlerini ayarlayabilme imkânı sunmaktadır.

Bu çalışma modelinin işverenler tarafından tercih edilmesinin nedenleri arasında, kısmi süreli çalışanların çalışma süreleri diğer çalışanlara oranla daha kısadır bu doğrultuda da işgücü maliyetleri diğer çalışanlara oranla daha avantajlıdır. Kısmi süreli çalışma uygulamalarında çalışanların işe geç gelme veya hiç gelmeme eğilimlerinde azalmalar olduğu görülmektedir. Bu bağlamda azalmalara bağlı olarak işletmenin genel verim düzeyine olumlu bir artış beklenmektedir. Bir diğer olumlu yönü ise ikincil işgücü olarak tanımlanan kısmi süreli çalışmanın belirli sorumluluk ve kısıtlamalar sebebiyle ekonomik faaliyetlere sürekli katılım göstermeyen işgücünün ekonomik faaliyetlere katılımına ve çalışan bireyin iş yaşamı dışındaki sorumluluklarına vakit ayırmasına fırsat sağlayan bir model oluşudur (Başdoğan, 2015: 30).

Kısmi zamanlı çalışma, çalışma süreleri ve esnek çalışma süreleri açısından farklı bir yere sahiptir. Bu çalışma biçimini yetişkin erkek çalışanlara kıyasla gençler, emekliler özellikle kadın çalışanlar tercih etmektedir. Dolayısıyla çalışma süreleri esnekliğinin esas biçimini, kısmi zamanlı çalışmanın oluşturduğunu ve bu şekilde çalışanların genellikle kadınlar olduğunu söylemek mümkündür. Bu bağlamda kısmi zamanlı çalışma, artan işsizliğe ek olarak aile ve çalışma hayatı sorumluluklarının birlikte yürütülebilmesine bir çözüm olarak sunulmaktadır (Sandor, 2009: 6-7).

2.1.1.3. Çalışma Mekânında Esneklik

Çalışma mekânında esneklik, çalışanların işlerini yaparken fiziki olarak iş yerine gitmelerini temel almayıp ihtiyaç duyacakları bilgi ve teknoloji araçlarını istedikleri yer, zaman ve mekânlarda sağlayarak örgüt içi faaliyetlerini gerçekleştirmelerine imkân sağlamaktadır (Doğan vd., 2015: 379).

Bu çalışma modelinde, kısmi zamanlı çalışma süresinde olduğu gibi çalışanların çoğunluğu kadın çalışanlar oluşturmaktadır ve bu tür düzenlemelerin özellikle kadınların işgücüne katılım oranını artırdığı görülmektedir (Alkan, 2007: 52).

Bu çalışma, çalışanın işverene bağımlılığını azaltmakta, çalışanın çalışma mekânını istediği şekilde seçmesini, iş yerine gidiş ve geliş ulaşımında zaman ve masrafından, iş yeri kira, elektrik, su vs. giderlerinden tasarruf etmesine imkân sağlamaktadır. (Noyan, 2007: 119). Bireyin çalışma arkadaşları ile iletişim kurmasını, sosyal çevre edinmesini zorlaştırması nedeniyle iş-yaşam dengesi üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır. Mesleki hayatında yükselen, ivme kazanmayı hedefleyen çalışan, bu çalışma modelinin yöneticileri ve çalışma arkadaşları tarafından desteklenmediğini hissettiğinde motivasyonu düşecek ve buna bağlı olarak iş doyumunu olumsuz etkilenebilmektedir (Başdoğan, 2015: 35).

2.1.1.4. Sıkıştırılmış İş Haftaları

Sıkıştırılmış iş haftası önceden belirlenmiş olan haftalık çalışma süresinin, işgücünün tüm günleri yerine 3 ya da 4 gün arasında paylaşılmasıdır (Uyanık, 2003: 10).

Daha fazla mesleki eğitim sağlanması, daha fazla serbest zaman, daha az işe gidip gelme, sıkıştırılmış iş haftaları modelinde çalışan birey için olumlu imkânlar sağlamaktadır. Bu modelin olumsuz yanı ise, çalışma süresinin uzaması ile bireyin çalışması gereken normal çalışma süresini aşacağı için bu durum çalışanın sağlığını olumsuz yönde etkilemesine sebep olacaktır. (Topcuk, 2006: 43).

Bu çalışma modelinde çalışan bireylerin, çalışma sürelerinde serbestlikle birlikte daha çok boş/ serbest zaman avantajları vardır. İşverenler açısından, işletmenin cari giderlerinin azalması, bakım, tamir, onarım hizmetlerinin daha kolay uygulanabilmesi, üretim miktarının ortam koşullarına göre düzenlenebilme yeteneğinin sağlanması ve daha az mesai ücreti gibi yararları bulunmaktadır (Çelik, 2007: 101).

2.1.1.5. İş Paylaşımı

İş paylaşımı, kişiler tarafından bir işin süre ve iş olarak paylaşılmasıdır. Bu çalışma modelinin uygulanmasıyla çalışanların işi tamamlayacakları süreyi paylaşma konusunda alternatif seçenekler oluşmaktadır. İş paylaşımı bölünmüş gün, bölünmüş hafta, dönüşümlü hafta olmak üzere farklı seçenekler bulunmaktadır (Başdoğan, 2015: 31).

Çalışan bireyler açısından bu model, ekonomik kriz dönemlerinde işsizliği azaltan bir etkiye sahip olması nedeniyle iş güvencesini de artırıcı bir özelliğe sahiptir. Çalışanlara çalışma sürelerini belirleyebilme esnekliği sağlayacağından çalışan profiline serbest zaman kullanımında artış yaratacaktır. İş yükü ağır ve yorucu olan işlerde çalışan bireyler tarafından işin bölüştürülerek gerçekleşmesi halinde işten ayrılma oranlarında da azalma meydana gelebilmektedir. Bu da iş gücü devir oranının azalmasına yardımcı olmaktadır (Başdoğan, 2015: 31).

Bireyin çalışma saatleri ile üretkenliği arasında pozitif yönlü bir bağ vardır. Birey, uzun süre çalıştığında performansı ve buna bağlı olarak verimliliği düşebilir. Dolayısıyla işçiyi daha fazla çalıştırmak yerine ek işçi almak ya da mevcut çalışanlar arasında iş paylaşımı yapmak hem üretkenliği hem de istihdamı artıracaktır.

İş paylaşımı uygulaması, hem aile sorumluluğu olanlar, eğitimi devam edenler ve çalışma hayatına çeşitli nedenlerden dolayı fazla zaman ayıramayanlar açısından hem de işveren açısından işgücü maliyeti, eğitim masrafları, tasarruf vb. nedenlerden dolayı ilgi gören çalışma biçimleri arasında yer almaktadır. Bu çalışma biçimi özellikle kadın çalışanların iş yaşamına katılım sağlamalarında emsal teşkil etmektedir (Bolat vd., 2006: 9).

2.1.2. İş Aile Dengesinin Örgütsel Boyutta Korunması

Örgütlerin aile ile iş yaşantısını dikkate alması ve çalışanların motivasyonlarını artırıcı uygulamaları örgüte olan bağlılığın artmasını sağlamaktadır (Vloeberghs, 2002: 34). İş ve aile hayatı arasındaki dengeyi kurmak örgütlerde yönetici olarak çalışan bireyler açısından daha komplike ve daha fark edilir bir durumdur. Çalışan bireyin örgütünde başarı elde edebilmesi ve

kariyer basamaklarını çıkması için gösterdiği performansı aile hayatından fedakârlık yapmadan iş- aile balansını doğru ayarlaması bunun sonucu olarak çatışma yaşamaması durumudur.

İş ve aile yaşamı arasında dengenin kurulması için kişisel özveri ve emek çoğunlukla yeterli olmamaktadır. Örgütler, çalışan bireylerin iş yaşantıları ve aile yaşamları arasında denge kurmalarına destek olan önemli bir etkidir. (Çarıkçı, 2001a: 147).

2.1.2.1. Örgütsel İlgisizliğin Nedenleri

Profesyonel iş yaşantısında aile ve iş kavramları birbirinden farklı kavramlardır. Örgütler bireyi iş yaşamı ve aile yaşantısı arasında denge kurmasında destekler. Fakat örgütlerin iş- aile yaşam dengesi arasındaki unsurları önemli bulmaması ve konu hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması, iş-aile dengesi arasındaki bağların kurulmasında eksiklik oluşmasına sebep olmaktadır.

2.1.2.2. Örgütün Bilgisizliği

İş ve aile yaşam dengesindeki eksik düşüncelere sahip olan örgütler bir takım zorluklarla karşılaşmaktadır. Dolayısıyla iş ve aile yaşamında meydana gelen sorunları giderme konusunda nelerin doğru olup olmayacağını kavrayamamaktadırlar. Bunun yanı sıra bazı örgütlerde ise iş ve aile arasındaki dengeyi bilmekte ve önemsemekte fakat ortaya çıkan sorunları çözüm yoluna ulaştırma konusunda uygun olan yolu bulamamaktadır (Hall ve Richter: 1988: 213).

2.1.2.3. Örgütün Önemsememesi

Bazı örgüt yöneticileri kendisini yanıltmak için eşiyile yaşadığı sıkıntılar, boşanma, çocukların gelecek kaygıları, eşler arasında çatışmalar gibi olumsuz ve stresli sorunlardan kurtulmak amacıyla iş yaşantısını kendisine bir kaçış planı olarak görmektedir. Örgüt içerisindeki yüksek pozisyonlardaki çalışanlar, kariyerlerinde başarıyı elde etmeyi aile hayatlarında yaşadıkları başarısızlığa tercih etmekte ve kariyerlerini ilerletmek için ailesel faktörlerden taviz vermekte işinden fedakârlık göstermemektedir (Çarıkçı, 2001a: 148).

2.1.3. Aile Dostu Uygulamaların Faydaları

Aile dostu düzenlemeler hümanist bir yaklaşımla ya da yasal nedenlerle iş-aile arası sorumlulukların, ekonomik hayatı ortak olarak benimseyen kadın-erkek arasında paylaşılması bilinciyle doğmuştur (Çarıkçı ve Avşar, 2005: 69). Bireyin günlük aktiviteleri incelendiğinde hayatının büyük bir bölümünü çalışarak geçirdiği görülmektedir. Birey, vaktinin çoğunu çalışarak geçirmekte ve yaşamını belli bir standartta devam ettirebilmek için düzenli bir gelire ihtiyaç duymaktadır. Dolayısıyla çalışan bireyin, iş hayatındaki duygu ve düşünceleri iş hayatı dışındaki duygu ve düşünceleriyle çelişebilmektedir (Keser, 2007: 223). Bu nedenle iş yerlerinde, iş hayatının yoğunluğunu ve çalışma sürelerinin uzunluğunu aile ortamında telafi edebilecek uygulamalar geliştirilmesi gerekmektedir.

İş-özel yaşam döngüsü, çalışan bireylerin hayat standardında gözle görülür fark oluşturarak performans ve verimliliğinin yükseltilmesi ve işe aidiyet duygusunun güçlenmesinde önemli bir yaklaşım olarak görülmektedir. Hayat koşullarına uygun yaklaşımların sonucunda çalışan bireyler özel hayatlarına daha fazla adapte olabilmekte, motivasyonlarında ve iş doyumlarında artma dolayısıyla stres düzeylerinde azalma gözükmekte böylelikle daha sağlıklı çalışma ortamı sağlanmakta, devamsızlık ve işten ayrılma davranışında da azalmalar görülmektedir (Özçer, 2003).

Çalışma hayatında kadın istihdamının artışı ile aile düzenindeki rol ve sorumluluk paylaşımı yeniden yapılanmaktadır (Çarıkçı ve Avşar, 2005: 69). İş - aile etkileşimindeki dengenin oluşturulabilmesi ve sürdürülebilir denge ortamı beklentisi aile dostu düzenlemelere olan ihtiyacı gündeme getirmiştir.

2.1.3.1. Çalışanlar Açısından Faydaları

Aileyi destekleyici uygulamalar, iş yerinden alınan sosyal yardım, çalışan bireylerin iş- özel hayat sorumluluklarında bilinçli hareket etmelerine, iş-özel yaşamları arasında denge kurmalarına yardımcı olmaktadır (Fredriksen ve Scharlach, 1999: 189).

Çalışan bireyler iş- aile arasındaki dengeyi kurduklarında; yorgunluğun ve arada kalmışlığın verdiği huzursuzluk, stres, psikolojik sıkıntı, depresif duygu

durumu, yaşam doyumunda azalma, anksiyete (kaygı) vb. duyguların yol açtığı sıkıntılardan da kurtulmaktadır (Aycan vd., 2007: 47-52)

2.1.3.2. Örgütler Açısından Faydaları

Örgütlerin aileyi desteklemeleri ve çalışan bireyin iş yaşamı dışındaki sorumluluklarını da önemseyişinin göstergesidir. Bu davranış, çalışan bireyin yalnızca işe doyum ve işe bağlılığını artırmakla kalmaz aynı zamanda sosyal sorumluluğunun da bir parçasını oluşturur. Bu bilinçle kurum, hem çalışanına hem de çalışan bireyin ailesine karşı sorumluluğunu da yerine getirmiş olmaktadır. Ulusal politikalar açısından devletin iş-aile arasındaki dengeyi korumak amacıyla uygulayacakları politikalarda sosyal politika kapsamına girmektedir (Kapız, 2002: 142).

Aile ve iş arasındaki dengenin kurulmuş olmasıyla çalışan bireyin rol tatmini, işe devamlılığı ve motivasyonu artmış, işten ayrılma niyeti azalmış, iş doyumunu ve çalıştığı işe ait örgütsel bağlılığı kuvvetlenmiş ve tüm bunlara bağlı olarak iş performansı artmış olacaktır (Aycan vd.,2007: 63).

Allen (2001: 414-417) iş ile ilgili tutum ve davranışları ile aile destekli örgüt algısı arasında doğrudan bir ilişki kurmaya odaklanmıştır. Allen'a göre aile destekli örgüt algısı, alternatif çalışma düzenlemeleri, esnek çalışma saatleri, kısmi zamanlı çalışma vb. çalışma seçenekleri gibi aileyi destekleyici düzenlemeler çalışanı motive edici uygulamalardır. Aile dostu politikalar uygulayan örgütlerde çalışanlar, kendilerini örgüte adayarak bağlılıklarını gösterirler. Aileyi destekleyici uygulamaların, çalışanların iş yeri çatışmalarını azaltarak örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti gibi iş tutumlarını artırıcı önlemler olduğunu belirtmektedir (Allen, 2001: 414-435).

2.1.4. Örgütsel Bağlılık ve Aile Destekli Örgüt Algısı Arasındaki İlişki

Bireyin iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlayabilmesi için, kişisel ihtiyaçları ve örgütün talepleri arasındaki dengeyi güçlü kurabilmesi gerekmektedir. Özellikle ekonomik ihtiyaçlar, kadının eğitim düzeyinin artması, daha az çocuk sahibi olma bireylerin aile yaşamlarında, aile içi yapı ve sorumluluklarında değişiklikleri de beraberinde getirmiştir (Kapız, 2002: 145).

Kadın ve erkek bireyin aile hayatındaki rollerinde benzerlik oluşmuş dolayısıyla her iki ebeveyn eşit sorumluluk sahibi olmaya başlamıştır. Bu bağlamda örgütlerin öncelikli hedefi çalışanlarının verimlilikleri maksimize etmek ve örgüte nitelikli katkı sağlayan kadın-erkek çalışanını örgütte tutabilmek adına iş-aile hayatlarını entegre etmeleri için olanak sağlamaktır (Barnett, 1999: 151-152).

2.2. İş Doyumu

Mutluluk kavramı kişiden kişiye, toplumdan topluma değiştiği gibi tatmin de kişiden kişiye, toplumdan topluma değişkenlik göstermektedir. Nitekim iş doyumunu bireyin işinden aldığı mutluluk derecesiyle alakalıdır. Molla (2015: 156)'ya göre "iş doyumunu sözlü olarak veya çalışanların davranışlarıyla ifade edilirse ilgili herkes tarafından anlaşılıp ölçülebilen psikolojik bir konudur."

Farklı yazarların, iş doyumunu tanımlamaya yönelik farklı yaklaşımları mevcuttur (Molla, 2015: 155). Örneğin Oshagbemi (1997: 108)'ye göre "iş doyumunu, bir bireyin belirli bir mesleğe yönelik olumlu duygusal tepkilerinin ifadesidir." Robbins ve Judge (2017: 77)'ye göre "iş doyumunu, işin özelliklerinin değerlendirilmesi sonucu oluşan iş hakkındaki olumlu histir." Bu tanımlamaların yanında Johnson ve Johnson (2000: 538)'a göre ise "iş doyumunu bireyin iş koşullarına tepkisidir."

Aykaç (2010:8)'a göre iş doyumunu; çalışanın işi hakkında memnuniyetsizliği veya memnuniyetine bağlı olarak ortaya koyduğu olumlu veya olumsuz davranıştır. Kişinin davranışı olumluysa iş doyumuna ulaşırken, olumsuz durumda iş doyumunsuzluğu ortaya çıkmaktadır (Aykaç, 2010: 8).

1940'lı yıllarda önemi fark edilen iş doyumunu kavramı, aslında çok daha önce ortaya çıkmıştır. Çalışanların işlerine yönelik gerek duygusal gerekse zihinsel bir tutumlarının olmasının sebebi çalışma yaşamının bireylerin günlük hayatlarında en geniş zaman dilimine sahip olmasından kaynaklanır ve bu zaman diliminin uzun olması yoğun duygu birikimine neden olmaktadır. İşe yönelik negatif birikimlerin söz konusu olması demek mutsuz çalışanların ortaya çıkması demektir. Asıl hedef, bu durumun tam tersi olan doyuma ulaşmış mutlu çalışanların ortaya çıkmasıdır. Bireyleri birbirlerinden ayıran farklı kişilik özellikleri olduğundan çalışanların işe yönelik tutum geliştirmesi de tamamen

kişinin kendisiyle alakalıdır. Bu sebeple aynı iş yerinde çalışan iki kişinin aynı statüde oldukları varsayımı altında işle ilgili tatminleri farklılık gösterebilir (Eğinli, 2009: 36).

İş doyumunun öneminin birçok nedeni vardır. Bunlardan ilki çalışan kişiden kaynaklanan nedendir. Bir diğer neden de organizasyonlar açısından bakıldığında ortaya çıkmaktadır. Verimlilik ile iş doyumunu arasında paralel bir ilişki bulunup doyumsuzluğun neden olduğu grup anlaşmazlıkları ve stres gibi dolaylı etkiler bu ilişkiyi doğrular niteliktedir (Ergin, 1997: 25).

İşletmelerin kalite artışı ya da azalışı açısından hem de gününün önemli bir kısmını iş yerinde geçiren ve bunu da yaklaşık 25 yıl boyunca devam ettirecek olan çalışanların mutluluk ya da mutsuzluk kaynağı olması açısından iş doyumunu kavramı özel bir öneme sahiptir (Aykaç, 2010: 10).

İş doyumunun çok boyutlu ve komplike bir yapısı olması ve zamanla bir tutum ölçümü olarak standart ölçme araçlarıyla incelenmesine neden olmuş, böylece iş doyumunun ölçülmesi konusu, araştırmaların kayda değer bir bölümünü oluşturmaya başlamıştır (Ergin, 1997: 26).

İnsanların sınırlı kaynaklarla sınırsız olan ihtiyaçlarını gidermeye çalıştığı ve bu ihtiyaçların değişebilme gerçeği göz önüne alındığında, işletmelerin, çalışan bireylerinin duygu durumlarını değerlendirmek, iş ortamındaki sorunları belirlemek ve tespit edilen sorunlara çözümler bulmak amacıyla iş doyumunu ölçümünün düzenli zaman aralıklarında yapılması işletmeler adına sağlıklı olacak bir yöntemdir (Aykaç, 2010: 39).

2.2.1. İş Doyumunu Meydana Getiren Faktörler

Bireyin var olan enerjisini belli hedefler odağında kullanmasını sağlayan istekleri ortaya koyan motivasyon, bireyin hareket etmesini sağlayan gücün kaynağı açısından içsel ve dışsal olarak iki önemli şekilde incelenmektedir (Ersarı ve Naktiyok, 2012: 83).

Bireyin ihtiyaçlarına karşılık tepkileri olan içsel motivasyon, bilme, merak etme ihtiyacı, ilerleme kaydetme ve başarma arzusu ile yetebilme isteğiyle alakalıdır. Dışsal motivasyon ise bireyin sosyal hayatından gelen etkilerle

ilintilidir. İçsel etkenler yok sayılarak dışsal etkenler tek başına motivasyonu sağlamada etkili olamaz fakat yine de dışsal etkenlerin motivasyonu arttırmadaki rolü önemlidir. İçsel motivasyonda kişiyi motive eden asıl güç işin kendisiyken, dışsal motivasyonda da çevreden gelen faktörler motive edicidir (Ersarı ve Naktiyok, 2012: 83-84).

2.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Örgütlerin nihai amacı varlıklarının devamını sağlayabilmektir ve bunun da temel şartlarından biri bünyesinde yer alan çalışanlarının performanslarının yüksek olmasıdır (Korkut, 2018: 40).

Çalışanların işe girdiklerinde iş sözleşmesi imzalamalarının amacı, iş yerinin kendilerine sunacağı şartlar hususunda yazılı ve sözel bir anlaşmaya varmak olsa da bunun dışında bir de çalışan ve işveren olarak her iki tarafın da birbirlerinden beklentilerini açıklayan psikolojik anlaşmalardır. Bu anlaşmalara göre de bireyler beklentilerinin karşılanmadığını hissettiğinde işine ve işyerine olumsuz tutumlar besleyebilir. Böylece iş doyumunun oluşmasında, karşılıklı beklentilerin ne derece örtüştüğü önemlidir (Eğimli, 2009: 37-38).

Çalışanlara yeterli derecede örgütsel imkânların sağlanması varsayımında bile, bireylerin iş doyumuna ulaşacağına bir garantisi yoktur ve bunun sebebi de her bir bireyin birbirinden farklı olan kişilik özellikleridir. Bu nedenle iş doyumunu ya da doyumсуuzluğunu etkileyen faktörleri incelemek gereklilik arz etmektedir (Eğimli, 2009: 38).

İş doyumunu etkileyen faktörler bu çalışmada demografik ve örgütsel faktörler olarak iki başlık altında ifade edilecektir.

2.2.2.1. Demografik Faktörler

Bireylerin içinde buldukları yaşın, tutum ve davranışlar üzerinde ve bireyin kararları üzerinde önemli bir rolü vardır. Bu sebeple de kişilerin işe bakış açılarında yaşlarına bağlı olarak bazı farklılıklar görülebilmektedir (Aşık, 2010: 38). Yaşın artmasıyla birlikte deneyimleri de artan çalışanların buna paralel olarak doyum düzeyi de artmaktadır ki bu durum da ileri yaştaki çalışanların avantajıdır fakat genç çalışanların işe alışma süreleri dikkate alınırса ayrıca yaptıkları işle

ilgili kararsızlıkları da göz önünde bulundurulursa bu durum tatminsizliklerine neden olacaktır (Korkut, 2018: 41).

Cinsiyet, iş tatminini etkileyen önemli faktörlerin bir diğeri olup aynı zamanda işe karşı tutumların oluşmasında ve iş ortamının değerlendirilmesinde yaratılan farklılıkların oluşmasının bir nedenidir. Araştırmalar kadın ve erkek bireylerin çalışma koşullarının eşit olması durumunda iş doyumunda bir fark olmadığını göstermektedir (Eğinli, 2009: 39).

İş doyumuyla bağdaştırılan bir diğere faktör de eğitimidir. Araştırma sonuçları incelendiğinde eğitim ile iş doyumunun arasındaki ilişki paralellik göstermektedir. Şöyle ki; organizasyonlardaki eğitim düzeyi yüksek olan iş görenlerin genel iş doyumunu, eğitim düzeyi daha düşük olan iş görenlerin iş doyumundan daha fazla olduğu saptanmıştır. Eğitim düzeyi ve tecrübelerine uygun olan işlerde yer alamayan iş görenler mutsuz olduklarında iş doyumlarında azalış görülmektedir. Aynı zamanda şöyle bir durum da söz konusudur: sahip olunan deneyim ve yeterlilikten daha yüksek beklentilerin olduğu pozisyonda çalışan iş görenlerde de iş doyumlarının azalmasına neden olan durum yüksek seviyede kaygı ve stres yaşama beklentisidir (Aşık, 2010: 39-40).

Hizmet süresi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmacı, ikisi arasında aynı yönlü bir artış sonucuna varmıştır ve bunun nedenini de deneyime bağlamıştır. Ancak gözden kaçırılan nokta, hizmet sürelerinin ilk senelerinde yüksek beklentileriyle doğru orantılı olan iş doyumunu düzeylerinin yıllar içerisinde düşmeye başlamasıdır. Bunun nedeni beklentilerinin karşılanmadığı düşüncesidir ve seneler boyunca aynı organizasyonda çalışıldığında beklenti düzeyi düşmekte ve iş tatminleri tekrar artmaktadır (Aykaç, 2010: 24).

2.2.2.2. Örgütsel Faktörler

Çalışmada demografik faktörler dışında kalan faktörlere, çalışanın çevresinden kaynaklanan örgütsel faktörler başlığı altında yer verilecektir.

2.2.2.2.1 Ücret

Aslında ücretin bireyleri doyuma ulaştıran bir faktör olarak değerlendirilmesi değil eksik olması halinde doyuma ulaştıramayan bir faktör olarak değerlendirilmesi daha doğru olmaktadır (Kamiloğlu, 2014: 61). Şöyle ki çalışan, işyerine sağladığı fayda karşılığı olarak yaşamını devam ettirebilmek adına bir ücret beklemektedir. Ayrıca bir diğer beklentisi de bu ücretin aynı pozisyondaki diğer çalışanlardan düşük olmamasıdır. Beklentisinin aksi durumu doyumsuzlukla sonuçlanmaktadır (Korkut, 2018: 45).

2.2.2.2.2. İşin Niteliği

İş doyumu bakımından büyük bir öneme sahip olan işin içeriğinin tekdüzelikten uzak olmasıdır (Özkalp ve Kırel, 2011:115). Böylece çalışan bireyin tatminini ve motivasyonunu arttırmaya yararken aynı zamanda iş gücü devrini de azaltmaya yardımcı olmaktadır (Aykaç, 2010: 28).

2.2.2.2.3. Yükselme Olanakları

Terfi etme fırsatları da doyum için önemlidir fakat daha da önemli olan terfi sisteminin adaletli biçimde yapılmasıdır. Çünkü terfi edilmeyi daha fazla hak eden bir birey varken hak etmeyen terfi edilmesi iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir (Özkalp ve Kırel, 2011:116). Ayrıca çabalarının gereksiz olduğunu düşünen ve gelirlerinde bir artış olacağını düşünmeyen çalışanların kapıldıkları ümitsizlik sonucu işteki performanslarının düşmesine neden olmaktadır (Kamiloğlu, 2014: 38).

2.2.2.2.4. Çalışma Şartları

İş tatmini üzerinde orta düzeyde etkili olan faktörlerden biri de çalışma şartlarıdır ve bireyin çalıştığı ortam yapılan işin uygun şartlarda yapılmasına izin vermiyorsa iş tatmini olumsuz yönde etkilenmektedir. Eğer çalışma ortamı temiz, gürültüsüz ve insan sağlığını kötü yönde etkilemeyecek biçimdeyse bireyi pozitif yönde etkileyecek ve iş tatminini de olumlu yönde etkileyecektir (Özkalp ve Kırel, 2011: 117).

2.2.2.2.5. Çalışma Arkadaşları

Bireylerin iş arkadaşlarıyla kurdukları ilişki, yöneticileriyle ve üstleriyle olan ilişkilerinden daha samimi olduğu için, çalışan bireyler arası ilişkiler, iş doyumunu üzerinde diğer faktörlere kıyasla daha fazla etkili olacaktır. Bireyler arasındaki ilişkiler olumlu ise çalışanlar içinde mutlu olmakta ve daha yüksek iş doyumuna ulaşmaktadır. Dolayısıyla bu durum kurumun başarısına katkıda bulunacağı anlamına gelmektedir (Kamiloğlu, 2014: 37).

2.2.3. İş Doyumuyla Bağlantılı Diğer Kavramlar

2.2.3.1. İş Doyumu ve Motivasyon

Latince “*movere*” kelimesinden türeyen ve harekete geçirme anlamına gelen motivasyon kavramı daha geniş tanımıyla, bireylerin amaçlarını hayata geçirmek amacıyla arzu, ihtiyaç ve dürtüleri doğrultusunda hareket etmeleridir. Bir diğer tanıma göre motivasyon, bireyin ihtiyaçlarını tamamlaması için onu belli davranışlara yönelten içsel bir süreçtir (Ergeneli, 2006: 171).

Her bireyin farklı karakter özellikleri dikkate alındığında tatmin etmeye çalıştıkları ihtiyaçları da farklı farklı olacak ve motivasyon süreci bireylerin ortaya çıkan ihtiyaçlarıyla orantılı olarak gelişecektir. Amaçlarına ulaşmak, istek ve ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla harekete geçen bireylerin yöneticilerden istediği, istekleri doğrultusunda motive edilmektir (Şahin, 2004: 525) ve bu doğrultuda hazırlanan planın adaletli ve güdüleyici unsurlarla olmasını istemektedirler. Motive olan çalışanların işe bağlılığı artacak, devamsızlık, işe geç gelme isteği, işten kaçma gibi problemler yaşamayacak ve iş tatminleri yükselmiş olacaktır (Özkalp ve Kırel, 2011:531).

2.2.3.2. İş Doyumu ve Performans

Örgütler, varlıklarını sürdürebilmek ve potansiyel iş verimliliklerini arttırmak amacıyla kendi kimliklerini ön plana almış ve insan faktörüne yeterince önem göstermemişlerdir. Zamanla sadece örgütsel politikalar yeterli olmamış, örgüt çalışanlarının da önemi ciddi anlamda fark edilmiştir.

Örgütlerin verimlilik düzeyi, çalışma koşullarının olumlu şekilde düzenlenmesiyle artar ve sonucunda işgücü maliyet seviyesi düşer, işgören çalışma hızı da artış gösterir. Bir bireyin çalışma hızının artmış olmasının temelinde iş doyumunun da artmış olması yatacağından, dolayısıyla iş doyumundaki bu artış performans artışını etkileyen başlıca etkenlerden biridir (Sığmaz, 2017: 8).

Geri beslenme şeklinde devam edecek olan bu döngünün devamı ise yüksek performans gösteren işgörenlerin işletme tarafından ödüllendirilmesiyle ve bunun sonucunda da bireylerin daha çok iş doyumunu hissetmesini beraberinde getirecektir. Yani performans ödülle iş doyumuna dönüştürülebilmektedir (Aykaç, 2010: 41).

2.2.3.3. İş Doyumu ve Yaşam Döngüsü

Bu iki kavram, birbirini tamamlayan, anlamlandıran ve iç içe geçmiş kavramlar olarak tanımlanmaktadır. Çünkü kişiler hayatlarının kayda değer bir kısmını işinde sürdürmektedir ve bu anlarını iş dışındaki hayatına da taşımaktadır. Benzer durum iş dışında yaşadığı hayatı, iş yerine taşımasıyla da devam etmektedir. Bu sebeptendir ki iş ve sosyal hayat bir bütün oluşturmakta ve birbirlerini tamamlamaktadır (Dikmen, 1995: 115).

İş ve yaşam arasındaki bu iç içe geçmişlik, iş-yaşam doyumları arasında da vardır. Çünkü iş-yaşam durumunu bir girdi olarak kabul edersek iş-yaşam doyumları da bu girdinin bir çıktısıdır (Dikmen, 1995: 115).

Yaşamı iş ve iş dışı şeklinde tanımlarsak yaşam doyumunu da kişinin işine, boş zamanına ve kalan diğer iş dışı zamanına gösterdiği duygusal reaksiyon olarak tanımlanabilir (Dikmen, 1995:118). Çalışan bireylerin içinde bulunduğu olumsuz iş koşulları, iş doyumları ve yaşam doyumlarında azalmalara neden olmaktadır ve sonuç olarak hem örgütte hem de çalışan bireyde gerek maddi gerekse manevi kayıplara yol açabilmektedir (Çevik ve Korkmaz, 2014: 128).

Artan iş doyumunun yaşam doyumunu da arttırması, iş doyumuyla yaşam doyumunu arasındaki nedensellik bağına ortaya koymaktadır. Ayrıca işletmelere

rekabet üstünlüğü de sağlayarak verimliliği arttırdığı görülmektedir (Çevik ve Korkmaz, 2014: 137).

2.2.4. İş Doyumu Sonuçları

Gerek toplum gerek çalışan açısından iş doyumu olması istenen bir durumdur. Bu nedenle de iş doyumunun sağlanması durumunda ortaya çıkması muhtemel sonuçlar araştırmacılar ve uygulayıcılar tarafından yıllarca merak konusu olmuştur (Özkalp ve Kırel, 2011: 117).

İlk sonuç, yüksek iş doyumunun yüksek performansa yol açtığıdır. Bir organizasyonun memnuniyet ve üretkenlik verileri toplanıp bütün olarak değerlendirildiğinde iş doyumuna ulaşan çalışanların bulunduğu işletmelerin, iş doyumuna ulaşamayan çalışanların bulunduğu işletmelerden daha etkin olduğu görülmektedir (Robbins ve Judge, 2017: 85).

Çalışan bireyler için iş doyumсуuzluğu, bireyin yaptığı işten doyum alamaması sonucunda işe devamsızlık, yabancılaşma, tükenme, iş gücü devir hızında artış ve psikolojik sorunlar gibi problemler yaşamasıdır (Erdoğan, 2016:11). Bu sonuçların işletmeye maliyeti yüksek olabileceği gibi daha da ağır sonuçlar doğurabileceğinin işareti olmaktadır. Bu yüzden doyumсуuzluğa yol açan etmenler göz ardı edilmemelidir (Aykaç, 2010: 47).

Devamsızlık ile doyumсуuzluk arasındaki ilişkiyi incelendiğinde kuvvetli sonuçlar elde edilmese de iş doyumunun daha az devamsızlıkla ilişkilendirildiği doğrudur. Mazeretli devamsızlıkların tatminle bir ilişkisi olmasa da mazeretli devamsızlıkların tatminle yakın ilişki içinde olduğu bilinmektedir (Erdoğan, 1996: 252).

İş doyumсуuzluğunun örgütsel bakımdan önemli bir sonucu da yabancılaşmadır. İş doyum azaldıkça artan yabancılaşma, bireyin kendisini örgütün bir parçası olarak göremeyişi sonucunda ortaya çıkar ve bu da örgütten ayrılmalara, verimliliğin aşağıya çekilmesine neden olmaktadır (Üçüncü, 2016: 27).

Bireylerde mutsuzluk, tatminsizlik, ve huzursuzluk gibi duyguların artmasının sebebi iş yerinde karşılaşılan bazı güçlükler sonucu stres faktörünün artmasıdır ve bunun ardından tükenmişlik ortaya çıkmaktadır (Güler, 2018: 111).

İş doyumsuzluğunun bir diğer sonucu da işten ayrılmalardır ve iş doyumuyla arasındaki ilişki, iş doyumunun devamsızlıkla arasındaki ilişkiden daha güçlüdür. Bireylerin işten ayrılma sebeplerini araştıranlar doyumsuzluğun bir etken olduğunu söylemektedir. Tatmin dışı faktörler ise; örgüt çevresinin mevcut ekonomik yapısı, çalışanların sahip oldukları özellik ve becerilerine güvenmeleri sonucu aradıkları işi kolay bir şekilde bulacaklarına inanmalarıdır. İşletmeler başarılı bulduğu çalışanları bünyesinde barındırmak isterken başarısız olanları barındırmak istemez, yani iş doyumunun daha çok düşük performanslı kişileri işten ayrılmaya ittiği belirtilebilir. Son olarak iş doyumsuzluğu psikolojik rahatsızlıkları da tetiklemektedir. Bunalma, uykusuzluk, iştahsızlık, yitme gibi etmenlerle tatminsizlik arasında ilişki vardır (Erdoğan, 1996:252-255). Bu sorunlar daha çok iş şartları sonucunda ortaya çıkabilmektedir.

2.2.5. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişki

Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu birbirlerinden farklı olmalarına rağmen yakından bağlantılıdır. Araştırmalar iki faktör arasında oldukça yüksek ve olumlu bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Örgütsel bağlılık, bir çalışanın örgütün tamamına karşı his ve tutumlarının pozitif olmasıyla iş doyumunu, çalışanın iş çevresi ile ilişkilendirilmesi olarak ifade edilebilmektedir. Bağlılık örgütün temel amaçları arasında yer alırken iş doyumunu sadece işin bazı boyutlarıyla ilişkisi olmaktadır (Korkut, 2018: 56).

Örücü vd. (2010: 5) iş doyumunda olumlu bir etkinin olmasını, örgütsel bağlılıkta olacak bir artışa bağlamış, aynı zamanda örgütteki iş görenlerin iş tatmininin artması durumunda da örgütsel bağlılığın artacağını belirtmiş ve buradan hareketle iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki için ifade edilebilecek dört farklı model olduğunu söylemektedir.

Örgütsel Bağlılığın Nedeni İş Tatminidir: Mousday ve arkadaşlarının yaptıkları araştırma doğrultusunda örgütsel bağlılık, aynı zamanda iş tatminini de

etkileyen kişisel ve örgütsel faktörlerden etkilenmektedir fakat tek fark her ikisinin de gelişim aşamalarıdır. Şöyle ki, iş doyumunu her iki faktörde de ani duygusal karşılık şeklinde gelişirken, örgütsel bağlılık sadece iş değil aynı zamanda bireyin örgütsel amaç ve değerlerini, performansa dair beklenti ve sonuçlarını ve organizasyonun üyesi olarak kalma algısını da içine alarak daha yavaş bir gelişme göstermektedir (Örücü vd., 2010: 5).

İş Doyumunun Nedeni Örgütsel Bağlılıktır: Örgütsel bağlılığın iş çevresinde pozitif bir değer olarak, duygusal tepki şeklinde görülmesi durumu, özellikle kişilerin örgüt hedef ve değerlerine güçlü bir şekilde inandıklarında veya örgütte üyeliklerinin sürmesini çok güçlü bir biçimde istediklerini gösterdikleri zaman duygusal bir reaksiyon olarak dikkate alınabilir. Hâlihazırdaki çıktılar, istenilen şekilde tamamlanması başarılmış bir amaç şeklinde bu bağlılığın sonucu olarak görülebilir. Bağlılığın artması bu iş görenin tespit ettiği bir değerse doyuma yönelik çaba arttırılabilmektedir (Örücü vd., 2010: 5).

Her İki Kavram da Birbirlerinin Nedenidir: Araştırmaların bir kısmı iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında karşılıklı bir nedenselliğin olduğunu savunsa da bir kısmı hala belirsizliği işaret etmektedir ve buna rağmen bu iki kavramın, amaçlardaki değişim, iş hacmi, görev başında olmama ve iş performansı gibi örgütsel sonuçları etkileyen değişkenlerle ilişkili olduğu net bir şekilde görülmektedir (Örücü vd., 2010: 5).

Her İki Kavramın Arasında Bir İlişki Yoktur: Örgütsel bağlılığın örgüte bağlı düşüncelere karşı iş görenin geliştirdiği duygusal reaksiyonlar olması ile iş doyumunun iş görenin belli bir işe karşı geliştirdiği reaksiyonlar, Mowday, Porter ve Steer' a göre örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasındaki temel ayrımdır. Beklenti, her iki değişkenin de aralarında yüksek bir ilişki olması yönündedir fakat çalışanın çalıştığı örgüte ve onun değerleriyle amaçlarına pozitif duygular beslerken, örgüt içerisinde yaptığı belli bir işten kaynaklı mutsuzluk duyabilmesi ihtimali her daim bulunmaktadır (Örücü vd., 2010: 5)

2.3. İşten Ayrılma Niyeti

Farklı nedenlerden dolayı bireyler işten ayrılma niyetinde bulunabilmektedirler. Bireylerin işten ayrılma niyetleri kişisel, sosyo-kültürel, iş

ortamından duyulan tatminsizlik, kariyer beklentileri gibi çeşitli nedenlerden kaynaklanmaktadır.

“Bir işletmeye giren ya da işletmeden çıkan işgücü hareketine personel devri (işgücü devri) denmektedir “ (Eronat, 2004: 22).

İşten ayrılma, istenen ya da istenmeyen sebeplerden dolayı olsun, örgütün personel devir hızını doğrudan etkilemektedir. İşe başlama ve işten ayrılma eylemi arasında ilişki personel devri (işgücü devri) olarak ifade edilmekte, işten ayrılma, personel devrinin yüksekliğini göstermektedir. Yüksek olması işletmenin maliyetlerini artırmakta, verimliliğini, karlılığını düşürmekte, eğitim ve işe yeni alınacak personel seçimi için zaman artışına sebep olmaktadır. Kendi yeteneğiyle işi arasında uyum sağlayamayan bireyin örgüt içerisinde düşük performans gösterebilir, verimliliği düşebilir ve buna bağlı olarak da iş doyumunu azalabilir ve bunun sonucunda birey, işten ayrılma niyeti gösterebilir (Yılmaz ve Halıcı, 2010: 94-95).

Personel devir hızının yükselmesi, örgüt başarısını ve örgüt içerisinde çalışan bireylerin performansını doğrudan etkilediğinden çalışan bireylerin işten ayrılmalarına sebep olacak risk faktörlerinin önceden bilinmesi, örgütün başarıya ulaşmasına ve buna bağlı olarak personel devir hızının azaltılmasına sebep olmaktadır (Akova vd., 2015: 88).

Çalışan bireyi işe almanın yanında, o işte devamlılık göstermesini ve kalıcılığını sağlamak da o ölçüde önemlidir. İşten ayrılma, deneyimli çalışanın kaybına sebep olmakla birlikte örgütün verimliliğini de olumsuz yönde etkilemektedir (Şahin, 2011: 277). Gaertner (1999: 479)’a göre bireyin örgütünü terk ederek işten ayrılmasının nedeni kendi inisiyatifinin sonucudur. Çarıkçı ve Çelikkol (2009:160)’a göre işten ayrılma niyeti besleyen birey bu kararının bilinçli bir niyet sonucunda meydana geldiğini ifade etmektedirler. Rusbult (1988: 599), bireylerin işten ayrılma niyeti, çeşitli işgücü koşullarından memnun olmamaları durumunda meydana gelen yıkıcı bir edimdir şeklinde tanımlamaktadırlar. Tett ve Meyer (1993:259)’a göre çalışan bireyin işten ayrılma niyetinin en önemli göstergesinin işten ayrılma niyeti olduğunu belirtmesidir. Sabuncuoğlu (2007: 617)’na göre işten ayrılma niyeti taşıyan birey, çalıştığı

örgütten ayrılma hususunda önceden planlanmış ve temkinli verilmiş bir karar olduğunu savunmuştur.

İşten ayrılma niyeti taşıyan birey, bu niyetin oluşmasını belli temellere dayandırmaktadır. Bu değişkenler:

- İşten ayrılmaya karar verme zamanı
- İş değerlendirme
- İş tatmini, iş tatminsizliği
- İşten ayrılma fikri
- İşten ayrılmanın yarar ve maddi sonuçlarının düşünülmesi
- Başka işler arama niyetinin oluşması
- Alternatif işlerin araştırılarak değerlendirilme süreci
- Mevcutta olan iş ile diğer işlerin karşılaştırılması
- İşten ayrılma niyeti veya işe devam etme kararı (Gürpınar, 2006: 51)

2.3.1. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Etmenler

İşten ayrılma niyetinin oluşmasına neden olan faktörler hem çalışanlar hem de örgütler için büyük önem taşımaktadır. İşten ayrılmanın oluşturduğu nedenler bilindiği zaman meydana gelebilecek olumsuz faktörlerin de önüne geçilebilir (Güler, 2018: 127-128).

İşten ayrılma niyetini belirleyen faktörlerin başında bireylerin karakteristik özellikleri, nitelikleri, performansları, kariyer hedefleri gibi bireysel faktörler gelmektedir (Teoman, 2007: 34). Cinsiyet ve yaş gibi bireysel faktörlerin işten ayrılma niyeti ile doğrudan ilişkisinin olduğu görülmekte bireyin yaşı arttıkça işte uzun süre kalma niyetinin yükseldiği bunun yanı sıra yaş unsuru ile işte devamlılık sağlama arasında ilişki olmadığı da ifade edilmektedir (Başoda, 2012: 90). Güler (2018: 128) cinsiyet faktöründe, erkek çalışanların kadın çalışanlara oranla daha fazla işten ayrılma düşüncesinde olduklarını belirtirken, bir diğer düşüncesine göre kadınların erkeklere oranla daha çok isten ayrılma niyetinde olduklarını ileri sürmektedir. Medeni durum açısından bekâr çalışanların evli çalışanlara oranla işten ayrılma eğilimlerinde artış olduğunu vurgulamaktadır

(Güler, 2018: 128). Buna bağılı olarak çalışan bireyin çocuk sayısının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır (Kervancı, 2013: 82). İşe ait süreklilik ve devamlılık kavramının işten ayrılma niyetiyle ilişkisinin hem örgüt hem de çalışan bireyler açısından önemli bir diğer etken olması, değişim, gelişen koşullar ve yeniliklerin örgüt içerisindeki farklılıklar göstermesine neden olmaktadır. Sürekli değişim halinde olan bu koşullar örgüt içerisindeki personel hareketliliğini azaltmakta ve örgütlerin yaşam sürelerini de olumsuz etkilemektedir (Kervancı, 2013: 80). Örgüt içerisindeki çalışma ortamının kalitesi, bireyin işine verdiği önem, değer ve örgütteki pozisyonu işten ayrılma niyetini etkileyici unsurdur (Güler, 2018: 128-129)

İşten ayrılanların sonucunda örgüte getirdiği maddi olumsuzluklar şu şekildedir (Acaray, 2014: 148):

- İşe yeni personel bulma ve işe yerleştirmenin maddi külfeti
- İşe yeni alınan personelin eğitim ve oryantasyon maliyeti
- İşten ayrılacak olan personelin işi aksatma, erteleme gibi olumsuz tutumları
- İşten ayrılan personelle, işe yeni başlayacak personelin geçiş süresi arasında oluşabilecek üretim kaybı
- İşe yeni alınan personelin örgüte uyum sürecinde oluşacak işte yaşadığı kazalar, hasarlar sonucu oluşan maliyetler.
- Çalışanların örgütteki kendi bölümlerindeki işlerini aksatan ve yavaşlatan olumsuz davranışların maliyeti.

2.3.2. Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Örgütte sürekliliğin sağlanması açısından örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır (Çekmecelioğlu, 2006: 157). Örgütün değer ve normlarına bağlı olan, örgütün hedef ve amaçlarını gerçekleştirilmesi için katkı sağlamaktan kaçınmayan birey, örgütte kalıcılığını devam ettirmek isteyecektir (Porter vd., 1974: 604). Meyer ve arkadaşları araştırmalarında örgütsel bağlılığa ait üç unsurun (duygusal, devamlılık, normatif bağlılık) işten ayrılma düşüncesiyle olumsuz ilişkide olduğunu, duygusal bağlılığın ise işten ayrılma fikriyle benzer ilişkiye sahip olduğunu ileri

sürmüşlerdir (Meyer vd., 2002: 21).

Çalışanların iş ortamındaki davranışları yıllardır araştırmalara konu olmuştur. Çalışanların davranışlarının sonucu olan etmenler süregelen araştırma konularının içerisinde yer almaktadır. Bireyin işten ayrılma niyetinde olması örgütler için önem arz eden bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Porter vd., 1974: 603). Çalışan bireylerin işten ayrılma niyeti taşımaları, örgütlerindeki koşulların yetersiz kalmasından kaynaklı hasar bırakan bir eylem olarak açıklanmıştır (Rusbult vd., 1988: 599). Bazı veriler işten ayrılma niyetinin çalışanın örgütlerine olan bağlılıklarının direkt göstergesi olduğunu kanıtlar niteliktedir. Çalışan birey, örgütsel bağlılık duygusuyla hareket ediyorsa, örgütleriyle bağlarını kuvvetlendirecek ve örgütlerine katkı sağlayarak örgütlerinden ayrılma niyeti taşımayacaklardır (Porter vd., 1974: 604).

2.4. Örgütsel Bağlılık, Aile Destekli Örgüt Algısı, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Mowday vd., (1979: 226) örgütsel bağlılığı, örgütte varlığını sürdüren bireylerin örgütleriyle içselleşip, özdeşim kurmaları ve bu bağı kuvvetlendirmeleri olarak tanımlamıştır. Örgütün hedef ve amaçları doğrultusunda çaba ve emek sarf ederek çalışan birey, örgütle uyum içerisinde kendini örgütün bir üyesi, bir parçası olarak hissedecektir.

Örgütte çalışan bireylerin aile yaşantıları, medeni durumları evli veya bekâr olmaları, çocuk sahibi olup olmamaları, annelik rolü gibi unsurlar, çalışma performanslarını etkileyici sebeplerdendir. Mutlu giden bir evlilik yaşayan bireyler aile ortamındaki bu mutluluğu iş yaşantısına olumlu şekilde yansıtacak, bu durum işlerine daha iyi odaklanmaları sağlayacak, iş doyumları bundan olumlu etkilenecek ve dolayısıyla stresten uzak durmalarına neden olacaktır (Özmutaf, 2007: 49-53).

Örgütsel bağlılıkları yüksek olan çalışanların işten aldıkları doyumları da yüksek olmaktadır. Örgütsel bağlılıkları zayıf olan çalışanların ise işlerinden aldıkları doyum zayıf olmaktadır. Bu bağlamda örgütsel bağ ile işten alınan doyum arasında bir etkileşim söz konusudur. İşten ayrılma niyetini etkileyen önemli nedenlerin başında çalışan bireylerin örgütlerindeki maddi ve manevi

unsurlar gelmektedir. Örgütlerin çalışanlarına sundukları imkânlar ne kadar yüksek, çalışanların beklentilerini karşılar nitelikte olursa çalışan bireyler o oranda da örgütlerine bağlılık duygusuyla kenetlenecek ve işten ayrılma niyetleri buna bağlı olarak düşecektir. Örgütsel bağlılık, aile destekli örgüt algısı, iş doyumunu ve işten ayrılma niyetleri arasında oldukça kuvvetli bir ilişki vardır. Çalışan bireyler ile örgütlerdeki ilişkiyi yakından etkileyen bu etmenlerin birbirlerinden ayrı olarak düşünülmesi söz konusu olmamaktadır. Birindeki değişim mutlak suretle diğerlerini de etkileyecektir.



3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÇALIŞANLARIN AİLE DESTEKLİ ÖRGÜT ALGISI, İŞ DOYUMU VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. Örgütsel Bağlılık, Aile Destekli Örgüt Algısı, İş Doymu ve İşten Ayrılma Niyeti Konuları İle İlgili Yapılmış Çalışmalar

Örgütsel bağlılığın, örgütler açısından önemli hale gelmesiyle birlikte farklı meslekler tarafından incelenmiş, iş tutumları ile ilişkisi üzerinde çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Ortaya konan yerli ve yabancı literatür çalışmalarının bazıları incelenmiştir.

3.1.1. Örgütsel Bağlılık, Aile Destekli Örgüt Algısı, İş Doymu ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlgili Yerli Literatürün İncelenmesi

Yalçınsoy ve Aksoy (2019: 371) kamuda çalışan personellerin örgütsel bağlılıklarının iş tatmini ve işkolikliği üzerine yaptığı araştırmasında, işkoliklik düzeyiyle iş tatmini düzeyi arasında düşük düzeyli ilişki olduğunu tespit etmiş, örgütsel bağlılığın, diğer iş tutumlarının cinsiyet, medeni durum, yaş ve iş deneyimi gibi demografik faktörle olan ilişkisinde anlamlı farklılık tespit edememiştir. Gelir durumu 4100 TL ve üzerinde olan çalışanların refah seviyesinin arttığı ve buna bağlı olarak örgütsel bağlılık düzeylerinin geliri düşük olanlara oranla daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Yazarların yorumuna göre önemli bir görevi yerine getiren kamu görevlilerinin ücretlerine yapılacak olan iyileştirme, kuruma bağlılığı artırıcı etki yaratacaktır.

Samadov (2006: 167-172) kimya ve tekstil sektöründe çalışan bireylerin iş doymu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkisi, bu değişkenlerin içsel ve dışsal faktörlerinin işten ayrılma niyetine olan etkisini incelediği çalışmasında erkek çalışanların iş doymularının ve örgütsel bağlılıklarının kadınlara göre daha yüksek olduğunu bunun sebebinin iş yoğunluğuna ek olarak kadınların annelik rolünün ve aile kavramının evde de yapması gereken bir işin varlığının etkisi olduğunu belirtmiştir. Statü ve fiziksel iş koşulları göz önüne alındığında 20 yaş ve altında, 50 yaş ve üzerinde çalışanların diğer yaş gruplarına oranla iş doymularının daha

yüksek olduğunu, bu durumu işe yeni başlayanların heyecan hevesiyle bir takım iş sıkıntılarını görememeleri şeklinde ifade etmiştir. İşten ayrılma niyetinin 3'ten düşük olmasını çalışan bireylerin işlerinden memnun olduklarını özellikle 20 yaş altı çalışanların ve üst kademe yöneticilerin işten ayrılma niyetinin çok düşük, örgütsel bağlılıklarının ise yüksek olduğunu, 21-30 yaş aralığındaki bireylerin normatif bağlılıklarının düşük, işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğunu bunun nedeninin ise, iş deneyimi ile alternatif iş imkânları olabileceğini belirtmiştir.

Bülbül (2007: 89-91) vergi dairesinde çalışan bireyler arasında yaptığı çalışmada, çalışanların alternatif iş imkânı bulamama endişesiyle işten ayrılmanın maddi imkânsızlık getireceği düşüncesi ve çalışma ihtiyacıyla kuruma zorunlu bağlılık duymakta olduklarını, çalışanların kurumun amaçlarını kendi amaçlarıyla özdeşleştirdiklerini ve kurumu aile gibi gördüklerini belirtmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin takım çalışmasına yatkın, örgüt içi arkadaşlık ilişkilerinin samimi olmasının örgütsel bağlılığı güçlendirdiği, aynı statüde çalışanlar arasında adaletli çalışma ortamının sağlanması, her çalışanın kurum içerisinde aynı yükselme imkânına sahip olması, örgüt içi çatışmayı da engellediği bunun örgütsel bağlılığı artırıcı etkisi olduğunu düşünmektedir.

Cengiz (2001:123-129) Eskişehir'de sağlık çalışanlarının iş hayatı içerisinde örgütsel bağlılığını ölçmek amacıyla yaptığı çalışmada; demografik etkenlerin örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde etkisinin düşük derecede olduğunu, çalışanların bireysel hedef ve çıkarları desteklediği müddetçe örgüte olan bağlılıklarının arttığını, daha bir iyi bir iş teklifiyle karşılaştıklarında işten ayrılma niyetinde olduklarını, hemşire ve doktor kadrolarında çalışanların örgüte normatif bağ ile bağlandıklarını devlet memuru garantisi ile çalıştıklarını ve farklı bir iş için yeterli cesarete sahip olmadıklarını düşünmektedir.

Özkaya vd. (2006: 92-93) literatürde bulunan örgütsel bağlılık boyutunun Meyer ve Allen (Meyer ve Allen, 1990) tarafından belirtilen üç boyutunun çalışanların demografik özellikleri arasında ilişkisini incelemek amacıyla araştırılan çalışmada normatif bağlılık boyutunun toplulukçu kültürlerde meydana gelen bir bağlılık türü olduğunu, işten ayrılma düşüncesinin daha ahlaki ve sosyal bir olgu olduğunu düşünmektedir. Özel sektörde ya da kamu sektöründe çalışanlar arasında insan kaynaklarına gerektiği önem verilmediği ve çalışanları örgüte

bağlamak için gerekeni sağlamadıkları, devletin istihdam politikalarını yeniden ele alması gerektiğini, kamu ve özel sektörde aynı sorunların yaşandığını, bireyler için eşit fırsatların yaratılması gerektiğini böylelikle örgüte olan bağlılık boyutunun değişebileceğine inanmaktadırlar.

Sabuncuoğlu (2007: 613-625) Türkiye’de aktif olarak varlığını sürdüren 500 işletmeden 637 kişinin, bireylerin örgüt içerisindeki eğitim faaliyetlerine bağlı olarak örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetlerini incelediği araştırmada, katılımcıların örgüt içerisinde düzenlenen eğitim faaliyetleri, hızlı öğrenme, motivasyon ve iş arkadaşlarının desteğinin yüksek olduğu buna bağlı olarak işten ayrılma niyetini azalttığını söylemektedir. Bireyler, örgütün kendilerine sağladığı eğitim avantajları sebebiyle örgüte karşı sorumluluk duygusu beslemekte bu durumun da işten ayrılma niyetini olumsuz etkilediğini belirtmektedir.

3.1.2. Örgütsel Bağlılık, Aile Destekli Örgüt Algısı, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlgili Yabancı Literatürün İncelenmesi

Allen (2001: 414-433) çeşitli örgütlerde çalışan 522 kişiyi kapsayan çalışmada elde ettiği verilere göre aile destekli örgüt algısının hem örgüt hem çalışan açısından önemli olduğunu belirtti. Araştırmasında aile destekli örgüt algısının az olduğu örgütlerde çalışanların daha az iş doyumunu yaşadıklarını, daha az örgütsel bağlılıkta buldukları ve çalışan bireylerin iş-aile çatışması yaşadıklarını belirten Meyer, esnek çalışma saatleri uygulayan örgütlerin çalışan bireylerin psikolojik ve fizyolojik durumlarını etkileyici yönleri olduğunu sonucuna varmıştır. Esnek çalışma saatlerinin çalışanların işlerini yönetme konusunda olumlu bir etkiye neden olduğu bunun sonucunda çalışanların iş ve aile dengesi kurduklarını belirtmiştir.

Rothausen (1999: 833-834) aile kavramına dikkat çekmek amacıyla ailenin çalışma tutumları ve davranışlarına olan ilişkilerinin, iş ve aile dengesi üzerindeki etkisini incelemiş, örgüt içerisinde aile kavramına karşı daha düşünceli olunması, aile tanımının dikkate alınması ve örgüt içi operasyonalleşmenin önemini vurgulamıştır.

Meyer vd., (2002: 37-39) işe olan bağlılığı etkileyen birden fazla etmen olduğunu, demografik faktörlerin örgütsel bağlılığı etkileyen değişkenler arasında

aktif rol oynadığını, devamlılık ve zorunluluk tutumlarının işe olan bağlılığı en çok etkileyen unsurlar olduğunu saptamıştır. İş tecrübeleri fazla olan çalışanların işe olan bağlılıkları arasında pozitif yönde gelişen bir ilişki görülmüştür. 155 bağımsız örneklem grubunda bağlılık unsurundan en fazla iş deneyimi ile duygusal bağlılık arasında korelasyon olduğu, çalışanların işten aldıkları tatmin ile duygusal bağlılık arasında daha güçlü ilişki olduğu saptanmıştır. İşten ayrılma niyeti ile işe olan bağlılık arasında negatif yönlü ilişki, iş performansı ile işe olan bağlılığı etkileyen duygusal ve normatif unsurlar arasında da pozitif yönde ilişki olduğu yapılan bağımsız çalışmalarda belirtilmiştir. Bunun aksine normatif bağlılık ile de iş performansı arasında da negatif ilişki, örgütüne bağlı olan çalışanların duygusal bağlılıkları arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Örgütsel bağlılık ile zorunlu bağlılık arasında ise ilişki olmadığı ifade edilmiştir. Örgütte yönetici pozisyonunda olanların çalışanlara demokrasi ilkelerine bağlı kalarak adil bir ortam sağlamaları durumunda örgüte olan bağlılığın artacağı ileri sürülmektedir.

Hussein vd., (2014: 381-394) İngiltere’de yaşayan 280 sosyal hizmet öğrencisinin mezun olduktan 6 ay sonra sosyal hizmet istihdamı üzerine yaptığı araştırmasında çalışanların arasında nitelikleri iyi olanların, kendilerini geliştirenlerin iş doyumunu ve işe katılımları arasındaki ilişkisinin yüksek olduğunu, ücret faktörünün iş doyumunu artırdığını söylemiştir. Çalışanı destekleyici ve onları motive edici bir ekipte çalışmanın işe olan bağlılığını olumlu etkilediğini ve çalışanın performansını artırdığı sonucuna varmışlardır.

Cook, (2004: 84-85) yaptığı çalışmada bireyin örgütsel desteğe olan inancına, iş aile yaşamı arasındaki dengenin sağlanmasına, bireyin işe olan inancına diğer iş tutumları arasındaki ilişkinin örgütsel destek ile sağlandığı sonucuna varmıştır.

3.2. Araştırmanın Metodolojisi

Metodolojiye ilişkin olarak araştırmanın amacı, hipotezleri, sınırlılıkları, evreni, veri toplama araçları ve çalışmada kullanılan istatistiksel yöntemler alt başlıklar halinde sunulmaktadır.

3.2.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, literatüre katkısı, iş doyumunu, işten ayrılma niyeti ve aile destekli örgüt algısının örgütsel bağlılık üzerine etkisini ortaya koymak, kişisel ve örgütsel faktörlerin örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde olan etkilerini incelemek, demografik değişkenlerle bireylerin örgütsel bağlılık düzeyini ne derecede etkilediğini ortaya koymaktır. Konuyla alakalı sorunları saptamak ve bu sorunlara çözüm önerisi sunmak amaçlanmıştır.

İş yaşamının bireyin hayatının uzun bir bölümüne sahip olduğu göz önünde bulundurulursa, kurumlar açısından çalışanların kuruma bağlılıkları, aidiyet duyguları işe sahip çıkmaları anlamında oldukça önemli yer tutmaktadır. Kişinin çalıştığı kuruma duygusal olarak bağlılığı arttıkça işten ayrılma niyeti azalmakta ve buna bağlı olarak iş doyumunu artmaktadır. Çalıştığı örgütle arasında bir bağ kuran kişinin performansı da artacağından örgüt, çalışanla arasındaki bağı güçlendirmek isteyecektir. Aksi takdirde örgüte bağlılık duygusu olmayan, aidiyet duygusu hissetmeyen çalışanı örgütte tutmak çok kolay olmayabilir.

3.2.2. Araştırmanın Hipotezleri

Daha önceden belirlenmiş olan ana kütle parametresinin, elde edilen örneklem kütle parametresiyle karşılaştırılıp test edilmesiyle hipotez testi elde edilmektedir. Örneklem istatistiği, test edilmiş olan parametrik değere yakın değerde ise hipotez reddedilmemekte, doğru kabul edilmektedir. Örneklem istatistiği test edilen parametrik değerden farklıysa hipotez reddedilmektedir. (Kalaycı, 2009: 65) Test edilmek istenen gruplar için oluşturulacak hipotez testinde ilk olarak sıfır ve alternatif hipotezler kurulmalıdır. Sıfır hipotezi (H_0) ile alternatif hipotez ya da karşı hipotez olan (H_1) birbirini tamamlamalıdır (Sönmez, 2010:58).

Anakütle parametresinin, tahmin değeri ya da varsayılan gerçek değeri arasında büyük fark olmadığı, farklılığın tesadüfi sebeplerden meydana geldiği şeklinde kurulan sıfır hipotez, herhangi bir fark yoktur anlamında eşitlik ile ifade edilir ve reddedilmek amacıyla kurulur, hipotezin reddedilmesiyle kabul edilecek olan hipotez, alternatif (karşı) hipotez olarak ifade edilir ve araştırmacı tarafından çalışmanın şüphe yönünü ifade etmektedir. Araştırmacı kanıtlamak ya da

açıklamak istediği iddiayı alternatif hipotez şeklinde belirtmektedir (Karagöz ve Ekici, 2004: 28).

Örgütsel bağlılığın, aile destekli örgüt algısı, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelendiği araştırmada belirlenen bağımlı değişkenlerle bağımsız değişkenler arasında anlamlı veya anlamsız bir ilişki olup olmadığını test etmek amacıyla kurulan hipotezler aşağıda belirtilmiştir;

H1: İş doyumu ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

H2: İşten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

H3: Aile destekli örgüt algısı ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

3.2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Farabi (Merkez) kampüsünde bulunan fakültelerde ve rektörlüğe bağlı kampüs içerisinde çalışan idari personelin görüşleri ile sınırlıdır.

Çalışmada yer alan bilgiler, araştırma sonuçları memur ve sürekli işçi kadrolarında çalışan personellerin verdiği bilgiler doğrultusunda doğru kabul edilmiştir.

3.2.4. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın örnekleme Zonguldak BEÜ Farabi Kampüsü'nde memur ve sürekli işçi kadrosunda çalışan 425 personele anket soruları dağıtılmış, 229 personel anketimize katılarak örnekleme oluşturmuştur. Araştırma 2017 Ocak ayı içerisinde yapılmıştır.

3.2.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak amacıyla anket çalışması yapılmış ve anket metni başlangıcında, katılımcılardan demografik özelliklerini belirlemeye yönelik,

cinsiyet, doğum yılı, medeni durum, eğitim seviyesi, çocuk sayısı ve statü gibi bilgi edinme amaçlı 8 adet soru sorulmuştur.

3.2.5.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırma grubunun örgütsel bağlılık alanındaki tutumunu belirleyebilmek amacıyla Allen ve Meyer (1990: 6) tarafından örgütsel bağlılığı ölçmek için geliştirilen 8 soruluk örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin 5., 6. ve 8. ifadeleri olumsuz ifade olduğu içi ters çevrilerek analizler yapılmıştır. Ölçek 5’li Likert tipi skalaya sahip ölçek üzerinden (1) “Kesinlikle Katılmıyorum” ve (5) “Kesinlikle Katılıyorum” aralığında değişen cevapları içermektedir. Ölçekte yer alan maddeler Tablo 3.7.’de gösterilmektedir.

3.2.5.2. Aile Destekli Örgüt Algısı Ölçeği

İdari personellerin aile destekli örgüt algısını ölçmek amacıyla Allen (2001: 423)’ın geliştirdiği ölçekte yer alan ifadeler kullanılmaktadır. Aile destekli örgüt algısı ölçeği 13 sorudan oluşmaktadır. Ölçek 5’li Likert tipi skalaya sahip ölçek üzerinden (1) “Kesinlikle Katılmıyorum” ve (5) “Kesinlikle Katılıyorum” aralığında değişen cevapları içermektedir. Ölçekte yer alan maddeler Tablo 3.9’da gösterilmektedir.

3.2.5.3. İş Doyumu Ölçeği

Çalışmada memur ve sürekli işçi kadrosunda çalışan bireylerin iş doyumu konusundaki tutumunu ölçmek amacıyla Bowling ve Hammond (2008: 64) tarafından geliştirilen Michigan Örgütsel Değerlendirme Anketi içerisinde yer alan üç maddeden oluşan iş doyum ölçeği kullanılmıştır. Anket içerisinde yer alan sorular Tablo 3.11’de gösterilmiştir.

Ölçek 5’li Likert tipi skalaya sahip ölçek üzerinden (1) “Kesinlikle Katılmıyorum” ve (5) “Kesinlikle Katılıyorum” aralığında değişen cevapları içermektedir. Ölçekte yer alan maddeler bir sonraki bölümde gösterilmektedir.

3.2.5.4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Anket formunda idari personelin işinden ayrılma konusundaki düşüncesini ölçmek amacıyla (1975) Michigan Örgütsel Değerlendirme Anketi içerisinde yer alan, üç maddeden oluşan işten ayrılma ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçekte olumsuz tutum ifadesine yer verilmemiştir. Ölçek 5’li Likert tipi skalaya sahip ölçek üzerinden (1) “Kesinlikle Katılmıyorum” ve (5) “Kesinlikle Katılıyorum” aralığında değişen cevapları içermektedir. Ölçekte yer alan maddeler Tablo 3.13.’te gösterilmektedir.

Araştırmadan elde edilen veriler anket tekniği ile yapılmıştır. Örgütsel bağlılık, aile destekli örgüt algısı, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin orijinalleri İngilizce olduğu için ilk olarak hepsi Türkçe’ye çevrilmiştir Uygulanan anket tekniği yüz yüze görüşme yolu ile yapılmış olup bu yöntem doğru bilgiye doğrudan çalışan bireyler tarafından ulaşmak ve bilgilerinin doğruluğunun test edilmesinin kolaylığı açısından tercih edilmiştir.

3.2.6. Araştırmada Kullanılan İstatistik Analizler

Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesinde memur ve sürekli işçi kadrosunda çalışan personellerin örgütsel bağlılıklarını ölçmek amacıyla parametrik istatistiksel yöntemler kullanılmıştır.

Anketlerden toplanan veriler, ilk olarak Office Excel programına girilmiş ardından SPSS programında değerlendirilmiştir. Çalışmada aritmetik ortalama, standart sapma gibi temel bulguların yanında, anket soruların güvenilirliğini ölçmek amacıyla güvenilirlik analizini ölçen Cronbach alpha güvenilirlik analizi, t-testi ve regresyon analizi yapılmıştır.

Frekans tabloları, ham verileri analiz etmek için kullanılmakta aritmetik ortalama, ana kütlede alınan örneklemin ortalamasıyla bulunmaktadır. Standart sapma değeri ise, birim değerlerin aritmetik ortalamaya olan uzaklık ölçüsünü ölçmeye yaramaktadır. Araştırmada kullanılan başka bir yöntem verilerin birbiriyle ilişkilerini ölçmek ve anketin tutarlılığını belirlemek amacıyla güvenilirliği ölçmek için Cronbach Alpha analizinden yararlanılmıştır (İşcan, 2002: 189-190).

3.2.6.1. Araştırma Verilerinin Analizi

Elde edilen bulgular, demografik özellikler, güvenilirlik analizi ile örgütsel bağıllığın, iş doyumunu, işten ayrılma niyeti ve aile destekli örgüt algısıyla olan ilişkisi incelenmiştir.

3.3. Betimleyici İstatistikler

Araştırmanın bu bölümünde çalışmada kullanılan değişkenlere ait ortalama, standart sapma değeri ve frekans değerlerine yer verilmiştir.

3.3.1. Demografik Faktörler

Araştırmada kullanılan yaş, doğum yılı, medeni durum, eğitim seviyesi, çocuk sayısı ve statü gibi demografik değişkenlere ilişkin betimleyici istatistikler tablolar halinde verilmiştir.

Tablo 3.1: Anket Uygulamasına Katılanların Cinsiyet Dağılımı

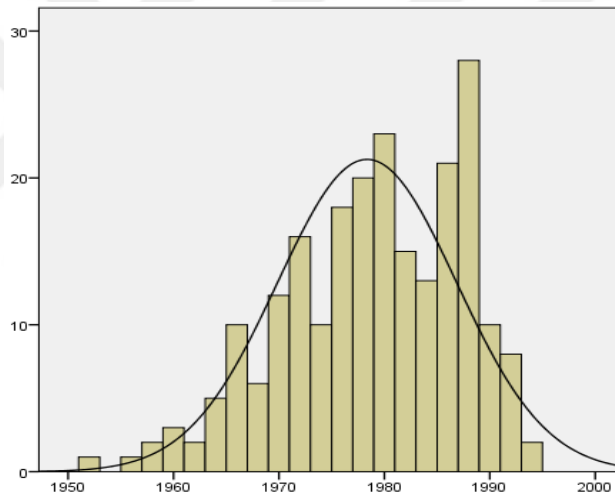
	Frekans	Yüzde
Erkek	118	51,5
Kadın	110	48
Cevapsız	1	0,5
Toplam	229	100

Araştırmaya katılan 229 kişiden 1 kişi cinsiyet belirtmediği için uygulamaya alınmamıştır. Ankete katılanların %51,5'inin erkek (118 kişi), %48,2'nin kadın (110 kişi) olduğu görülmektedir. Bu oranlara bakarak anketin homojen olduğu söylenebilir.

Tablo 3.2: Anket Uygulamasına Katılanların Yaş Dağılımı

	Frekans	Yüzde
20-29	30	13,1
30-39	97	42,4
40-49	71	31
50 ve üzeri	28	12,2
Cevapsız	3	1,3
Toplam	229	100

Şekil 3.1: Anket Uygulamasına Katılanların Yaş Dağılım Grafiği



Katılımcıların yaş dağılımına bakıldığında 20-29 yaş aralığında %13,1 (30 kişi), 30-39 yaş aralığında %42,4 (97 kişi), 40-49 yaş aralığında %31 (71 kişi), %12,2'si (28 kişi) ise 50 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Ankete katılanlardan 3 kişi veriyi eksik girdiği için analiz dışı bırakılmıştır. Tablo incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunun orta yaş civarında olduğu görülmektedir.

Tablo 3.3: Anket Uygulamasına Katılanların Medeni Durum Dağılımı

	f	%
Evli	159	69,4
Bekâr	68	29,7
Cevapsız	2	0,9
Toplam	229	100

Ankete katılan personelin %69,4'ü (159 kişi) evli, 29,7'si (68 kişi) bekârdır. 2 anketör eksik veri girişi yaptığı için uygulamaya alınmamıştır.

Tablo 3.4: Anket Uygulamasına Katılanların Eğitim Durum Dağılımı

	f	%
İlköğretim	6	2,6
Ortaöğretim	65	28,4
Yükseköğretim	155	67,7
Cevapsız	3	1,3
Toplam	229	100

Çalışma grubunun eğitim durumları incelendiğinde ilköğretim mezun sayısının %2,6'lık (6 kişi) oranla oldukça düşük olduğu görülmektedir. %28,4'ünü (65 kişi) ortaöğretim ve % 67,7'nin (155 kişi) büyük çoğunluğu yükseköğretim mezunudur. Genel olarak bakıldığında yükseköğretim ağırlıklı bir örneklem olduğu görülmektedir.

Tablo 3.5: Anket Uygulamasına Katılanların Çocuklarına İlişkin Yaş Dağılımı

	f	%
0-6 Yaş	56	24,5
7-15 Yaş	63	27,5
15-21 Yaş	48	21
Cevapsız	3	1,3
Toplam	229	100

Katılımcıların %24,5'inin (56 kişi) 0-6 yaş aralığında çocuğa sahip olduğu, %27,5'inin (63 kişi) 7-15 yaş aralığında çocuğu olduğu ve %21'inin ise (48 kişi) 15-21 yaşları aralığında çocuğu olduğu görülmektedir.

Tablo 3.6: Anket Uygulamasına Katılanların Unvan Dağılımı

	f	%
Memur	147	64,2
Sürekli İşçi	79	34,5
Cevapsız	3	1,3
Toplam	229	100

Örnekleme katılanların %64,2'sini (147 kişi) kamu personeli, %34,5'ini ise (79 kişi) sürekli işçi kadrosunda çalışan bireyler oluşturmaktadır. Genel olarak bakıldığında kamu personelinin üniversitede ağırlıklı olduğu görülmektedir.

3.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Bu bölümde örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin sorulmuş olan sorulara ve sorulara verilen cevapların istatistiki verilerine yer verilmiştir.

Tablo 3.7: Örgütsel Bağlılık Algısı İfadelerine Verilen Yanıtların Frekans Dağılımı

Örgütsel Bağlılık		Kesinlikle	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle
		Katılmıyorum	Katılıyorum	Katılıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum
Kariyerimin geriye kalan kısmını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	f	36	23	59	68	40
	%	15,7	10	25,8	29,7	17,5
Kurum dışındaki kişilerle kurumum hakkında konuşmaktan zevk alırım.	f	61	84	23	44	14
	%	26,6	36,7	10	19,2	6,1
Bu kurumun sorunlarını kendi şahsi sorunlarım gibi benimserim.	f	15	46	42	99	24
	%	6,6	20,1	18,3	43,2	10,5
Başka bir kuruma da bu kuruma bağlandığım gibi kolaylıkla bağlanabileceğimi düşünüyorum.	f	21	46	71	68	20
	%	9,2	20,1	31	29,7	8,7
Çalıştığım kurumda kendimi bu ailenin parçası gibi hissetmiyorum.	f	29	55	33	83	26
	%	12,7	24	14,4	36,2	11,4
Çalıştığım kuruma duygusal açıdan bağlı olduğumu hissetmiyorum.	f	19	58	38	82	29
	%	8,3	25,3	16,6	35,8	12,7
Bu kurum benim için oldukça özel bir anlam taşıyor	f	23	48	44	82	29
	%	10	21	19,2	35,8	12,7
Kuruma karşı güçlü bir bağlılık duygusu hissetmiyorum	f	25	39	46	79	37
	%	10,9	17	20,1	34,5	16,2

Tablo 3.8: Örgütsel Bağlılık Algısı Ölçeğine Verilen Yanıtlara İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Sorular	Aritmetik Ort.	Std. Sapma
Kariyerimin geriye kalan kısmını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	3,23	1,304
Kurum dışındaki kişilerle kurumum hakkında konuşmaktan zevk alırım.	2,41	1,245
Bu kurumun sorunlarını kendi şahsi sorunlarım gibi benimserim.	3,31	1,113
Başka bir kuruma da bu kuruma bağlandığım gibi kolaylıkla bağlanabileceğimi düşünüyorum.	3,09	1,108
Çalıştığım kurumda kendimi bu ailenin parçası gibi hissetmiyorum.	3,0973	1,2576
Çalıştığım kuruma duygusal açıdan bağlı olduğumu hissetmiyorum.	3,1947	1,199
Bu kurum benim için oldukça özel bir anlam taşıyor	3,2	1,209
Kuruma karşı güçlü bir bağlılık duygusu hissetmiyorum	3,2832	1,2434

Veriler incelendiğinde ‘Bu kurumun sorunlarını kendi şahsi sorunlarım gibi benimserim’ sorusuna verilen cevabın 3,31 ile en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Örneklem katılanların %53,7’si bu soruya ‘katılıyorum’ ya da ‘kesinlikle katılıyorum’ şeklinde cevap vermiştir. ‘Kurum dışındaki kişilerle kurumum hakkında konuşmaktan zevk alırım’ sorusuna verilen cevap 2,41 ile en düşük ortalamaya sahiptir. Bu soruyu yanıtlayan katılımcıların %63,3’ü katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum olarak işaretlediği tablodan görülmektedir.

3.3.3. Aile Destekli Örgüt Algısına İlişkin Betimleyici İstatistikler

Tablo 3.9 ve tablo 3.10’de araştırmaya katılanların aile destekli örgüt algısına ilişkin verdikleri yanıtlar bulunmaktadır. Aile destekli örgüt algısı ölçeğinde toplam 13 soru bulunmaktadır. Ölçekte yer alan maddelerle ilgili görüşlerin büyük oranda ‘kararsızım’ maddesinin etrafında toplandığı gözlemlenmiştir.

Tablo 3.9: Aile Destekli Örgüt Algısı İfadelerine Verilen Yanıtların Frekans Dağılımı

Aile Destekli Örgüt Algısı		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
İnsanın hayatındaki en öncelikli konu iş olmalıdır.	F	53	118	17	28	13
	%	23,1	51,5	7,4	12,2	5,7
Bu kurumda ilerlemenin yolu ofiste uzun saat çalışmaktan geçer.	F	66	111	21	26	5
	%	28,8	48,5	9,2	11,4	2,2
Aile meselelerini/sorunlarını işten ayrı tutmak gerekir.	F	8	15	6	124	76
	%	3,5	6,6	2,6	54,1	33,2
İş yerinde, iş dışındaki hayatla ilgili konuşmak doğru değildir.	F	10	107	32	59	21
	%	4,4	46,7	14	25,8	9,2
Kendilerini özel hayatlarına adayan kişiler, işlerine kendilerini aynı derecede veremez.	F	25	71	25	82	26
	%	10,9	31	10,9	35,8	11,4
Hasta çocuğuyla ilgilenmek gibi özel ihtiyaçlar için alınan izinler hoş karşılanmaz.	F	64	81	28	36	19
	%	27,9	35,4	12,2	15,7	8,3
Çalışanlar kişisel sorunlarını evde bırakmalıdır.	F	8	16	10	134	61
	%	3,5	7	4,4	58,5	26,6

Tablo 3.9'un devamı...

Aile Destekli Örgüt Algısı		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Bu kurumda ilerlemenin yolu, iş ile ilgili olmayan meseleleri kurumdan uzak tutmaktır.	F	19	58	33	93	26
	%	8,3	25,3	14,4	40,6	11,4
Mesai saati içinde kişisel ihtiyaçlarını karşılamak için izin alan kişiler, kendilerini işlerine verememektedir.	F	31	88	26	50	34
	%	13,5	38,4	11,4	21,8	14,8
Bu kurumda en üretken personelin iş yaşantısını, aile yaşantısından önde tuttuğu düşünülür.	F	34	92	39	43	21
	%	14,8	40,2	17	18,8	9,2
Çalışanların işteki ve özel hayatlarındaki sorumluluklarını yerine getirmeleri için onlara birçok imkân sunulmaktadır.	F	48	76	57	38	10
	%	21	33,2	24,9	16,6	4,4
Çalışanlara işlerini tamamlamaları konusunda esneklik sağlanması, idareciliğin önemli bir fonksiyonudur.	F	8	13	22	135	51
	%	3,5	5,7	9,6	59	22,3
İdeal bir personel 24 saat ulaşılabilir personeldir.	F	44	85	32	49	19
	%	19,2	37,1	14	21,4	8,3

Tablo 3.10: Aile Destekli Örgüt Algısı Ölçeğine Verilen Yanıtlara İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Sorular	Aritmetik Ort.	Std. Sapma
İnsanın hayatındaki en öncelikli konu iş olmalıdır.	2,26	1,116
Bu kurumda ilerlemenin yolu ofiste uzun saat çalışmaktan geçer.	2,10	1,013
Aile meselelerini/sorunlarını işten ayrı tutmak gerekir.	4,07	,966
İş yerinde, iş dışındaki hayatla ilgili konuşmak doğru değildir.	2,89	1,122
Kendilerini özel hayatlarına adayan kişiler, işlerine kendilerini aynı derecede veremez.	3,06	1,250
Hasta çocuğuyla ilgilenmek gibi özel ihtiyaçlar için alınan izinler hoş karşılanmaz.	2,41	1,275
Çalışanlar kişisel sorunlarını evde bırakmalıdır.	3,98	,953
Bu kurumda ilerlemenin yolu, iş ile ilgili olmayan meseleleri kurumdan uzak tutmaktır.	3,21	1,186
Mesai saati içinde kişisel ihtiyaçlarını karşılamak için izin alan kişiler, kendilerini işlerine verememektedir.	2,86	1,314
Bu kurumda en üretken personelin iş yaşantısını, aile yaşantısından önde tuttuğu düşünülür.	2,67	1,204
Çalışanların işteki ve özel hayatlarındaki sorumluluklarını yerine getirmeleri için onlara birçok imkân sunulmaktadır.	2,50	1,126
Çalışanlara işlerini tamamlamaları konusunda esneklik sağlanması, idareciliğin önemli bir fonksiyonudur.	3,91	,925
İdeal bir personel 24 saat ulaşılabilir personeldir.	2,62	1,246

Aile destekli örgüt algısını ölçmek amacıyla sorulmuş olan sorulara verilen cevaplar incelendiğinde 4,07 ortalamasıyla en yüksek değere sahip olan ifadenin ‘Aile meselelerini/ sorunlarını işten ayrı tutmak gerekir’ olduğu görülmektedir. Katılımcılar en yüksek eğilimini bu ifade için göstermiş olup; %87,3’ü ‘katılıyorum’ ya da ‘kesinlikle katılıyorum’ şeklinde cevap vermiştir. Bu soruyu %85,1’ile ‘Çalışanlar kişisel sorunlarını evde bırakmalıdır’ sorusuna verilen cevap izlemiştir. En düşük ortalamayı ise 2,10 ortalamasıyla ‘Bu kurumda ilerlemenin yolu ofiste uzun saat çalışmaktan geçer’ sorusu olduğu görülmektedir.

3.3.4. İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Tablo 3.11’de araştırmaya katılanların iş doyumu ile ilgili sorulmuş olan sorulara verilmiş olan görüşlerin dağılımı ve istatistiki analizi bulunmaktadır. Tablo 3.12’de ise örnekleme katılanların iş doyumu hakkında sorulmuş olan sorulara verilen yanıtların ortalama değerleri bulunmaktadır.

Tablo 3.11: İş Doyumu Algısı İfadelerine Verilen Yanıtların Frekans Dağılımı

İş Doyumu		Kesinlikle	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle
		Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılmıyorum
İşimi seviyorum	f	10	17	27	106	66
	%	4,4	7,4	11,8	46,3	28,8
İşimden memnunum.	f	12	19	34	100	61
	%	5,2	8,3	14,8	43,7	26,6
Burada çalışmayı seviyorum.	f	13	18	48	86	61
	%	5,7	7,9	21	37,6	26,6

Tablo 3.12: İş Doyumu Algısı Ölçeğine Verilen Yanıtlara İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Sorular	Aritmetik	Std.
	Ort.	Sapma
İşimi seviyorum	3,89	1,05
İşimden memnunum.	3,79	1,094
Burada çalışmayı seviyorum.	3,73	1,118

‘İşimi seviyorum’ sorusuna katılımcıların %75,1’i ‘katılıyorum’ ya da ‘kesinlikle katılıyorum’ cevabını verdiği görülmektedir. Tablo 3.12 incelendiğinde bu sorunun 3,89 ile yüksek ortalamaya sahip soru olduğu görülmektedir. ‘Burada çalışmayı seviyorum’ sorusuna verilen cevap en düşük

ortalamaya sahip olmasına rağmen 3,73 ile ‘işimi seviyorum’ sorusuna yakın bir değer olduğu görülmektedir.

3.3.5. İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Tablo incelendiğinde araştırmaya katılan idari personelin işten ayrılma niyetine ilişkin sorulara verilen cevapların istatistiksel değerine yer verilmiştir.

Tablo 3.13: İşten Ayrılma Algısı İfadelerine Verilen Yanıtların Frekans Dağılımı

İşten Ayrılma Niyeti		Kesinlikle	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle
		Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Katılmıyorum
Bu aralar sık sık yaptığım işimi bırakmayı düşünüyorum.	f	72	90	36	20	8
	%	31,4	39,3	15,7	8,7	3,5
Gelecek yıl muhtemelen yeni bir iş arayacağım.	f	83	89	33	10	11
	%	36,2	38,9	14,4	4,4	4,8
En kısa sürede bu kurumdan ayrılacağım.	f	79	84	32	13	18
	%	34,5	36,7	14	5,7	7,9

Tablo 3.14: İşten Ayrılma Niyetin Algısı Ölçeğine Verilen Yanıtlara İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Sorular	Ort.	Std. Sapma
Bu aralar sık sık yaptığım işimi bırakmayı düşünüyorum.	2,12	1,068
Gelecek yıl muhtemelen yeni bir iş arayacağım.	2,01	1,064
En kısa sürede bu kurumdan ayrılacağım.	2,15	1,193

Araştırmaya katılan Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi personelinin işten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin tablo analizi yaptığımızda sorulara verilmiş olan yanıtların homojen olduğu görülmektedir. ‘En kısa sürede bu kurumdan ayrılacağım’ sorusuna katılımcıların %71,2 katılmaz iken en düşük ortalama ile

‘Gelecek yıl muhtemelen yeni bir iş arayacağım.’ sorusuna katılımcıların %9,22’si katılmaktadır.

3.4. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Ölçeklerin güvenilirlik analizleri Cronbach Alfa yöntemiyle likert tipi ölçüm aracıyla ölçülmüştür.

Tablo 3.15: Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik Analizleri	
	Cronbach's Alpha Değeri
Aile Destekli Örgüt Algısı	0,704
Örgütsel Bağlılık	0,853
İş Doyumu	0,733
İşten Ayrılma Niyeti	0,932

Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesinde memur ve sürekli kadrolarda çalışan ve araştırmaya katılan personelin araştırma sorularına verdikleri ölçeklerin güvenilirlikleri için Cronbach alfa katsayısı ile değerlendirilmiş ve bu katsayıların ölçeklerle tutarlı sonuçlar verdiği görülmüştür.

Ölçeğin güvenilirlik çalışmasında ölçekler içi elde edilen Cronbach alfa katsayıları 0,93 ile 0,70 arasında değişiklik göstermektedir. Tablo 3.15’de yer alan değerlere bakarak Örgütsel Bağlılıkla, Aile Destekli Örgüt Algısı arasında 0,704, Örgütsel Bağlılık ile İş Doyumu arasında 0,733 güvenilir bağ olduğunu, Örgütsel Bağlılık ile İşten Ayrılma Niyeti arasında ise 0,932 yüksek güvenilir bağ olduğu görülmektedir.

3.5. Verilere Uygulanacak Analiz Türünün Belirlenmesine İlişkin Bulgular

T testi bir sürekli nitelik taşıyan bir bağımlı değişkenin ikili kategorik özellik taşıyan bir bağımsız değişken bazında aldığı değerlerin kıyaslanması için kullanılan karşılaştırmalı bir istatistiksel analiz yöntemidir. Testin temel varsayımı kıyaslanan grupların her ikisinin de normal dağılım özelliği göstermesidir ve George ve Mallery’ye göre (2016:114) dağılımın çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ve -2 değerleri arasında olması durumu kabul

edilebilir bir normal dağılım göstergesi olarak değerlendirilebilir. Yapılan normallik kontrollerinde söz konusu değerlerin bu aralıklar arasında olduğu görülmüş ve parametrik bir istatistiksel analiz yöntemi olan T testi uygulamasına devam edilmiştir.

Tablo 3.16: Cinsiyet Değişkenine Ait t Testi Analizi

Boyut	Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata Ort.	F	P	t
Aile Destekli Örgüt Algısı	Erkek	117	2,9809	,56018	,05179	1,454	,229	,47
	Kadın	110	2,9476	,50597	,04824			,472
Örgütsel Bağlılık	Erkek	117	3,0075	,76833	,07103	2,895	,090	-2,066
	Kadın	108	3,2037	,64457	,06202			-2,081
İş Doymu	Erkek	117	3,7293	1,04856	,09694	1,093	,297	-1,037
	Kadın	108	3,8704	,98676	,09495			-1,039
İşten Ayrılma Niyeti	Erkek	117	2,1823	1,03806	,09597	1,026	,312	1,316
	Kadın	108	2,0093	,92553	,08906			1,322

Araştırmada yer alan memur ve sürekli işçi kadrolarında çalışan personelin erkek ve kadın olmalarının aile destekli örgüt algısı, örgütsel bağlılık, iş doymu ve işten ayrılma niyetleri üzerinde meydana gelen algı farklılıklarının tespit edilebilmesi amacıyla yapılan t testi sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde örtülü değişkenler bazında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

Tablo 3.17: Medeni Durum İçin t Testi Analizi

Boyut	Medeni Durum	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata Ort.	F	P	t
Aile Destekli Örgüt Algısı	Evli	159	2,9415	,49855	,03954	2,014	,157	-1,006
	Bekar	68	3,0192	,60851	,07379			-,929
Örgütsel Bağlılık	Evli	159	3,1321	,70868	,0562	,364	,547	,817
	Bekar	65	3,0462	,72772	,09026			,808
İş Doyumunu	Evli	159	3,7484	1,01931	,08084	,069	,792	-1,198
	Bekar	65	3,9282	1,01976	,12649			-1,198
İşten Ayrılma Niyeti	Evli	159	2,0964	,93933	,07449	,899	,344	,064
	Bekar	65	2,0872	1,09968	,13640			,060

Araştırmada yer alan memur ve sürekli işçi kadrolarında çalışan personelin evli veya bekâr olmalarının aile destekli örgüt algısı, örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve işten ayrılma niyetleri üzerinde meydana gelen algı farklılıklarının tespit edilebilmesi amacıyla yapılan t testi sonucunda elde edilen bulgular şu şekildedir:

- Medeni durum özelliklerinin memur ve sürekli işçi kadrolarında çalışanların aile destekli örgüt algısı eğilimi üzerinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.
- Medeni durum özelliklerinin memur ve sürekli işçi kadrolarında çalışan personelin evli veya bekar olmalarının örgütsel bağlılık eğilimleri üzerinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.
- Medeni durum özelliklerinin personelin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.
- Medeni durum özelliklerinin memur ve sürekli işçi kadrolarında çalışan personelin işten ayrılma niyeti düzeylerinde anlamlı bir farklılığa neden olmadığı görülmektedir.

Tablo 3.18: (0-6) Yaş Aralığındaki Çocuklar İçin t Testi

Boyut	Varsa Çocuk	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata Ort.	F	P	t
Aile Destekli Örgüt Algısı	Yok	170	2,9692	,53382	,04094	,001	,979	,043
	Var	56	2,9657	,53171	,07105			,044
Örgütsel Bağlılık	Yok	167	3,1295	,68409	,05294	1,206	,273	,688
	Var	56	3,0558	,79698	,10650			,620
İş Doyumu	Yok	167	3,8703	,99722	,07717	,123	,726	1,675
	Var	56	3,6071	1,07517	,14368			1,613
İşten Ayrılma Niyeti	Yok	167	2,0399	,99450	,07696	,000	,992	-1,303
	Var	56	2,2381	,95497	,12761			-1,330

Araştırmada yer alan memur ve sürekli işçi kadrolarında çalışan personelin 0-6 yaş aralığında çocuğa sahip olmalarının aile destekli örgüt algısı, örgütsel bağlılık, iş doyumu ve işten ayrılma niyetleri üzerinde meydana gelen algı farklılıklarının tespit edilebilmesi amacıyla yapılan t testi sonucunda elde edilen bulgulara bakıldığında örtülü değişkenler bazında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

Tablo 3.19: (7-15) Yaş Aralığındaki Çocuklar İçin t Testi

Boyut	Varsa Çocuk	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata Ort.	F	P	t
Aile Destekli Örgüt Algısı	Yok	163	2,9802	,55730	,04365	1,147	,285	,537
	Var	63	2,9377	,46337	,05838			,582
Örgütsel Bağlılık	Yok	160	3,0875	,74207	,05867	2,702	,102	-,783
	Var	63	3,1706	,63472	,07997			-,838
İş Doyumu	Yok	160	3,8667	1,02123	,08074	,001	,974	1,460
	Var	63	3,6455	1,01224	,12753			1,465
İşten Ayrılma Niyeti	Yok	160	2,1000	1,02846	,08131	1,783	,183	,248
	Var	63	2,0635	,87755	,11056			,266

Araştırmada yer alan memur ve sürekli işçi kadrolarında çalışan personelin 7-15 yaş aralığında çocuğa sahip olmalarının aile destekli örgüt algısı, örgütsel bağlılık, iş doyumu ve işten ayrılma niyetleri üzerinde meydana gelen algı farklılıklarının tespit edilebilmesi amacıyla yapılan t testi sonucunda elde edilen bulgulara bakıldığında örtülü değişkenler arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

Tablo 3.20: (15-21) Yaş Aralığındaki Çocuklar İçin t Testi

Boyut	Varsa Çocuk	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata Ort.	F	P	t
Aile Destekli Örgüt Algısı	Yok	178	2,9494	,54870	,04113	1,872	,173	-1,029
	Var	48	3,0385	,46399	,06697			-1,133
Örgütsel Bağlılık	Yok	175	3,0793	,72322	,05467	,665	,416	-1,270
	Var	48	3,2266	,66876	,09653			-1,328
İş Doyumu	Yok	175	3,7886	1,07467	,08124	3,208	,075	-,435
	Var	48	3,8611	,80434	,11610			-,512
İşten Ayrılma Niyeti	Yok	175	2,0724	1,00247	,07578	,013	,910	-,499
	Var	48	2,1528	,93262	,13461			-,520

Araştırmada yer alan memur ve sürekli işçi kadrolarında çalışan personelin 15-21 yaş aralığında çocuğa sahip olmalarının aile destekli örgüt algısı, örgütsel bağlılık, iş doyumu ve işten ayrılma niyetleri üzerinde meydana gelen algı farklılıklarının tespit edilebilmesi amacıyla yapılan t testi sonucunda elde edilen bulgulara bakıldığında örtülü değişkenler bazında anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

Tablo 3.21: Memur ve Sürekli İşçi Kadrolarından Çalışan Personelin Unvanlarına Göre t Testi

Boyut	Statü	N	Ort.	Std. Sapma	Std. Hata Ort.	F	P	t
Aile Destekli Örgüt Algısı	Memur	147	2,8524	,45584	,03760	6,342	,012	-4,669
	Sürekli İşçi	79	3,1840	,59615	,06707			-4,313
Örgütsel Bağlılık	Memur	145	2,9991	,72461	,06018	,277	,599	-3,263
	Sürekli İşçi	78	3,3189	,64518	,07305			-3,379
İş Doymu	Memur	145	3,5770	1,03954	,08633	2,639	,106	-4,743
	Sürekli İşçi	78	4,2265	,84172	,09531			-5,051
İşten Ayrılma Niyeti	Memur	145	2,1540	,98525	,08182	,348	,556	1,330
	Sürekli İşçi	78	1,9701	,98354	,11136			1,331

Araştırmada yer alan personelin unvanlarına göre aile destekli örgüt algısı, örgütsel bağlılık, iş doyumu ve işten ayrılma niyetleri üzerinde meydana gelen algı farklılıklarının tespit edilebilmesi amacıyla yapılan t testi sonucunda elde edilen bulgular şu şekildedir:

- Unvan dereceleri memur ve sürekli işçi kadrosunda çalışan personelin aile destekli örgüt algısı düzeyinde anlamlı bir farklılığa neden olmaktadır. Tablo 3.21'e bakıldığında sürekli işçi kadrosunda çalışan personelin memurlara göre aile destekli örgüt algısının daha yüksek olduğu görülmektedir.

- Unvan dereceleri incelendiğinde memur ve sürekli işçi kadrosunda çalışan personelin örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.
- Unvan dereceleri memur ve sürekli işçi kadrosunda çalışan personelin iş doyum algısı düzeyinde anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir.
- Unvan dereceleri memur ve sürekli işçi kadrosunda çalışan personelin işten ayrılma niyeti düzeyi üzerinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

3.6. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Çoklu lineer regresyon analizinin temel varsayımları incelendiğinde; Tablo 3.22’de de görülebileceği üzere hata terimleri normal dağılmaktadır.

Tablo 3.22: Hata Terimlerinin Normallik Testi

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	df	P	İstatistik	df	P
Standartlaştırılmamış Artık Değer	,039	225	,200*	,995	225	,662

Çoklu lineer regresyon analizinin temel varsayımlarından bir diğeri de çoklu eşdoğrusallık varsayımdır. Bu varsayıma göre Tablo 3.23’de de görülebileceği üzere;

Tablo 3.23: Çoklu Eşdoğrusallık Katsayıları

Boyut	Standardize Olmayan Katsayı		Standardize Katsayı	t	P	Eşdoğrusallık İstatistiği	
	B	Std. Hata	Beta			Tolerance	VIF
İş	1,701	,276		6,153	,000		
Doyumu	,249	,043	,357	5,823	,000	,731	1,367
İşten							
Ayrılma	-,188	,042	-,260	-4,429	,000	,795	1,257
Niyeti							
Aile							
Destekli	,288	,074	,216	3,904	,000	,894	1,118
Örgüt							
Algısı							

a. Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık

Tablo 3.23 verileri incelendiğinde; tüm tolerans değerlerinin 0,10'dan büyük, VIF değerlerinin ise eşik değer olan 10 değerinden oldukça küçük olduğu görülmektedir. Bu durum Pallant'a göre (Pallant, 2011:158) "*Kabul Edilebilir*" olarak belirlenmiş sınırlar dahilindedir.

Tablo 3.24: Otokorelasyon Kontrolü Model Özeti

Boyut	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Std. Hata Tahmini	Durbin-Watson
1	,628 ^a	,394	,386	,55831	1,349

a. Tahmin Değişkenleri: Aile Destekli Örgüt Algısı, İş Doymumu, İşten Ayrılma Niyeti

b. Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık

Regresyon analizinin temel varsayımlarından biri de Durbin Watson testi ile kontrol edilebilen otokorelasyon durumudur. Tablo 3.24 incelendiğinde; otokorelasyon testi için kullanılan Durbin Watson test değerinin 1,349 olduğu görülebilir. Bu değer Field (2009:221)'a göre kabul edilebilir eşik değerler olan 1-3 değerleri arasındadır.

Temel bileşenler analizi sonucunda elde edilen veriler örgütsel bağlılık ile diğer değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak için kullanılmıştır. Aralarındaki ilişki düzeylerini açıklamak amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Bağımsız değişkenlerin hipotezlerini test etmek amacıyla oluşturulan çoklu regresyon analizi aşağıda belirtilmiştir:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Bu çalışmada Y örgütsel bağlılığı, X1 iş doyumunu, X2 işten ayrılma niyetini ve X3 aile destekli örgüt algısı faktörünü ifade etmektedir.

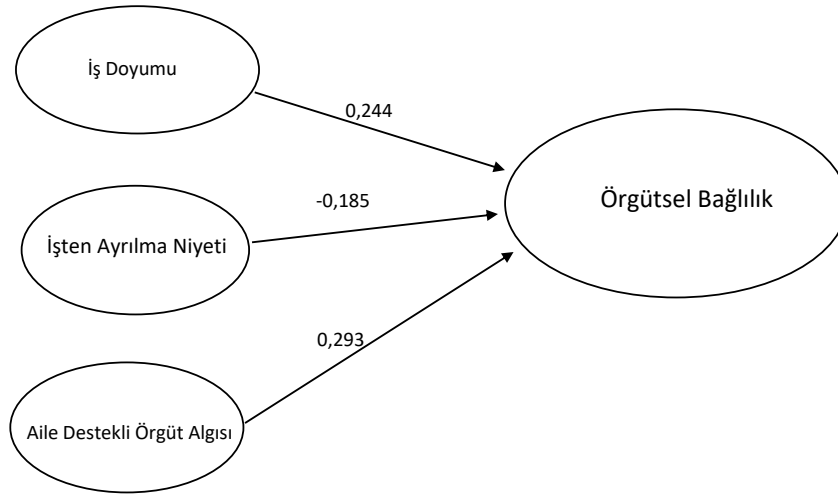
Regresyon analizi sonucuna göre değişkenlerin (β) katsayıları ve anlamlılık seviyelerine uygun olarak kurulan hipotezler kabul ya da red edilecektir. Yapılan çoklu regresyon analizinin sonuçları Tablo 3.25'te yer almaktadır.

Tablo 3.25: Bağımlı Değişkenlerin Regresyon Analizi

Model	Standardize Olmayan Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	P
	B	Std. Hata	Beta		
Sabit	1.690	,275		6,140	,000
İş Doyumu	,244	,043	,352	5,734	,000
İşten Ayrılma Niyeti	-,185	,042	-,257	-4,368	,000
Aile Destekli Örgüt Algısı	,293	,073	,222	3,989	,000

Örgütsel bağlılık bağımlı değişkeni üzerindeki iş doyumunu, işten ayrılma niyeti ve aile destek örgüt algısı ayrı ayrı ölçülmüştür. Örgütsel bağlılığı etkileyen iş doyumunu çoklu regresyon modeline 0,244 β_1 değeri ile katkıda bulunmaktadır. Böylece örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasında kurulan H1 hipotezi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Şekil 3.2: Araştırma Modeli



Tablo 3.25 incelendiğinde örgütsel bağlılıkla işten ayrılma niyetini $\beta_2 = -0,185$ ters yönlü negatif bir ilişki ile etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında kurulan H2 hipotezi kabul edilmiştir. Başka bir deyişle işten ayrılma niyetiyle örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bir diğer faktör olan aile destekli örgüt algısı ile örgütsel bağlılığın $0,293 \beta_3$ değeri ile etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla kurulan hipotez kabul edilmiştir. Diğer bir ifade ile aile destekli örgüt algısı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

SONUÇ

Örgütsel bağlılık kişisel özlük haklarına göre değişebilmekte ve bireyin kişisel ihtiyaçlarına göre farklılık göstermektedir. Çalışma kapsamında bireyler arasında yaşanan örgütsel bağlılığın, aile destekli örgüt algısı, iş doyumu ve işten ayrılma niyetiyle arasında olan ilişkisini incelemek amacıyla Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Farabi Kampüsünde memur ve sürekli işçi kadrolarında çalışan personeller ile yüz yüze yapılan anketler sonucunda elde edilen veriler çalışmanın bir önceki bölümünde açıklanmıştır. Çalışmanın bu bölümünde ise araştırma verilerinden elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlara uygun öneriler yer almaktadır. Örgütsel bağlılık konusunda incelenebilecek konu sayısı literatürde oldukça fazladır ve yapılmış birçok araştırmalar mevcuttur.

Araştırma grubunu oluşturan memur ve sürekli işçi kadrolarında çalışan bireylerin demografik bilgilerinden cinsiyet değişkeni ile ilişkisi incelendiğinde; cinsiyet değişkeni ile örtülü değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüş, çalışanların örgüt içerisinde işe bağlılığı artıracak ve işte doyumu sağlayacak, işten ayrılma niyetini azaltacak çeşitli maddi ve sosyal düzenlemeler yapılmalıdır. Bu bağlamda çalışana maddi kazanç sağlaması açısından örgüte üstleneceği her bir görev için maddi destek sağlanabilir (mesai ücreti gibi) ve örgütte var olan tüm sosyal olanaklardan faydalanması (örgüt içi kurulabilecek spor takımlarına katılım gibi) için teşvik edilebilir.

Araştırma grubunu oluşturan memur ve sürekli işçi kadrolarında çalışan bireylerin demografik bilgilerinden medeni durum ile olan ilişkisi ve grup ortalamaları istatistikleri incelendiğinde; örgütsel bağlılık, iş doyumu, aile destekli örgüt algısı ve işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun sebepleri arasında çalışanların ailevi sorumluluklarının çalışma şartlarıyla çelişmediği (aile, çocuk, bakım gibi) ve geleceğe yönelik herhangi bir kaygı taşımamaları gösterilebilir.

Örgütsel bağlılık boyutunun memur ve sürekli işçi kadrolarında çalışan bireylerin demografik bilgilerinden (0-6) yaş aralığında çocuğu olan çalışanlar ile çocuğu olmayan çalışanların ilişkisi incelendiğinde, örtülü değişkenler arasında anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma ortamında aile- sosyal

yaşam ve iş yükü arasında beliren bu eşitlik örgütte bireyler arasında iş dağılımı anlamda paylaşımın çalışanların hayatlarına negatif yansımadağı ve iş aile hayatı arasında dengenin kurulduğunu göstermektedir.

Araştırma grubunu oluşturan memur ve sürekli işçi kadrolarında çalışan bireylerin demografik bilgilerinden (7-15) yaş ve (15-21) yaş aralığında çocuğı olan çalışanlarla, çocuğı olmayan çalışanlar arasında olan ilişkisi incelendiğinde örtülü değışkenler arasında anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu iki yaş aralığı arasında herhangi bir fark olmamasının sebebi çalışan personelleri iş ve aile arasında ki dengeyi sağlam kurmasından kaynaklandığı düşünölmektedir.

Araştırma grubunu oluşturan memur ve sürekli işçi kadrolarında çalışan bireylerin demografik bilgilerinden unvan düzey değışkeni ile olan ilişkisi incelendiğinde, çalışan bireylerin, aile destekli örgüt algılarının diğere değışkenlere oranla istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görölmektedir. Sürekli işçi kadrosunda çalışan personelin, memur çalışanlara oranla aile destekli örgüt algılarının yüksek olmasının nedeni; işçi kadrosunda çalışanların işten ayrıldıktan sonra yeni bir iş alanında iş bulamama, çoğunluğunun belirli bir yaşta olmaları, maddi kaygıları ya da işsiz kalma korkusu olduğu düşünölmektedir.

Sonuç olarak çalışan bireylerin, aile durumları, cinsiyet ve medeni durumları, eğitim durumları ve unvan durumları bireylerin aile destekli örgüt algılarında, örgütsel bağılılıklarında, iş doyumlarında ve işten ayrılma niyetlerinde etkili olmaktadır. Bu nedenle örgütün, çalışanın durumuna göre düzenlemelere gitmesinin bu konularda çözüm olabileceğı düşünölmektedir.

KAYNAKÇA

- Acaray, Ali (2014); “Örgüt Kültürü, Örgütsel Sessizlik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi,” Yayınlanmış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Adanalı, Cengizalp (2007); *Endüstriyel Klinik Psikoloji ve İnsan Kaynakları Yönetimi, Kuruma Bağlılık Olgusuna Genel Bir Bakış*, (Editör: Tarık Solmuş), Beta Basım A.Ş., İstanbul.
- Akova, Orhan, Haluk Tanrıverdi ve Onur Cüneyt Kahraman (2015); “Otel İşletmelerinde İşgören Devir Hızına Etki Eden Risk Faktörlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma,” *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Cilt 6, Sayı 12, s. 88.
- Akpınar, Ali Talip, (2007); “Örgütsel Öğrenme İle Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişki: Türkiye Otomotiv Lastik Üretimi Sektöründe Bir Araştırma,” Yayınlanmış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alkan, Tolga (2007); “Esnek Çalışma Biçimleri ve “Çağrı Merkezi” Örneği,” Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Allen, Natalie J. Ve John P. Meyer (1990); “The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization,” *Journal Of Occupational Psychology*, Cilt 63, Sayı 1, s. 2-18.
- Allen, Tammy D. (2001); “ Family- Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions” *Journal Of Vocational Behavior*, Cilt 58, Sayı 3, s.414-435.
- Aşık, Nuran (2010); “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme,” *Türk İdare Dergisi*, Sayı 467, s. 38-40.
- Aycan, Zeynep Mehmet Eskin ve Serap Yavuz, (2007); *Hayat Dengesi İş Aile ve Özel Hayatı Dengeleme Sanatı*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Aydın, Hakan (2000); “Öğrenme Ve Öğretmen Kuramlarının Eğitim İletişimine Katkısı,” *Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi Kurgu Dergisi*, Cilt 17, Sayı 17, s. 185.
- Aydıntan, Belgin ve Mustafa Kemal Kördeve (2016); “Çalışanların Esnek Çalışma Modeli Çerçevesinde Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi,” *Gazi Üniversitesi İşletme ve İktisat Dergisi*, Cilt 2, Sayı 3, s. 29-30.
- Aykaç, Ayber (2010); “İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi,” Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Bal, Erdal (2018); “*Spor Kulüpleri İşgörenlerinin İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*,” Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Barnett, Rosalind C. (1999); “A New Work-Life Model For The Twenty-First Century,” *The Annals Of The Amerikan Academy of Political and Social Science*, Cilt 562, Sayı 1, s.145-151.
- Baş, Meryem Meltem Tatlıer (2011); “*Avrupa Birliği’nde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalarına Yerleştirilmesi: Hollanda, Romanya ve Türkiye Örneklerinin İrdelenmesi*,” T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/2521/meltembas.pdf>, (Erişim Tarihi: 13.02.2019).
- Baş, Yeliz, Çiğdem Dursun Çalışan ve Filiz Dursun, (2017); “Kurumsal Olanakların Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerinin İrdelenmesi: Tekstil Sektörü Örneği,” *Route Educational And Social Science Journal*, Cilt 4, Sayı 5, s. 278.
- Başdoğan, Tuğçe (2015); “*Esnek Çalışanlarda Esnek Çalışmaya Yönelik Tutumun İş Tatmini Üzerine Etkisi*,” Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Başoda, Alaattin (2012); “*Kişilik Özelliği Olarak Hizmet Verme Yatkınlığının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*,” Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Bayram, Levent (2005); “Yönetimde Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık,” *Sayıştay Dergisi*, Sayı 59, s. 133.
- Baysal, Ayşe Can ve Mahmut Paksoy (1999); “Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli,” *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt 28, Sayı 1, s. 8-9.
- Beck, Karen ve Carlene Wilson (2001); “Have we Studied We Study, And Can We Study The Development Of Commitment? Methodological Issues And The Developmental Study Of Work-Related Commitment,” *Human Resource Management Review*, Cilt 11, Sayı 3, s. 260.
- Bolat, Tamer, Oya Aytemiz Seymen ve Oya İnci Bolat, (2006); “Örgütlerde Esnek Çalışma Uygulamaları ve Buna İlişkin Olarak 4857 Sayılı İş Kanununda Getirilen Düzenlemelerin İncelenmesi,” *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 8, Sayı 1, s. 9.
- Bowling, Nathan A. Ve Gregory D. Hammond (2008); “A Meta-Analytic Examination Of The Construct Validity Of The Michigan Organizational Assessment Questionnaire Job Satisfaction Subscale,” *Journal Of Vocation Behavior*, Cilt 73, s.64.
- Brett, Joan F., William L. Cron ve John W. Slocum (1995); “Economic Dependency On Work: A Modarator Of The Relationshio Between Organizational Commitment And Performance,” *Akademy Of Managemet*, Cilt 38, Sayı 1, s. 263.

- Buchanan, Bruce (1974); "Building Organizational Commitment: The Socialization Of Managers In Work Organizations," *Administrative Science Quarterly*, Cilt 19, Sayı 4, s. 533.
- Bülbül, Muharrem (2007); "Örgütsel Bağlılık Ve Kamu Kuruluşlarına Yönelik Araştırma," Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Cengiz, Aytül Ayşe (2001); "Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerine Bir Uygulama," Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Cook, Alison (2004); "Connecting Work-Family Policies to Supportive Work Environments," Yayınlanmış Doktora Tezi, Purdue University, Ann Arbor.
- Çakar, Nigar Demircan ve Adnan Ceylan (2005); "İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerine Etkileri," *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1, s. 57.
- Çamlı, Latife Gökçe (2010); "Esnek Çalışma Saatleri ve Çalışanların Esnek Çalışma Saatleri Düzenlemelerine Yönelik Tutumların Örgüte Bağlılıkları Üzerine Etkisi," Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çarıkçı, İlker H. (2001a); "Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)," Yayınlanmış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çarıkçı, İlker H. (2001b); "Örgütlerin Aile Yaklaşımları Çerçevesinde Aile Dostu Örgüt Yapıları," *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1, s.128.
- Çarıkçı, İlker H. Ve Özlem Çelikkol (2009); "İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi," *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimsel Enstitüsü Dergisi*, Cilt 1, Sayı 9, s. 160.
- Çarıkçı, İlker ve Nilüfer Avşar (2005); "Kamu Kesimi Yöneticilerinde Cinsiyet Rolü Algılamalarının Aile Dostu Düzenleme ve Politikalarına Etkileri," *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 3, Sayı 1, s. 67-69.
- Çekmecelioğlu, Hülya (2006); "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma," *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 8, Sayı 2, s. 155.
- Çelik, Sümeyra (2007); "Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller," Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Çevik, Nüket ve Korkmaz, Oya (2014); "Türkiye'de Yaşam Doyumu Ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi," *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 7, Sayı 1, s. 128-137.

- Demir, Cengiz ve Umut Can Öztürk (2011); “Örgüt Kültürünün Bağlılık Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama,” *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 26, Sayı 1, s. 23.
- Demir, Fevzi ve Gülşen Gerşil (2008); “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma,” *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 16, Sayı 2, s. 70.
- Dikmen, Ahmet A. (1995); “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt 50, Sayı 3-4, s. 115-118.
- Doğan, Altan, Serdar Bozkurt ve Rıza Demir (2015); “Çalışanların Esnek Çalışmaya İlişkin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma,” *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, Cilt 7, Sayı 12, s. 379.
- Eğimli, Ayşen (2009); “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma,” *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 23, Sayı 3, s. 36-39.
- Erdil, Oya, Keskin, Halit, İmamoğlu Salih Zeki ve Erat, Serhat (2004); “Yönetim Tarzı Ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı Ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama,” *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt 5, Sayı 1, s. 17-26.
- Erdoğan, Çiğdem (2016); “Organizasyonlarda İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Adalet Ve İşten Ayrılma Niyetinin Belirleyicileri Üzerine Bir Çalışma: Bülent Ecevit Üniversitesi İdari Personeli Alan Çalışması,” Yüksek Lisans Tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Erdoğan, İlhan (1996); “İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış,” Avcıol Basım-Yayın, İstanbul.
- Ergeneli, Azize (2006); “Örgüt ve İnsan,” Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- Ergin, Canan (1997); “Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak “ İş Betimlemesi Ölçeği”: Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması,” *Türk Psikoloji Dergisi*, Cilt 12, Sayı 39, s. 25-26.
- Eronat, Zeynep (2004); “İşletmelerde İş Tatmini ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; Kobi’lerde Ampirik Bir Uygulama,” Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ersarı, Göknur ve Naktiyok, Atılhan (2012); “İş Görenin İçsel ve Dışsal Motivasyonunda Stresle Mücadele Tekniklerinin Rolü,” *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 16, Sayı 1, s. 81-101.
- Ersoy, Sevdiye ve Serkan Bayraktaroğlu (2015); “Örgütsel Davranışta Güncel Konular- Örgütsel Bağlılık,” (Editör: N. Derya Ergun Özler), Ekin Yayın Evi, Bursa, s. 3-13.

- Eyrenci, Ömer (1994); “*Çalışma Hayatında Esneklik Flexibilitat Im Arbeitsleben*”, “*Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi*”, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, Kasım 1994, İzmir.
- Field, Andy (2009); *Discovering Statistics Using SPSS*, 3rd Edition, Sage Publishing, London.
- Fredriksen, Karen I. ve Andrew E. Scharlach (1999); “Employee Family Care Responsibilities,” *Family Relations*, Cilt 48, Sayı 2, s. 189.
- Friedman, Steward D., Perry Christensen ve Jessica Degroot (2001); *İş ve Yaşam Dengesi*, (Çev. İbrahim Bingöl),Acar Matbaacılık, İstanbul.
- Gaertner, Stefan (1999); “Structural Determinants Of Job Satisfaction And Organizational Commitment İn Turnover Models,” *Human Resource Management Review*, Cilt 9, Sayı 4, s. 479.
- George, Darren ve Paul Mallery (2016); *IBM SPSS Statistics 23 Step by Step*, Routledge, New York.
- Gerçek, Merve, Sevgi Elmas Atay ve Gönen Dünder (2015); “Çalışanların İş- Yaşam Dengesi İle Kariyer Tatmininin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi,” *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 6, Sayı 11, s. 69.
- Güçlü, Hatice (2006); *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Gül, Hasan (2002); “Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi,” *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, s. 45.
- Güler, Hale Nur (2018); “*Kişilik, Örgütsel Güven ve Bağlılığın Duygusal Emeğe Etkileri İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*,” Yayınlanmış Doktora Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Günay, Cevdet İlhan (2004); “Çalışma Sürelerinde Esneklik,” *Kamu-İş Dergisi*, Cilt 7, Sayı 3, s.5.
- Gürbüz, Sait (2006); “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma,” *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, s. 58.
- Gürpınar, Gülce (2006); “*An Empirical Study Of Relationship Among Organizational Justice, Organizational Commitment, Leader-Member Exchange, And Turnover Intention*,” Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürüz, Demet ve Gürel, Emet (2006); “*Yönetim ve Organizasyon*,” Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

- Hall, Douglas T. ve Judith Richter (1988); "Balancing Work Life And Home Life What Can Organizations Do To Help?," *The Academy Of Management*, Cilt 11, Sayı 3, s.213.
- Hall, Douglas T., Benjamin Schneider ve Harold T. Nygren (1970); "Personal Factors İn Organizational Identification," *Administrative Science Quarterly*, Cilt 15, Sayı 2, s. 176-177.
- Hunt, Shelby D. ve Robert M. Morgan (1994); "Organizational Commitment: One Of Many Commitments or Key Mediating Construct?," *The Academy of Management Journal*, Cilt 37, Sayı 6, s. 1569.
- Hussein, Shereen, Jo Moriarty, Martin Stevens, Endellion Sharpe ve Jill Manthorpe (2014); "Organisational Factors, Job Satisfaction And Intention To Leave Among Newly Qualified Social Workers İn England," *Social Work Education*, Cilt 33, Sayı 2, s. 381-394.
- İnce, Mehmet ve Hasan Gül (2005); "Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık," Çizgi Kitapevi, Konya.
- İşcan, Ömer Faruk (2002); "Küresel İşletmecilikte Dönüştürücü Liderlik Anlayışı-Büyük Ölçekli İşletmelerde Bir Uygulama," Yayınlanmış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Johnson, Gloria ve Johnson W.Roy (2000); "Perceived Overqualification and Dimensions of Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis," *The Journal of Psychology*, Cilt 134, Sayı 5, s. 538.
- Kalaycı, Şeref (2009): *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayınları, Ankara.
- Kamiloğlu, Barış (2014); "Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık," Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kanter, Rosabeth Moss (1968); "Commitment And Social Organizational: A Study Of Commitment Mechanisms İn Utopian Communities," *American Sociological Review*, Cilt 33, Sayı 4, s. 499.
- Kapız, Serap Özen (2002); "İş- Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi," *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 4, Sayı 3, s. 142.
- Karagöz, Yalçın ve Süleyman Ekici (2004); "Sosyal Bilimlerde Yapılan Uygulamalı Araştırmalarda Kullanılan İstatiksel Teknikler ve Ölçekler," *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 5, Sayı 1, s.28.
- Karakoyun, Yücel (2007); "Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamın Artırılması; İşkur'un Rolü," Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.

- Kathleen, Sharon ve Hatz Bresin (1995); “*The Influence Of Family- Supportive Workplace Programs On The Employee And the Organization,*” Yayınlanmış Doktora Tezi, The University of Utah, Ann Arbor.
- Kervancı, Ferda (2013); “*Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyetine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*” Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Keser, Aşkın (2007); “*Endüstriyel Klinik Psikoloji ve İnsan Kaynakları Yönetimi,*” İş Tatmininden Yaşam Tatminine Bireysel Tatmin, (Editör: Tarık Solmuş), Beta Basım A.Ş., İstanbul.
- Kirchmeyer, Catherine (1995); “Managing The Work-Nonwork Boundary: An Assessment Of Organizational Responses,” *Human Relations*, Cilt 48, Sayı 5, s. 515-534.
- Korkut, Yeşim (2018); “*Çalışanın Adalet Algısı Ve İş Doyumu İlişkisi: Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü (Hekimler Üzerine Bir Araştırma),*” Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Küçükusta, Deniz (2007); “*Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi,*” Yayınlanmış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Marafı, Mama (2013); “Perception of Work Balance- An Investigation of Education Sector of East and West,” *Asian Journal of Business Management*, Cilt 5, s. 175.
- Maslow, Abraham H. (1954); “*Motivation and Personality,*” Harper and Row, New York.
- Mathieu, John. E. ve Dennis M. Zajac (1990); “A Review And Meta-Analysis Of The Antecedents, Correlates, And Consequences Of Organizational Commitment,” *Psychological Bulletin*, Cilt 108, Sayı 2, s. 176-178.
- MESS, (2002); *Çalışma Sürelerinde Esneklik Geleceğe Açılım*, MESS Yayın No: 2002-378, İstanbul.
- Meşe, Gülgün (2007); “*Endüstriyel Klinik Psikoloji ve İnsan Kaynakları Yönetimi,*” *Endüstri ve Örgüt Psikolojisinde Örgütsel Bağlılığın Anlamı*, Beta Basım A.Ş. İstanbul, s. 249-252.
- Meyer, John P. Ve Lynne Herscovitch (2001); “Commitment In The Workplace Toward A General Model,” *Human Resource Management Review*, Cilt 11, Sayı 3, s. 301.
- Meyer, John P. Ve Natalie J. Allen (1991); “A Three- Component Conceptualization Of Organizational Commitment,” *Human Resource Management Review*, Cilt 1, Sayı 1, s. 61-64.
- Meyer, John P., David J. Stanley, Lynne Herscovitch ve Laryssa Topolnytsky (2002); “Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization: A Meta-Analysis Of Antecedents Correlates, And Consequences,” *Journal Of Vocation Behavior*, Cilt 61, Sayı 1, s.20-52.

- Michigan Organizational Assessment Package Progress Report II (1975), Survey Research Center, The University Of Michigan, Institute For Social Research, Arbor.
- Mobley, William H. (1982); "Some Unanswered Questions In Turnover And Withdrawal Research, *Akademi Of Managemt*, Cilt 7, Sayı 1, s. 111.
- Molla, Istiaque Hossain (2015); "Ensuring Job Satisfaction for Managing People at Work," *Global Disclosure of Economics and Business*, Cilt 4, Sayı 2, s. 155-157.
- Morrow, Paula C. (1983); "Concept Redundancy In Organizational Research: The Case of Work Commitment, *The Academy Of Management Review*, Cilt 8, Sayı 3, s. 493-489.
- Morrow, Paula C. Ve Rosemary E. Wirth (1989); "Work Commitment Among Salaried Professionals," *Journal of Vocational Behavior*, Cilt 34, s. 40.
- Mowday, Richard T., Richard M. Steers ve Lyman W. Porter (1979); "The Measurement Of Organizational Commitment," *Journal Of Vocational Behavior*, Cilt 14, Sayı 2, s. 225-226.
- Mueller, Charles W., Jean E. Wallace, James L. Price (1996); "Employee Commitment: Resolving Some Issues," *Work And Occupations*, Cilt 19, Sayı 3, s. 214.
- Noyan, Mehmet Ali (2007); "*Türkiye'de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi*," Yayınlanmış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- O'Reilly, Charles ve Jennifer Chatman (1986); "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects Of Compliance, Identification And Internalization on Prosocial Behavior," *Journal Of Applied Psychology*, Cilt 71, Sayı 3, s. 493.
- Oshagbemi, Titus (1997); "Academics and Their Managers: A Comparative Study In-Job Satisfaction," *The Queen's University of Belfast Personnel Review*, Cilt 28, Sayı 1/2, s. 108.
- Önel, Nursel (2006); "*İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri*," Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Örücü, Edip, Recep Kılıç, ve Sinem Şimşir (2010); "Organizasyonlarda İş Tatmini Uygulamaları ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma," *Balıkesir Üniversitesi, Bandırma İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Sayı 13, s.5.
- Özçer, Sema (2003); "*İş- Özel Yaşam Dengesi*," MAY Danışmanlık, HRdergi, Nisan 2003, http://www.maydanis.com.tr/may.php?syf=34&haber_id=37 (Erişim Tarihi: 24.01.2019).
- Özdevecioğlu, Mahmut (2003); "Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma," *Dokuz Eylül*

- Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 18, Sayı 2, s. 117-118.
- Özer, Mehmet Akif (2012); “ 21. Yüzyılın Modern Yönetimi İçin” *Geleceğe Yön Veren Yönetim Guruları*,” Gazi Kitabevi, Ankara.
- Özkalp, Enver ve Kirel, Çiğdem (2011); “*Örgütsel Davranış*,” Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- Özkaya, Meltem Onay, İpek Deveci Kocakoç ve Emre Karaa (2006); “Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması,” *Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt 13, Sayı 2, s. 92-93.
- Özmutaf, Nezh Metin (2007); “Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma,” *Cukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 8, Sayı 2, s.49-53.
- Pallant, Susan (2001); *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS for Windows*, Open University Press, Philadelphia.
- Pamuk, Sare (2012); “*Kısmi Zamanlı Çalışanlarda Örgütsel Bağlılık: Alışveriş Merkezi Örneği*,” Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Penley, E. Larry ve Sam Gould (1988); “Etnioni’s Model Of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment To Organizations,” *Journal Of Organizational Behavior*, Cilt 9, Sayı 1, s. 43-49.
- Pitt-Catsoupes, Marcie, Jenneiffer E. Swanberg, James T. Bond ve Ellen Galinsky (2004); “ Work-Life Policies And Programs: Comparing The Responsiveness Of Nonprofit And For-Profit Organizations,” *Nonprofit Management & Leadership*, Cilt 14, Sayı 3, s.292.
- Porter, Lyman W., Richard M. Steers, Richard T. Mowday ve Paul V. Boulian (1974); “Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Turnover Among Psychiatric Technicians,” *Journal Of Applied Psychology*, Cilt 59, Sayı 5, s. 603-604.
- Reichers, Arnon E. (1985); “ A Review And Reconceptualization Of Organizational Commitment,” *Academy Of Management Review*, Cilt 10, Sayı 3, s. 471.
- Robbins, Stephen P. ve Judge, Timothy A. (2017); *Örgütsel Davranış*, (Çev.: İ. Erdem), Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Rodgers, Gerry (2007); “Labour Market Flexibility And Decent Work,” DESA Working Paper No.147 https://www.un.org/esa/desa/papers/2007/wp47_2007.pdf, (Erişim Tarihi 20.01.2019).
- Rothausen, Teresa J. (1999); “Family’in Organizational Research: A Review And Comparison Of Definitions And Measures,” *Journal Of Organizational Behavior*, Cilt 20, Sayı 6, s.833-834.

- Rusbult, Carly E., Dan Farrell, Glen Rogers ve Arch G. Mainous III (1988); "Impact Of Exchange Variables On Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An İntegrative Model Of Responces To Declining job Saticfaction, *Academy Of Management Journal*, Cilt 31, Sayı 3, s. 599.
- Sabuncuoğlu, Ebru Tolay (2007); "Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt 7, Sayı 2, s.613-628.
- Samadov, Sakit (2006); "İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörlerde Bir Uygulama," Yayınlanmış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Sandor, Eszter (2009); "European Company Survey 2009 Part- Time Work İn Europe," <http://annazavaritt.blog.ilssole24ore.com/wp-content/uploads/sites/54/files/eurofound-part-time-work-in-europe-2010.pdf>, (Erişim Tarihi: 20.01.2019).
- Schwenk, Charles R. (1986); " Cognitive Biases, And Commitment to a Course Of Action," *The Academy Of Management Review*, Cilt 11, Sayı 2, s.299.
- Sığmaz, Ali (2017); "İş Doyumu Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma," Yüksek Lisans Dönem Projesi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Sökmen, Alptekin (2000); "Ankara'da Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma," Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sönmez, Pelin (2006); "Küreselleşme, Avrupa birliği ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm," *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, Cilt 5, Sayı 3, s. 185.
- Sönmez, Sinem (2010); "Örgütlerde Duygusal Zekanın Dönüşümsel Liderlik Üzerine Etkisi," Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Swales, Stephen (2002); "Organizational Commitment: A Critique Of The Construct And Measures", *International Journal Of Management Reviews*, Cilt 4, Sayı 2, s. 159.
- Şahin, Ali (2004); "Yönetim Kuramları ve Motivasyon İlişkisi," *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 11, s. 524-547.
- Şahin, Faruk (2011); "Lider-Üye Etkileşimi İşe İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi," *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt 11, Sayı 2, s. 277.

- Taner, Derya ve Nilüfer Avşar Negiz (2018); “Kamu İdarelerinde Esnek Çalışma Saatleri Uygulaması Üzerine Bir İnceleme,” *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 23, Sayı 3, s. 1133.
- Teoman, Dalga Derya (2007); “*Performans Değerlendirme Sürecinde Oluşan Adalet Algısı, Bu Algının İç, Dış ve Sosyal Ödüllerle Olan İlişkisinin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi*,” Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tett, Robert P. Ve John P. Meyer, (1993); “Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover İntention, And Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings,” *Personnel Psychology*, Cilt 46, Sayı 2, s.259.
- Thornton, Russel (1970); “Organizational Involvement And Commitment To Organizational And Profession,” *Administrative Science Quarterly*, Cilt 15, Sayı 4, s. 424.
- Tilev, Figen (2018); “Esnek Çalışma Ve Kadın İstihdamı,” *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, s. 137.
- Topcuk, Yılmaz (2006); “*Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği*,” Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Uyanık, Yücel (2003); “İşgücü Piyasalarında Esneklik ve Bölünme,” *Kamu-İş Dergisi*, Cilt 7, Sayı 2, s. 10.
- Uyguç, Nermin ve Dilek Çımrın (2004); “DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler,” *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 19, Sayı 1, s. 91.
- Uygun, Akyay ve Hakan Koç (2010); “Örgütsel Sadakat ve Örgütsel Bağlılık: Siyasi Partiler Açısından Bir Analiz,” *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Cilt 2, Sayı 4, s.81.
- Üçüncü, Kemal (2016); “*İş Tatmini Ve Motivasyon*,” Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Ülkü, Zeynep (2007); “*Stratejik Üretimde Rekabet Öncelikleri Esneklik Boyutu ve Konya Sanayi İşletmelerinde Bir Araştırma*,” Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Ünal, Ayşe (2005); “Avrupa’da Kısmi Çalışma ve Uygulamanın Genel Özellikleri,” *Kamu- İş Dergisi*, Cilt 8, Sayı 1, s. 2.
- Vloeberghs, Daniel (2002); “An Orijinal And Data Based Approach To The Work-Life Balance,” *Equal Opportunities International*, Cilt 21, Sayı 2, s.34.
- Wright, Thomas A. Ve Douglas G. Bonett (2002); “The Moderating Effects of Employee Tenure on the Relation Between Organizational Commitment and Job Performance: A Meta-Analysis,” *Journal Of Applied Psychology*, Cilt 87, Sayı 6, s. 1187.

Yalçınsoy, Ayhan ve Cenk Aksoy (2019); “Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşkoliklik Arasındaki İlişki,” *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, Cilt 6, Sayı 1, s.371.

Yılmaz, Burcu ve Ali Halıcı (2010); “İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğine Bir Araştırma,” *International Journal Of Economic And Administrative Studies*, Cilt 2, Sayı 2, s. 94-95).

Yüceler, Aydan (2009); “Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma” *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 22, s.448.

Yüksel, Öznur (2000); “*İnsan Kaynakları Yönetimi*,” Gazi Kitabevi, Ankara.



EKLER

Ek 1: Anket Formu

Değerli Katılımcı;

Bu anket çalışması Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Yüksek Lisans Tezi kapsamında yapılan; Bülent Ecevit Üniversitesinde “Örgütsel Bağlılığın, Aile Destekli Örgüt Algısı, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti üzerindeki etkilerin incelenmesi” konulu çalışmaya veri desteği sağlamak amacıyla yapılmış olup, hazırlanan anketteki bilgilerin gizliliği korunacak ve başka herhangi bir amaçla kullanılmayacaktır. Sağlayacağınız katkı için teşekkür ederiz.

Danışman
Doç. Dr. Ahmet Ferda Çakmak

Yüksek Lisans Öğrencisi
Burcu Otabaş

Cinsiyet: Bay Bayan
Doğum Yılı:

Medeni Durum: Evli Bekar
Eğitim Seviyesi: İlköğretim Ortaöğretim Yükseköğretim
Varsa Çocuk : 0-6 Yaş 7-15 Yaş 15-21 Yaş
Statü: Kamu Personeli Sürekli İşçi

Aşağıda verilen ifadelerin, kurumunuzun değer ve inançlarını ne ölçüde temsil ettiğini düşünüyorsunuz? Bu ifadelere katılım seviyenizi belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
İnsanın hayatındaki en öncelikli konu iş olmalıdır.					
Bu kurumda ilerlemenin yolu ofiste uzun saat çalışmaktan geçer.					
Aile meselelerini/sorunlarını işten ayrı tutmak gerekir.					
İş yerinde, iş dışındaki hayatla ilgili konuşmak doğru değildir.					
İş dışındaki zamanlarda iş harici şeylerle uğraşmak faydalıdır.					
Kendilerini özel hayatlarına adayan kişiler, işlerine kendilerini aynı derecede veremez.					
Hasta çocuğuyla ilgilenmek gibi özel ihtiyaçlar için alınan izinler hoş karşılanmaz.					
Çalışanlar kişisel sorunlarını evde bırakmalıdır.					
Bu kurumda ilerlemenin yolu, iş ile ilgili olmayan meseleleri kurumdaki uzak tutmaktır.					
Mesai saati içinde kişisel ihtiyaçlarını karşılamak için izin alan kişiler, kendilerini işlerine verememektedir.					
Bu kurumda en üretken personelin iş yaşantısını, aile yaşantısından önde tuttuğu düşünülür.					
Çalışanların işteki ve özel hayatlarındaki sorumluluklarını yerine getirmeleri için onlara birçok imkan sunulmaktadır.					
Çalışanlara işlerini tamamlamaları konusunda esneklik sağlanması, idareciliğin önemli bir fonksiyonudur.					
İdeal bir personel 24 saat ulaşılabilir personeldir.					



Kendinize ve çalışma yaşamınıza dair aşağıda belirtilen ifadelere ne ölçüde katıldığınızı, sağ kısımda yer alan 5'li ölçeğe göre değerlendirin.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kariyerimin geriye kalan kısmını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.					
Kurum dışındaki kişilerle kurumum hakkında konuşmaktan zevk alırım.					
Bu kurumun sorunlarını kendi şahsi sorunlarım gibi benimserim.					
Başka bir kuruma da bu kuruma bağlandığım gibi kolaylıkla bağlanabileceğimi düşünüyorum.					
Çalıştığım kurumda kendimi bu ailenin parçası gibi hissetmiyorum.					
Çalıştığım kuruma duygusal açıdan bağlı olduğumu hissetmiyorum.					
Bu kurum benim için oldukça özel bir anlam taşıyor					
Kuruma karşı güçlü bir bağlılık duygusu hissetmiyorum.					
İşimi seviyorum					
İşimden memnunum.					
Burada çalışmayı seviyorum.					
Bu aralar sık sık yaptığım işimi bırakmayı düşünüyorum.					
Gelecek yıl muhtemelen yeni bir iş arayacağım.					
En kısa sürede bu kurumdan ayrılacağım.					

Sizin eklemek istediğiniz bir şey var mı ?

.....

.....

Anketimize Katılım Gösterdiğiniz için Teşekkür Ederiz...

ÖZGEÇMİŞ

Burcu Otabaş, 1984 yılında Zonguldak'ta dünyaya geldi. Ortaöğretimini Kozlu Anadolu Lisesinde 2002 yılında, önlisans öğrenimini Karaelmas Üniversitesi İşletme Bölümünde, lisans öğrenimini Anadolu Üniversitesi İşletme bölümünde tamamladı.

2009-2010 yılları arasında Türk Telekom'da, 2010-2011 yılları arasında HSBC Bankası Genel Merkezinde, 2011 Ağustos ayı itibariyle Karaelmas Üniversitesinde çalışmaya başladı. Halen Bülent Ecevit Üniversitesi (Karaelmas Üniversitesi) Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Koordinatörlüğünde meslek hayatına devam etmektedir.