

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

**BİLİŞİM TEKNOLOJİSİ ÇALIŞANLARININ
ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞINA ETKİ EDEN
FAKTÖRLER**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İLKER ÇAKMAK

GAZİANTEP
NİSAN 2017

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

**BİLİŞİM TEKNOLOJİSİ ÇALIŞANLARININ
ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞINA ETKİ EDEN
FAKTÖRLER**



YÜKSEK LİSANS TEZİ

İLKER ÇAKMAK

Tez Danışmanı: Doç. Dr. İbrahim Halil SEYREK

GAZİANTEP
NİSAN 2017

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

Bilişim Teknolojisi Çalışanlarının Örgütsel Bağlılığına Etki Eden Faktörler

İLKER ÇAKMAK

Tez Savunma Tarihi: 11.04.2017

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı

Doç. Dr. Zekiye ANTAKYALIOĞLU
SBE Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları sağladığımı onaylarım.

Prof. Dr. Arif ÖLSAGIR
Enstitü ABD Başkanı

Bu tez tarafımda okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. İbrahim Halil SEYREK
Tez Danışmanı

Bu tez tarafımızca okunmuş, kapsam ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmzası

Doç. Dr. İbrahim Halil SEYREK

Yrd. Doç. Dr. Yakup DURMAZ

Yrd. Doç. Dr. Özlem YAŞAR UĞURLU

ÖZET**BİLİŞİM TEKNOLOJİSİ ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞINA
ETKİ EDEN FAKTÖRLER**

ÇAKMAK, İlker

Yüksek Lisans Tezi, İşletme

Tez Danışmanı: Doç. Dr. İbrahim Halil SEYREK

Nisan 2017, 86 Sayfa

Bu çalışmanın amacı bilişim teknolojisi çalışanlarının örgütsel bağlılığına etki edenler faktörleri belirlemektir. Çalışmaya Türkiye'nin çeşitli şehirlerinden 174 bilişim çalışanı katılmıştır. Verilerin toplanmasında anket yöntemi uygulanmıştır. Elde edilen veriler faktör analizi, regresyon analizi ve bağımsız örneklem t testleri ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda; ücret, eğitim ve yönetici desteği bağımsız değişkenlerinin örgütsel bağlılığı pozitif bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelime: Bilişim Teknolojisi, Bilişim Teknolojisi Çalışanı, Örgütsel Bağlılık.

ABSTRACT**FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
INFORMATION TECHNOLOGY PROFESSIONALS**

ÇAKMAK, İlker

M. A. Thesis, Department of Business Administration

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. İbrahim Halil SEYREK

April 2017, 86 pages

The purpose of this study is to determine the factors affecting the organizational commitment of information technology (IT) professionals. 174 IT professionals working in different cities of Turkey participated in the study. A questionnaire is used to collect data. The data are analyzed using factor analysis, regression analysis and independent samples t tests. As a result of the analyses performed, it is found that compensation, training and managerial support positively affect the organizational commitment of IT professionals.

Keywords: Information Technology, Information Technology Professional, Organizational Commitment

ÖNSÖZ

Çalışma beş bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, bilişim teknolojileri çalışanlarının örgütsel bağlılığına etki eden faktörler ve sonuçları ile ilgili genel bir bilgi verilmiştir. İkinci bölümde, konuyla ilgili literatür taraması yapılmıştır. Üçüncü bölümde, materyal ve yöntem hakkında bilgi verilmiştir. Dördüncü bölümde, elde edilen veriler ışığında istatistikî analizler yapılmıştır ve hangi faktörlerin bilişim çalışanlarının örgütsel bağlılığını etkilediği ortaya konmuştur. Son bölümde elde edilen sonuçlarla ilgili yorumlar yapılmıştır.

Tez çalışmamın tüm aşamalarında desteklerini esirgemeyen danışman hocam Doç. Dr. İbrahim Halil SEYREK'e ve biricik aileme teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	vii
GİRİŞ.....	1
1.1. GİRİŞ.....	1
LİTERATÜR TARAMASI.....	3
2.1. BİLİŞİM VE BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ KAVRAMI.....	3
2.1.1 Bilişim Nedir?.....	3
2.1.2. Bilişim Teknolojileri Kavramı.....	3
2.1.3. Bilişim Teknolojilerinin Tarihsel Gelişimi.....	3
2.1.3.1. Bilgisayar Teknolojilerinde Meydana Gelen Gelişmeler.....	4
2.1.3.2. İletişim Teknolojilerinde Meydana Gelen Gelişmeler.....	4
2.1.3.3. Bilişim Teknolojilerinin Gelişimi İle Ortaya Çıkan Bazı Kavramlar.....	4
2.1.4. Bilgi Teknolojisinin İşletmelerde Kullanımı.....	5
2.1.5. Bilişim Teknolojisi Çalışanları.....	6
2.1.5.1. Bilişim Çalışanları Meslek Grubu Tanımları.....	7
2.1.5.2. Bilişim Çalışanlarının Diğer Meslek Gruplarıyla Farklılıkları.....	10
2.1.5.3. Bilişim Çalışanlarının Ücret Yapısı.....	12
2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI.....	15
2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Gelişimi ve Tanımı.....	16
2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	17
2.2.3. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları.....	18
2.2.4. Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli.....	21
2.2.4.1. Duygusal Bağlılık.....	21
2.2.4.2. Devam Bağlılığı.....	22
2.2.4.3. Normatif Bağlılık.....	22
2.2.5. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler.....	24
2.2.5.1 Kişisel Faktörler.....	25

2.2.5.2. Örgütsel Faktörler	27
2.2.5.3. Örgüt Dışı Faktörler	31
2.2.6. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	31
2.2.6.1. Düşük Düzeyde Örgütsel Bağlılık	32
2.2.6.2. İlimli Düzeyde Örgütsel Bağlılık	33
2.2.6.3. Yüksek Düzeyde Örgütsel Bağlılık.....	33
2.2.7. Örgütlerdeki Eğitim, Ücret Politikaları ve Yönetici (Amir) Desteğinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi.....	34
2.2.8. Örgütlerde Çalışan Bağlılığının Sağlanması ve Bilişim Çalışanlarının Bağlılığı	36
MATERYAL VE YÖNTEM.....	38
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE HİPOTEZLERİ	39
ARAŞTIRMA BULGULARI	41
4.1. TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER	41
4.2. FAKTÖR ANALİZİ.....	48
4.3. REGRESYON ANALİZİ.....	53
4.3.1. Regresyon Analizi 1 (Örgütsel Bağlılık – 1)	53
4.3.2. Regresyon Analizi 2 (Örgütsel Bağlılık – 2)	57
4.4. BAĞIMSIZ ÖRNEKLEM T TESTİ	61
SONUÇ VE ÖNERİLER	68
KAYNAKÇA.....	72
İnternet Kaynakları.....	79
EK: ANKET FORMU	81
ÖZGEÇMİŞ	86
VITAE.....	86

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Bilişim Sektöründe Çalışanların Eğitim Durumu ve Ücretleri (http://tubider.org.tr/bilisim-sektoru-calisan-ucetleri-arastirmasi-ve-sonuclari/ ; Erişim tarihi: 09.11.2016)	12
Şekil 2. Bilişim Sektöründe Çalışanların Ücret Dağılımları (http://tubider.org.tr/bilisim-sektoru-calisan-ucetleri-arastirmasi-ve-sonuclari/ ; Erişim tarihi: 09.11.2016)	13
Şekil 3. Örgütsel Bağlılık Modeli (Suliman, 2002: 170; aktaran Yüceler, 2009: 450)	24
Şekil 4. Araştırma Modeli	40
Şekil 5. Ankete Katılanların Yaş Dağılım Grafiği	42
Şekil 6. Ankete Katılanların Medeni Durumlarının Dağılım Grafiği	43
Şekil 7. Ankete Katılanların Eğitim Durumlarının Dağılım Grafiği	45
Şekil 8. Ankete Katılanların Haftalık Çalışma Saatlerinin Dağılım Grafiği.....	46
Şekil 9. Ankete Katılanların Unvanlarının Dağılım Grafiği	47
Şekil 10. Standardize Edilmiş Hata Terimleri Histogram Grafiği	56
Şekil 11. Serpilme Diyagramı	57
Şekil 12. Standardize Edilmiş Hata Terimler Histogram Grafiği – 2	60
Şekil 13. Serpilme Diyagramı – 2	61

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Bilişim Teknolojilerinin Değişen Rolü.....	6
Tablo 2. Bilişim Çalışanlarının Çalıştığı Şehir	14
Tablo 3. Bilişim Çalışanlarının Sektör Dağılımı	14
Tablo 4. Ankete Katılanların Yaşı	41
Tablo 5. Ankete Katılanların Cinsiyete Göre Dağılımı	42
Tablo 6. Ankete Katılanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı	43
Tablo 7. Ankete Katılanların Eğitim Durumlarının Dağılımı.....	44
Tablo 8. Ankete Katılanların Haftalık Çalışma Saatlerine Göre Dağılımı	45
Tablo 9. Ankete Katılanların Unvanlara Göre Dağılımı.....	47
Tablo 10. Ankete Katılanların Firmalarındaki Çalışma Süreleri	48
Tablo 11. KMO ve Bartlett Testi	49
Tablo 12. Faktör Analizi	50
Tablo 13. Yüklenen Soruların Bileşenlere Dağılımı.....	52
Tablo 14. Güvenirlik Analizi	53
Tablo 15. ANOVA	54
Tablo 16. Regresyon Modeli Özeti	54
Tablo 17. Regresyon Katsayıları.....	55
Tablo 18. ANOVA-2.....	58
Tablo 19. Regresyon Modeli Özeti-2.....	58
Tablo 20. Katsayılar -2.....	59
Tablo 21. Grup İstatistikleri	62
Tablo 22. Bağımsız Örneklem T Testi.....	63
Tablo 23. Grup İstatistikleri - 2.....	63
Tablo 24. Bağımsız Örneklem Testi - 2.....	64
Tablo 25. Grup İstatistikleri	64
Tablo 26. Bağımsız Örneklem T Testi.....	66
Tablo 27. Grup İstatistikleri – 2	66
Tablo 28. Bağımsız Örneklem T Testi- 2.....	67

BİRİNCİ BÖLÜM GİRİŞ

1.1. GİRİŞ

Firmaların piyasalarda rakipleri ile rekabet edebilmesi ve şirketin devamlılığının sağlanabilmesi için gelişen teknolojileri takip etmesi, bu teknolojileri örgüte aşılması gerekmektedir. Bilişim teknolojilerinin gelişmesi ve yaygınlaşması ile birlikte, işletmedeki süreçleri hemen hemen hepsinde kullanılmaya başlanmış, hem işlemlerde kolaylaşmaya hem de örgüt içerisinde daha etkili iletişim süreçlerinin oluşmasını sağlamıştır (Onat, 2007:9).

Örgütlerin varlıklarını sürdürmesi için çalışanların sahip oldukları bilgi ve becerilerini verimli kullanması gerekmektedir. Ancak, çalışanların işlerini yapabilmeleri sadece bilgi ve beceriye bağlı değildir. Örgütlerin güçlenerek büyümesi ve çalışanların çalıştıkları örgüte karşı güçlü aidiyet duyguları hissetmesine bağlıdır. Bundan dolayı, çalışanların işle ilgili bilgi ve becerileri kadar, işe ve örgütüne karşı olumlu düşüncelere de sahip olması gerekmektedir. Çalışanlar örgütlerine ne derece yüksek bağlılık hissederse ve bu şekilde çalışırsa, örgütte o derece güçlenmektedir. Bu faktörlerden dolayı örgütsel bağlılık örgütler için çok fazla önem arz etmektedir (Örücü ve Kışlalıoğlu, 2014: 46).

Bilişim sektörü ekonomide önemli bir yere sahip olup, bilişim teknolojileri de firmalar için her geçen gün daha da önem kazanmaktadır. Bilgisayar kullanımı, firmaların temel işlemlerini daha hızlı ve kolay hale getirmiş olup, bunun dışında firmaların ortaya çıkan problemleri analiz edebilmesine, sorun neler olduğunun tespit edilmesine ve bu problemlerin çözümüne de önemli katkılar sağlamıştır.

Bilişim teknolojileri çalışanlarının örgütsel bağlılıkları firmalar için büyük önem taşımaktadır. Çünkü firmasına karşı güçlü bağlılık hissetmeyen çalışanlar hem kendi yeteneklerini törpülemekte hem de firmaya maddi ve manevi zararlar vermektedir. Bilişim sektörü çalışanlarının firmalar için işe alınması ve yetiştirilmesi önemli maliyetler getirmektedir ve bu çalışanların işten ayrılması firmalar için önemli kayıplar oluşturmaktadır. Bu sebeplerden dolayı Bilişim Sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörler ve bu faktörlerin ne derece uygulandığı firmalar için büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle; Bilişim Sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılığına etki eden faktörler, bu çalışmanın araştırma konusunu oluşturmaktadır.

Yapılan çalışmalar incelediğinde, Porter ve Streers (1982); Allen ve Meyer (1990), örgütsel bağlılık ile ilgili birçok çalışma yapmasına rağmen, bilişim sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılıklarına etki eden faktörlerle ilgili çok araştırmaya rastlanmamaktadır. Bu faktörlerden dolayı yapılan çalışma daha fazla önem taşımaktadır. Bu tezin amacı, Bilişim sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılığına etki eden faktörlerin neler olabileceğini belirlemektir. Tezimizin birinci ve ikinci bölümünde bilişim ve bilişim ile ilgili kavramlar açıklanmış olup, bilişim çalışanlarının meslek grupları, bilişim çalışanlarının diğer meslek grupları ile farklılıkları gibi konulara değinilmiştir. Daha sonra araştırmamızın diğer konusu olan örgütsel bağlılık ile kavramlardan söz edilmiştir. Bilişim çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının nasıl sağlandığı ve nelerden etkilendiği ile ilgili konulara değinilmiştir. Üçüncü bölümde araştırmamızın materyal ve hipotezleri ile ilgili bilgiler verilmiştir. Dördüncü bölümde çalışmamızın anket analiz sonuçları ile ilgili açıklamalar yer almakta olup, son bölümde de sonuç ve öneriler kısmına yer verilmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

LİTERATÜR TARAMASI

Literatürde bilişim çalışanları ile ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Bilişim çalışanlarının örgütsel bağlılığını etkileyen faktörlerle ilgili yapılan, literatür çalışmalarına yönelik görüşlerle ilgili yapılan çalışmalar bu bölümde incelenmiştir.

2.1. BİLİŞİM VE BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ KAVRAMI

Bilişim teknolojileri kavramına geçmeden önce bilişimin kelime manasının ne olduğunu açıklamak konunun anlaşılabilirliği açısından daha yararlı olacaktır.

2.1.1 Bilişim Nedir?

Bilişim, teknoloji ile bilginin birlikte kullanılması ile meydana çıkan sonuçlarla ilgili bazı unsurların yardımı ile oluşan sistemdir. Bilgi toplumunun vazgeçilmez aracı olan bilişim sistemleri, meydana gelecek faaliyetleri kolaylaştırmak veya faaliyetlere katkı sağlamak amacıyla kurulan bilgisayar donanım, yazılım ve kaynak paylaşımını gerçekleştirmek için bilgisayarları birbirine bağlayan ağ bağlantıları ve bunları kullanan bireylerden oluşan sistemdir (Bayrak, 2014:1).

2.1.2. Bilişim Teknolojileri Kavramı

Bilişim teknolojilerinin genel kabul görmüş bir tanımı bulunmamaktadır. Bilişim teknolojileri kavramını açıklamadan önce bilişimin kelime anlamı olarak 'bilgi' ve 'iletişim' kavramlarının karması olarak düşünülebilir (Kök, 2012:124). Bilişim teknolojilerinin genel anlamda tanımı bilgilerin toplanan veriler sonucunda işlenmesi, üretilen bilgilerin saklanabilmesi, elde edilen bilgilerin bilgi akışının sağlanabilmesi için en hızlı şekilde iletilmesi sürecini kapsamaktadır (Kök, 2012:125).

2.1.3. Bilişim Teknolojilerinin Tarihsel Gelişimi

Bilişim teknolojilerini oluşturan bilgisayar ve iletişim kavramlarını inceledikten sonra bilişim teknolojilerinin daha anlamlı hale geldiği görülecektir.

2.1.3.1. Bilgisayar Teknolojilerinde Meydana Gelen Gelişmeler

1946 yılında bilgisayarların ilki olan ENIAC' tan bu yana 50 seneyi aşkın süre geçmiş, bilgisayarların teknolojik gelişimleri 5 kuşakta incelenmiştir. 90'lı yıllarda bilgisayar hız ve özellikleri çok hızlı bir biçimde ilerlemiştir. Bu gelişime bağlı olarak bilgisayar ağlarından oluşan modeller üstüne çalışılmış ve ağların birbiri ile bağlantı sağlanması sonucu sunucu teknolojisine de ulaşılmıştır. Bunlara paralel olarak günümüzde çok daha gelişmiş tek bir noktadan yönetilen sistemler ortaya çıkmıştır (Aydın, 2012:183). Her kuşakla birlikte işlem ve depolama gücünde artış, boyutlarda küçülme, güvenilirlik ve kullanıcı sayısındaki artış yaşanırken fiyatlarda düşüşler gözlenmiştir (Ay, 2007: 46).

2.1.3.2. İletişim Teknolojilerinde Meydana Gelen Gelişmeler

İletişim teknolojilerinde, kablosuz iletişimin yaygınlaşması, uydu haberleşmelerine küçük sistemlerin kullanılması gibi teknolojilerin gelişmesi gibi faktörlerle iletişim teknolojisi de hızla gelişme göstermiştir (Akolaş, 2004: 34).

Bilgisayar ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler sürekli yenilediği için devamının geleceğini göstermektedir. Bu teknolojilerdeki değişimi, yeni teknolojilerin ortaya çıkması ve buna bağlı işletmelerin bu teknolojileri talep etmesi yönlendirmektedir. İşletmeler rekabet ortamında, farklı amaç ve beklentilerinin olmasından dolayı bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin desteğine ihtiyaç duymaktadır (Akçal, 2008: 30).

2.1.3.3. Bilişim Teknolojilerinin Gelişimi İle Ortaya Çıkan Bazı Kavramlar

E-Ticaret: Açılımı Elektronik Ticaret olan kavram, mal ve hizmetlerin; internet vasıtasıyla güvenli bir şekilde alışverişinin yapılması olarak tanımlanmaktadır.

Tüketiciler için, istenilene tek tuşla ulaşma, alışverişin ayağına gelmesi gibi kolaylıklar sağlarken, firmalar için pazarlama ve satış olanaklarını daha da geliştirebilmeleri açısından avantajdır ([http://www.selcuk.edu.tr/dosyalar/files/074/elektronik_ticaret\(1\).pdf](http://www.selcuk.edu.tr/dosyalar/files/074/elektronik_ticaret(1).pdf) ; Erişim Tarihi: 06.07.2016)

E-Devlet: Kamusal hizmetleri, vatandaşların ulaşmak istedikleri çeşitli kurum ve kuruluşların hizmetlerine göre internet ortamında sunan ve bu işlemlerin yapılmasına

imkân tanıyan sistemdir. Böylelikle vatandaşların daha hızlı, verimli ve güvenli hizmet alınması amaçlanmaktadır (Bayrak, 2014: 66).

E- Eğitim: Bilgi çağında, bilgiye ulaşılması adına zaman ve mekân kavramlarının ortadan kaldırılıp, kişilerin bilgi çağına adapte olması için, daha hızlı ve esnek bir biçimde internet üzerinden eğitim almalarına olanak tanıyan sistemlerdir (<http://www.iienstitu.com/e-egitim-nedir/>; Erişim Tarihi: 06.07.2016).

Bulut Teknolojisi: Bulut teknolojisi, çeşitli bilişim uygulamalarının ve servislerinin internetteki bir sunucuda bulunup, herhangi bir yerde veya zamanda istenilen yerden internete bağlanılacak bir cihaz ile uygulama ve servislerin çalıştırılması olarak tanımlanabilmektedir (Sarıtaş ve Nalan, 2013:193).

4G ve 5G Teknolojileri: 4G, dördüncü nesil kablosuz internet teknolojisi olarak tanımlanan, 2G ve 3G teknolojilerinin devamı niteliğinde olan sistemdir. 4G sistemi, 2G ve 3G 'den daha yüksek veri hızları temeline dayanır, herhangi bir zamanda, herhangi bir yerde çoklu kitle iletişimi ile kullanıcılara hizmet verebileceği şekilde bir IP çözümü sağlamaktadır.

5G, 4G teknolojisinin devamı niteliğinde olacak olan sistem ile birlikte, ağ üzerinden birçok cihaz kolaylıkla idare edilebilecek ve daha hızlı internet kullanımına olanak sağlayacaktır. 2020 yılına yönelik bir çalışma olan sistem, 3G ile veri aktarımı hızı saniyede 28 megabit iken, 4G ile 100 megabit, 5G ile bu hız gigabit seviyelerine ulaşacaktır (<http://www.elektrikport.com/teknik-kutuphane/4g-ve-5g-nedir-telekomunikasyon-teknolojileri/10243#ad-image-0> ; Erişim Tarihi: 11.07.2016).

2.1.4. Bilgi Teknolojisinin İşletmelerde Kullanımı

İşletmeler için bilgi, rekabet açısından önemli bir hale gelmiş ve işletmelerin temel taşlarından biri olmuştur. Bu önem her geçen zamanda daha da artmaktadır. İşletmelerin faaliyetlerinin devamlılığı için önemli olan bilgi, zamanla teknolojinin getirdiği yenilikler ile birlikte işletmelerin faaliyetleri ile bir bütün oluşturarak birçok uygulamaları ve sistemleri de beraberinde getirmiştir (Bayrak, 2014: 23).

Hedman ve Kalling (Hedman ve Kalling, 2002: 134-139; Aktaran: Özgün,2015: 29) örgüt yapılarındaki bilgisayar kullanımının örgüt içinde gösterdiği etkileri dört dönemde incelemiştir. Yapılan bu dönemsel sınıflandırma bilişim

teknolojileri yatırımlarının örgütlere fayda sağlamadaki temel noktaları ve bu temel noktanın oluşmasına yol açan etkin teknolojiye yer verilmiştir (Özgün, 2015: 29)

Tablo 1. Bilişim Teknolojilerinin Değişen Rolü

	Tarihsel Dönem	Hedef	Teknoloji
Dönem 1	1950-1970	Maliyetleri azaltma	Ana Bilgisayar
Dönem 2	1970-1980	Daha iyi kararlar	Merkezsizleşmiş hesaplama
Dönem 3	1980-1990	Endüstriyel değişim	İstemci-sunucu ve kişisel bilgisayarlar
Dönem 4	2000-	Ağ ekonomisi	İnternet

Bilişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelerden sonra bilgi çağına geçişle birlikte şirketler için geleneksel anlayışlar yetersiz olmaya başlamıştır. Bu aşamada rekabetin ana koşulu, yeni stratejilerin takip edilip bunların işletmelere uygulanabilmesi olmuştur (Şahin vd., 2010: 561).

2.1.5. Bilişim Teknolojisi Çalışanları

Son yıllarda büyüyen gelişmekte olan bir sektör olarak ön plana çıkan BT'nin ülkelerin ekonomik yapısındaki önemi her geçen gün artmakta, bu alanda istihdam edilen çalışan sayısında önemli bir artış görülmektedir. BT sektörünün sürekli değişime açık olan ve hızla değişen yapısından dolayı, yeteri kadar donanımlı işgücüne olan ihtiyaç önemli bir hale getirmiştir. BT alanında istihdam edilecek uzman sayısında önemli bir açık vardır ve bu açık gün geçtikçe daha da artarak devam edecektir. BT alanında çalışan uzmanlara yüksek ücret ödenmesine rağmen, bu alanda nitelikli personel tutmak firma açısından kolay değildir. BT uzmanları aynı işi farklı firmalarda kolayca yapabilecekleri gibi, işler arasında kolayca geçiş yapabilmektedirler. İşten herhangi bir sebepten dolayı ayrılan BT uzmanının firmalara maliyeti oldukça yüksek olabilmektedir. İşten ayrılan çalışanın neden işten ayrıldığı ve ne ölçüde işinden tatmin olduğu da önemli faktörlerdendir. Bu yüzden BT

uzmanlarının işlerinden tatmin olmasını sağlamak firmalar için önemli bir kriterdir (Seyrek ve Kavak, 2016: 16).

Çeşitli kaynaklara göre Türkiye’de ortalama 120 bini aşkın bilişim çalışanı bulunmaktadır. Sektörün hızlı gelişimine paralel olarak, sorunlar da hızlı bir şekilde baş göstermiştir. Ancak bu sorunların kaynağı olmayan bilişim çalışanları ise, bu sorunlardan en fazla etkilenen taraf olmaktadır. Teknolojinin gelişmesi ile birlikte bilişim çalışanları artık işyerine gitmeksizin çalışmalarını evden veya herhangi bir yerden yürütebilmektedir. Ancak bu esnek çalışma saatlerini de beraberinde getirmiş ve sürekli hale gelen mesailerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Ortaya çıkan mesailerin veya esnek çalışma saatlerinin karşılığını alamayan bilişim çalışanlarında, sorunlar baş göstermeye başlamış ve tatminsizlik ortaya çıkmıştır (<http://dergi.bimo.org.tr/sayi01/sayi-1/bilisim-calisanlari-ve-sorunlari> ; Erişim tarihi: 12.11.2016). Bilişim çalışanları yaptıkları işlere ve görevlere göre gruplara ayrılmaktadır. Bilişim çalışanları meslek gruplarını şu şekilde inceleyebiliriz:

2.1.5.1. Bilişim Çalışanları Meslek Grubu Tanımları

Bilgisayar Teknisyeni (Tekniker): Bilgisayar donanımlarını kurma, çalıştırma, bakım ve onarımlarını yapan nitelikli kişidir (<http://www.isvemeslekdanismani.net/meslekler-sozlugu/b/bilgisayar-tekniyeni> ; Erişim tarihi: 01.12.2016)

Görev tanımları ve yetkileri arasında:

- Bilişim sistemleri ile ilgili altyapısının sürekliliğini sağlamak üzere gerekli bilişim güvenlik tedbirlerini almak ve uygulamak,
- Bilişim sistemleri ile altyapısına zarar verebilecek ve ileride çalışmasını engelleyecek muhtemel donanımsal veya yazılımsal sorunları tespit etmek ve gerekli önlemleri almak,
- Bilgi işlem kontrolünde bulunan her türlü bilgisayar donanım malzemelerini, çevre birimleri ile altyapının bakım ve onarım işlerini yapmak veya yaptırılmasını sağlamak, vb. gibi işlemleri ve sorumlulukları yerine getirir (<http://www.bmsankara11.org/?Syf=26&Syz=359523&/Tekniker,-Teknisyen-ve-Bilgisayar-%C4%B0%C5%9Fletmenleri-G%C3%B6rev-ve-Yetki-Tan%C4%B1mlar%C4%B1>; Erişim tarihi: 01.12.2016).

- *Sistem Analisti:* İşlemleri bilgisayarlarla yapabilmek için inceleyen, nasıl yapılacağına karar veren ve çalışma sistemini hazırlayan kişidir.

Görev tanımları ve yetkileri arasında:

- Yapılacak işlemleri inceleyerek işlemlerin planını hazırlamak,
 - Kullanılacak bilgisayar programlarını belirlemek,
 - Programlarda hangi işlemlerin yapılacağına karar vermek,
- vb. gibi işlemleri ve sorumlulukları yerine getirir

(<http://www.isvemeslekdanismani.net/meslekler-sozlugu/s/sistem-analisti/> ; Erişim tarihi: 03.12.2016).

Veritabanı Yöneticisi/ Uzmanı: Kuruluşun veri tabanını tasarlayan, bakımını yapan ve denetleyen, veri tabanının standartlarını belirleyen, bunlara uyulmasını sağlayan, yeni ve değiştirilmiş sistemlerin bilgi gereksinimlerini inceleyen, veri tabanı spesifikasyonlarını geliştiren ve veri tabanının tümlüğü, gizliliğini sağlamak için denetimler yapan ve bunlara uyulmasını sağlayan kişidir.

Görev tanımları ve yetkileri arasında:

- Veri tabanlarının kullanımı, denetimi, güncelleştirilmesi ve bakımı için standartlar geliştirmek ve bunları belgelemek,
 - Yeni ya da mevcut bilgi kütükleri ile ilgili yöntemler konusunda sistem çözümleyiciler ve tasarımcılarla görüş birliğine varmak,
 - Deneme ve işletim için kullanılan veri tabanlarını kurmak ve güncel tutmak,
- vb. işlemleri ve sorumlulukları vardır

(<http://www.isvemeslekdanismani.net/meslekler-sozlugu/v/veri-tabani-yoneticisi/> ; Erişim tarihi: 03.12.2016).

BT Uzmanı: BT çözümlerini planlayan, tasarlayan, BT çözüm projesini oluşturan, gerçekleştirdiği çözüm projesinde kalite güvence sağlayan, çözüm sonrası sorunları tespit etme, giderme, raporlanacak ve dokümantasyon yapma faaliyetlerini yürüten, mesleki gelişim faaliyetlerini takip eden, yaptığı çalışmalarını diğer birimlerle koordineli olarak yürüten kişidir.

Görev tanımları ve yetkileri arasında:

- İşletmenin BT ihtiyaçlarını belirlemek,
- İşletmenin veri güvenliğini ve gizliliğini sağlamak ve korumak,
- Uygun yazılım ve geliştirme araçlarının belirlenmesi çalışmalarına katılmak, çözümlerin gelişim süreçlerini takip etmek,

vb. işlemleri ve sorumlulukları vardır (<http://www.meslekdanismani.net/bt-cozumleri-uzmani-ne-is-yaparnasil-olunurnediregorevi.html> ; Erişim tarihi: 03.12.2016)

Yazılım Mühendisi: Tanım olarak karmaşık yazılım sistemlerinin belirli bir hedefe ve sisteme dayalı olarak iş bölümü yapılarak, belirli prensipler, yöntemler ve araçlar kullanarak geliştirilmesidir (https://tr.wikipedia.org/wiki/Yaz%C4%B1m_m%C3%BChendisli%C4%9Fi ; Erişim tarihi: 04.12.2016).

Görev tanımları ve yetkileri arasında:

- Hazırlanması düşünülen yazılımla ilgili son kullanıcıların ihtiyaçlarını analiz etmek,
- Genel program çatısını tasarlamak, kodlamak, test etmek ve uygulamak,
- Yazılımda kullanılan ana pencere, alt pencereler, animasyon, etkileşim ve diğer öğeleri genel programa uygun hale getirmek

vb. işlemleri ve sorumlulukları vardır (<http://www.isvemeslekdanismani.net/meslekler-sozlugu/y/yazilim-muhendisi/> ; Erişim tarihi: 04.12.2016).

Bilgisayar Programcısı: Değişik konularda ve çok miktardaki bilgiyi, bilgisayar ortamında hızlı ve sistematik bir biçimde çözümlenmek ve değerlendirebilmek amacı ile program yazan kişidir.

Görev tanımları ve yetkileri arasında:

- Bilgilerin bilgisayarda amaca uygun olarak sistematik bir biçimde kullanımını sağlayacak bilgisayar programları yazmak,
- Bilgisayar programlama dillerini bilmek,

- Programlama dillerinin yazılımında kullanılan kodlamaları yapmak ve uygulamak,

vb. işlemleri ve sorumlulukları vardır

(<http://www.isvemeslekdanismani.net/meslekler-sozlugu/b/bilgisayar-programcisi/> ; Erişim tarihi: 06.12.2016).

Sistem Yöneticisi: İşletmelerin kendi altyapılarına uygun sistemleri belirleyen, analiz eden, kaliteli ürünü seçip ve kurulmasında planlama yapan kişidir.

Görev tanımları ve yetkileri arasında:

- Kurumda sistemlerin altyapısını kurmak veya kurulu olan sistemi geliştirme planları yapmak.
- Sistemin daha performanslı hizmet vermesi için analiz yapmak.
- Sistemin onarım, bakım planlaması ve sistemin düzenli olarak performans analizini yapmak,

vb. işlemleri ve sorumlulukları vardır (<http://neisyapar.net/sistem-yoneticisi-ne-is-yapar> ; Erişim tarihi: 06.12.2016).

Web Tasarımcısı/Geliştiricisi: Web programlama dillerini kodlayabilen, etkileşimli ara yüzler hazırlayan, ihtiyaca bağlı olarak düzenlemesini yapan ve destek sağlayan kişidir.

Görev tanımları ve yetkileri arasında:

- Web sitesi görsel tanıtımını yapmak,
- Web sitesinin temel veritabanı ihtiyaçlarını karşılayarak kod yazmak,
- Tasarlanan siteyi yayınlamak ve yönetmek.

vb. işlemleri ve sorumlulukları vardır (<http://www.meslektr.com/bilgisayar-kullanimi/32-web-tasarimcisi.html?start=1> ; Erişim tarihi: 06.12.2016).

2.1.5.2. Bilişim Çalışanlarının Diğer Meslek Gruplarıyla Farklılıkları

Bilişim çalışanlarını diğer çalışanlardan ayıran en önemli fark; sürekli kendini yenilemek durumunda olan ve sıradan olmayan işlerde çalışıyor olmalarıdır. BT çalışanlarının, yaptığı çalışmanın her aşamasında farklı fikirlerle çalışması gerekir ve problemleri çözmek için tümden gelim, tüme varım, yaratıcı düşünme, hayal

gücünü kullanma, analiz etme ve sentez gibi yeteneklerini kullanması gerekir. BT çalışanları, aldıkları yüksek maaşlardan dolayı altın yakalılar olaraktan da lanse edilmektedir. Bu meslek grubuna dâhil olanların zaman ve mekân bakımından kısıtlaması yoktur. Yani işletmeler ile farklı zaman veya farklı mekânlarda (ev ofisleri vb. gibi) ürettikleri bilgileri işletmelere sunmaktadırlar. Bu gibi faktörler avantaj gibi gözükse de, yapılan çalışmaları sonucu, BT çalışanlarının ‘tükenmişlik’ problemine çok daha yatkın olduğu görülmektedir (<http://mis.sadievrenseker.com/2014/02/bilgi-calisanlari-knowledge-workers> ; Erişim tarihi; 20.09.2016).

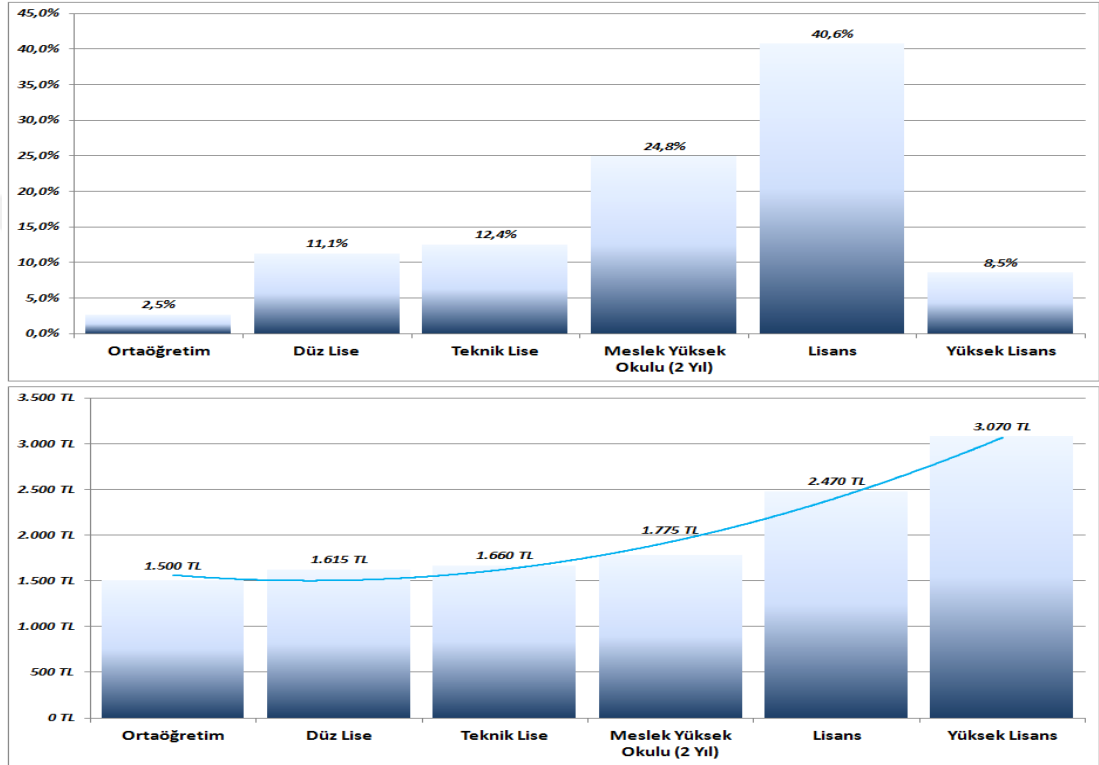
Bilişim sektörü tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de çok hızlı büyüme göstermektedir. Şöyle ki, BT çalışanları bazı daralma dönemlerinde bile diğer alanlarda durgunluk baş gösterip istihdam oranları düşerken buna bağlı olarak eleman azalışına gidilirken bile bilişim sektöründe eleman alımlarında azalma gözükmemektedir.

Günümüzde genelde eleman sıkıntısı yerine piyasalarda kalifiye eleman olmasına rağmen iş sıkıntısı baş gösterirken, bilişim sektöründe en önemli sorun firmaların nitelikli eleman açığı olarak görülmektedir. Küçük ve orta büyüklükte olmak üzere 1600’ün üzerinde firma bu sektörde faaliyette bulunmaktadır. Ancak yapılan incelemelerle %62’ ye yakın bir oranda nitelikli eleman açığı görülmektedir. Sektörde yaklaşık olarak 200 binden fazla eleman çalışmasına rağmen sürekli olarak gelişmeler oranında nitelikli eleman ihtiyacı baş göstermekte ve duyulan ihtiyaçtan dolayı bu sorun sürekli olarak devam etmektedir (<https://www.bilginc.com/tr/egitim-haber/bilisim-sektorunun-sorunu-nitelikli-eleman-acigi/90>; Erişim tarihi: 05.10.2016).

Bilgi teknolojileri istihdamı Uluslararası Çalışma Organizasyonu (ILO) rakamlarına göre ülkemizde binde 5 seviyelerinde iken AB ülkelerinde bu oran %3,9 seviyelerinde görülmektedir. Bilişim sektöründe bir kişilik istihdam oluşturmak için diğer sektörlerle oranla daha az yatırım yapılması gerekmektedir. Yani bilişim sektöründe az maliyetle ile çok personele ulaşma imkânı olmasına rağmen nitelikli iş gücünün olmamasından dolayı ortaya çıkan iş açığı sektörü olumsuz etkilemektedir (<https://www.bilginc.com/egitimhaber/90/bilisim-sektorunun-sorunu-nitelikli-eleman-acigi/tr> ; Erişim tarihi: 05.10.2016).

2.1.5.3. Bilişim Çalışanlarının Ücret Yapısı

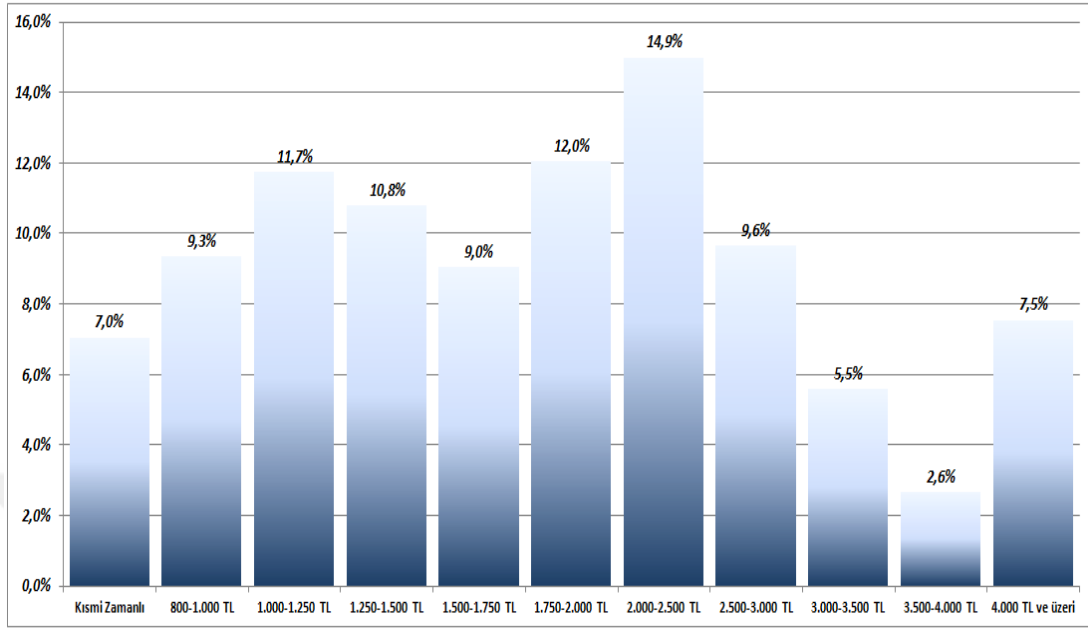
Her alanda olduğu gibi bilişim sektöründe de bilgi, beceri ve yetkinlik gibi özelliklerin çalışan bireylere büyük avantaj sağladığı görülmektedir. Çalışanların meslek grupları haricinde, elinde olan donanımları hem iş bulma açısından hem de çalıştığı işte görevlendirme ve ücret açısından çalışana büyük bir katkı sağlamaktadır (<http://tubider.org.tr/bilisim-sektoru-calisan-ucretleri-arastirmasi-ve-sonuclari/>; Erişim tarihi: 09.11.2016).



Şekil 1. Bilişim Sektöründe Çalışanların Eğitim Durumu ve Ücretleri (<http://tubider.org.tr/bilisim-sektoru-calisan-ucretleri-arastirmasi-ve-sonuclari/>; Erişim tarihi: 09.11.2016)

Yapılan çalışmalar sonucunda farklı eğitim seviyelerinin çalışanların aldığı ücretler araştırılmış; düz lise, meslek lisesi veya MYO'lar mesleki bilgi, beceri ve donanımsal açıdan yeterli olmadığı görülmektedir. Buna durum ücrete de yansımakta, lisans ve yüksek lisans seviyelerindeki çalışanların aldığı maaşın daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca yapılan araştırmalar sonucu olarak verilen mesleki eğitimin iş sektörünün gerekliliklerine uygun olmasının önemli olduğu görülmektedir. Araştırmalardan sonucu belirlenen gerekliliklerde, iş dünyasının mesleki yeterliliklerini ve bu yeterliliklerle belirlenen çalışacak elemanların bilgileri, becerileri

ve yetkinliklerinin eğitim sağlayan kurumlarca daha çok dikkat etmesi gerektiği görülmektedir.



Şekil 2. Bilişim Sektöründe Çalışanların Ücret Dağılımları

(<http://tubider.org.tr/bilisim-sektoru-calisan-ucretleri-arastirmasi-ve-sonuclari/>;

Erişim tarihi: 09.11.2016)

Bu grafikte bilişim sektörü çalışanlarının genel ücret düzeyleri görülmektedir. Bu grafikte görüldüğü gibi %7,5 oranla 4000 TL ve üzeri maaş alan çalışanlar göstermektedir ki bilişim çalışanlarının bilgi, beceri ve yeterlilik özellikleri kendilerine büyük katkı sağlamaktadır (<http://tubider.org.tr/bilisim-sektoru-calisan-ucretleri-arastirmasi-ve-sonuclari/>; Erişim tarihi: 09.11.2016).

Bilişim sektöründe çalışanların genelde çok yüksek maaş aldıkları düşünülmektedir. Türkiye şartlarına göre iyi ücret alanlar olduğu kadar yoksulluk sınırı altında bir ücretle çalışan çok sayıda bilişimci vardır. EMO Bilgisayar Mühendisleri Meslek Dalı Ana Komisyonunun yaptığı araştırmalarda bilişim çalışanlarının genel olarak büyük illerde faaliyet gösterdiği görülmektedir (EMO Ankara Şubesi Bilgisayar Mühendisliği Meslek Dalı Komisyonu, 2009: s.6; <http://www.bmo.org.tr/wp-content/uploads/2011/08/AnketSonucRaporuv2.pdf> ; Erişim Tarihi: 15.10.2016).

Tablo 2. Bilişim Çalışanlarının Çalıştığı Şehir

İstanbul	% 44
Ankara	% 36
İzmir	% 4
Bursa	% 3
Kocaeli	% 2
Adana	% 1
Diğer	% 9

Ayrıca araştırmalar sonucunda bilişim sektörü çalışanların yoğun olarak özel sektörlerde faaliyet gösterdiği görülmektedir (EMO Ankara Şubesi Bilgisayar Mühendisliği Meslek Dalı Komisyonu ,2009; 6).

Tablo 3. Bilişim Çalışanlarının Sektör Dağılımı

Özel Bir Kuruluşta Çalışıyorum	% 71
Bir Kamu Kurumunda Çalışıyorum	% 15
Şirket Ortağı/Sahibiyim	% 6
Bağımsız (Freelance) Olarak Çalışıyorum	% 5
Diğer	% 3

Şekilden de anlaşıldığı üzere çalışanların %71 gibi büyük bir oranın özel sektörde çalıştığını, %15 gibi bir kısmında kamuda çalıştığı görülmektedir. Kendi iş yerinde çalışan oranı %6 gibi bir dilimi kapsarken, sektörde freelance (serbest) çalışanların %5 gibi azımsanmayacak bir orana sahip olduğu görülmektedir (EMO Ankara Şubesi Bilgisayar Mühendisliği Meslek Dalı Komisyonu ,2009; 7).

Yukarıdaki tablolarda da incelendiği üzere bilişim çalışanları ücretleri arasında farklılıklar görülmektedir. Bilişim çalışanlarının sanıldığı gibi aksine ücretlerinin

yüksek olduğunu iddia etmek zordur. Ücrette ortaya çıkan memnuniyetsizlik, alınan ücret azaldıkça daha da artmaktadır. Maaşları yüksek olan çalışanlarda bile ücretinden memnun olmayan çok fazla çalışan olduğu bilinmektedir (<http://www.bmo.org.tr/wpcontent/uploads/2011/08/AnketSonucRaporuv2.pdf> ; Erişim Tarihi: 15.10.2016). Bu memnuniyetsizliğin nedenleri arasında:

- Fazla mesai yapılmasına karşılık tatmin edici bir maaş alamamak,
- Projeler üzerindeki emeklere karşılık kazanılan tutarlardan pay alınmaması,
- Vasıfsız olan işgücünün ücretleri aşağı çekmesi,
- Ücrete karşılık çok fazla iş yükünün yüklenilmesi,

gibi buna benzer birçok sebepten dolayı memnuniyetsizlik olduğu görülmektedir.

2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

Örgütsel bağlılık kavramı, örgütlerdeki yapılardan, çalışanların tutum ve davranışlarından dolayı günümüze kadar birçok kez değişmiş göstermiştir. Özellikle son zamanlarda daha çok üzerinde durulan kavram olan örgütsel bağlılık konusunda henüz ortak bir tanımla ilgili fikir birliğine varılmamıştır (Gündoğan, 2009:3). Örgütsel bağlılık kavramı farklı yazarlar tarafından farklı şekillerde tanımlanmış olmasına rağmen hepsinin deindiği ortak nokta çalışanların örgütte kalmasının sağlanması için gösterilen çabalarıdır (Bozkurt ve Yurt, 2013:123).

Günümüzde ekonomik şartlardan dolayı değişen çalışan ve işveren arasındaki ilişkiler, iş gücü yapısı üzerinde etkin rol oynamış, kısa süreli ve kalıcı olmayan iş gücü anlayışı sebebiyle çalışanlarda iş güvenliği gibi konularda güvensizlik oluşmaya başlamıştır. Bu da doğrusal olarak örgütsel bağlılığı konusunda araştırmalara sebep olmuştur (Öngel, 2014: 32). Örgütsel bağlılığın bu kadar üzerinde durulmasının nedeni, örgüte yarar sağlayan ve istenilen sonuçlarla sıkı bir ilişki içerisinde olmasıdır (Sert, 2013: 53-54).

Örgütsel bağlılık kavramı, bireyin örgütteki bireysel çıkarları ile şirket çıkarları arasında bir denge kurup, örgütteki diğer çalışanlarla yakın ilişkiler kurarak örgütle özdeşleşme sağlaması yani bireyin örgütü ile bütünleşmesini ifade etmektedir (Kaya, 2007:9). Bunlardan yola çıkarak örgütsel bağlılık incelendiğinde üç unsur ön plana çıkmaktadır. Buna göre, çalışanların örgüt amaçlarını kabul etmesi ve kabul ettiği amaçlara güçlü şekilde inanması, içinde bulunduğu örgüt için çaba göstermesi ve

örgütte kalmak için arzulu olması çalışanların örgütsel bağlılığını göstermektedir (Gürkan, 2006:5).

2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Gelişimi ve Tanımı

Üzerinde çok sık durulmasına rağmen örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili ortak bir tanım yapılmamıştır. Örgütsel bağlılık kavramı ilk kez 1956 yılında William H. Whyte tarafından yazılan The Organization Man kitabında ele alınmıştır. 1960'lı yıllardan itibaren örgütsel bağlılık kavramı araştırmaları hız kazanmıştır. Bu yıllarda yeni yeni araştırılmaya başlanan bu kavrama göre örgütsel bağlılık, çalışanların örgütte bulunduğu sürede emek ve harcadığı vakit karşılığında kazanılan statü ve para gibi faktörlerin kaybedilme korkusu ile oluşan bağlılığı ifade etmektedir (Kanoğlu, 2015:3). Örgütsel bağlılığın, örgüt içerisinde bir bilim olarak yayılmaya ve daha net incelenmeye başlamasında Porter ve arkadaşlarının 1974 yılında yaptığı çalışması önemli olmuştur. Ortaya konulan bu çalışmadan sonra personel devir hızı, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve devamsızlık gibi kavramlarla örgütsel bağlılığın ilişkilerini inceleyen birçok araştırma yapılmıştır (Kıraç, 2012: 88).

Bu araştırmalarda şu şekilde tanımlamalar yapılmıştır:

- Guetzkov' a (1955) göre bağlılık, bireyi belli bir fikre, kişiye veya örgüte karşı önceden hazırlayan bir olgu olarak nitelendirmektedir (Durmaz, 2010: 38).
- Daft'a göre bağlılık; çalışanın, örgüt liderlerinin görüşlerini paylaşması ve kendisine verilen talimatları arzuya yerine getirmesidir,
- Mc Caul ve arkadaşları (1985), çalışanların örgüte karşı sergilediği davranış, duygusal ve değer verme tutumları olarak örgütsel bağlılığı tanımlamaktadır (Kıraç, 2012: 88-89).
- Wiener 'e (1982) göre örgütsel bağlılık, örgütün hedef ve amaçlarına ulaşmak için çalışanların içsel geliştirdiği baskılar sonucu ortaya çıkan unsurdur (Çetin, 2011: 56).
- Morrow (1983) örgütsel bağlılığı, çalışanın örgütteki amaç ve değerleri benimsemesi ile örgütte devam etme isteği ve bu yönde gösterdiği çaba olarak tanımlamıştır (Gültekin, 2014: 30).
- Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerdeki yatırımlarıdır, tutumsal nitelikteki bir bağlılıkla sonuçlanan ve çalışanın örgütün değer sistemini içtenlikle kabul etmesi olarak tanımlamıştır (Balay, 2000).

Bu ve bunlara benzer tanımlamalardan anlaşılacağı üzere, örgütsel bağlılığı genel maksadı ile üç temel maddede toplayabiliriz:

1. Örgütün amaç ve değerlerini kabullenme ve bu değerlere bağlanma,
2. Örgütün amaçlarına ulaşması için emek ve çaba gösterme,
3. Örgütte devamlılık konusunda arzulu olma (Gültekin 2014: 30).

Yapılan bu tanımlamalarda örgütsel bağlılığın farklı nedenlere dayandırıldığı ve farklı tutumlar ortaya çıkardığı görülmektedir. Buna göre örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt hedefleri bilinci ile örgüt çıkarları ile kendi çıkarlarını harmanlayıp bu doğrultuda örgütte devamlılığını sürdürme olarak tanımlanabilir (Kanoğlu, 2015: 4).

2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütlerin değişen dünya şartlarına ayak uydurup başarıyla rekabet edebilmeleri için karşılaştığı sorunları üstesinde gelebilmesi gerekmektedir. Örgütlerin sürekli amacı bu problemleri atlatarak minimum maliyet ile maksimum performans elde etmesi, elde edilen ürünleri veya ürün aşamalarını oluşturan süreçleri iyileştirmeli, mevcut kaliteyi arttırıp, verimliliği maksimum seviyede sağlamalıdır ki örgüt büyüyebilsin. Bu aşamalarda örgütsel bağlılık işletmeler açısından daha büyük önem arz etmektedir (Gürkan, 2006: 10).

Örgütsel bağlılık, örgütlerin faaliyetlerini devam ettirmesi için ve varlıklarını koruyabilmesi için hem temel etkinliklerden hem de şirketin asıl hedeflerinden biridir. Örgütsel bağlılığa sahip çalışanlara sahip olan bireyler, örgüt içerisinde problem göstermeyen, sorumluluk duygusu gelişmiş ve sadakat derecesi yüksek çalışanlardır. Bu da örgüt için hem maddi hem de manevi bir kazançtır ve bu şekilde örgüte daha çok katkı sağlayacaklardır (Akyüz, 2013: 43).

Günümüzde özellikle değişen çevre şartları, bireyler istek ve ihtiyaçların sürekli olarak artması, insanların daha iyi bir hayat şartı sürdürmek istemesinden dolayı çalışanları örgüte tutmak zor bir hale gelmiştir. Çalışanın örgüte uyum sağlayıp, işi öğrenip ayrılması yüksek maliyetlere sebep olmakta ve ihtiyaç olan nitelikli işgücü ihtiyacındaki eksiklik örgütler için bağlılığı daha önemli hale getirmektedir (Gültekin, 2014: 32).

Her örgüt, çalışanlarının bağlılığını daha da arttırmak istemektedir. Çünkü örgüt içerisinde çalışanlar örgütsel bağlılık sayesinde çalışmalarında daha konsantre ve istekli bir görüntü çizer, problem çıkarıcı değil çözen bir tutum sergiler. Örgütler, kendi gelecekleri için ve huzurlu bir çalışma ortamı sağlayabilmesi için çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını sağlayabilmelidirler (Gürkan, 2006: 10).

2.2.3. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Kanter'in Yaklaşımı

Kanter, örgütte ortaya çıkan bağlılığı devamlılık, uyum ve kontrol bağlılığı olarak incelemiştir.

Devam Bağlılığı: Eğer çalışan örgütte kalmayı, örgütten ayrılmaktan karlı bulursa bağlılık gösterecektir. Kişinin örgütte çalışmaya devam etmesi ve örgüt devamlılığı için özveri ile bağlılığını sürdürmesi devam bağlılığını oluşturur (Hüseyinklioğlu, 2010: 74).

Uyum Bağlılığı: Çalışanların, çalıştığı gruba olan bağlılığını ifade etmektedir.

Kontrol Bağlılığı: Çalışanın kendi kişisel davranışlarını örgütün olmasını istediği tarzda devam ettirmesidir. Çalışanın örgüt yapısına olan bağlılığını ifade etmektedir (Kuzugüden, 2011: 86-87).

Etzioni'nin Yaklaşımı

Bu araştırmacıya göre, örgütsel bağlılık kişiler ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı olmak üzere 3 tür bağlılığı ileri sürmüştür.

Ahlaki Bağlılık: Çalışanların örgüt amaç, değer ve ilkelerini kendi ilkeleri gibi benimseyip, bu değerlerle özdeşleşmesidir. Çalışanlar, örgüt için yarar gözettileri takdirde ve bu doğrultuda çalışma yaptıkları takdirde örgütsel bağlılıkları artmaktadır (Kuzugüden, 2011: 86).

Hesapçı Bağlılık: Çalışan ile örgüt arasında çıkar ilişkisini ele alan bağlılıktır. Çalışanın işten ayrılmanın verdiği yükümlülükleri kaldırıp kaldıramayacağını hesaplaması söz konusudur. Ücretler ve faydalar yeterli ise çalışan örgütte kalmaya devam eder (Taş, 2012: 12).

Yabanlaştırıcı Bağlılık: Çalışanların örgüte karşı olumsuz hissiyatlarla varlığını sürdürmesi olarak ortaya çıkan yaklaşımdır (Gültekin, 2014: 34).

Mowday'in Yaklaşımı

Modway'in yaklaşımına göre örgütsel bağlılık tutumsal ve davranışsal bağlılık olarak ele alınmaktadır (İbrahimağaoğlu, 2013: 88).

Tutumsal Bağlılık: Tutumsal bağlılıkta örgütün amaçlarını içten bir şekilde benimseyip, bu amaçlar doğrultusunda çalışma isteğini ifade etmektedir.

Davranışsal Bağlılık: Örgüt çalışanlarının davranışsal faaliyetlere gösterdiği bağlılık düzeyleridir. Bu bağlılık tutumu, bağlılığın davranışlarına götürürken, davranış geri dönüşlerinde bağlılık düzeylerini kuvvetlendirecektir (İbrahimağaoğlu, 2013: 88).

O'reilly ve Chatman Yaklaşımı

O'reilly ve Chatman yaklaşımında çalışanların psikolojik bağlılığı ile bağlılık türlerini ele alan yaklaşımdır. Uyum, Özdeşleşme ve İçselleştirme olarak 3 bakımdan ele alınır.

Uyum: Bu bağlılığın amacı, çalışan örgütte sadece verilen cezadan kurtulmak veya kazanılan ödüllere sahip olmak amacıyla örgüte olan bağlılığı açıklamaktadır (Çetin, 2011: 59).

Özdeşleşme: Örgütteki diğer çalışanlarla iyi ilişkiler kurarak, örgütte kendini tanımlamaya yönelik bir ilişki sonucu meydana gelen bağlılıktır. Çalışan, örgütünde çalıştığından dolayı gurur duymaktadır (Durmaz, 2010: 45).

İçselleştirme: Çalışanların örgüt ile veya örgütün değer gruplarının birbirleriyle uyuşmaları sonucunda ortaya çıkan bağlılık türüdür (Sert, 2013: 37).

Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Penley ve Gould'ta Etzioni'nin yaptığı çalışmaların örgütsel bağlılığı açıklama bakımından uygun olduğunu ancak modelin bazı sebeplerden dolayı yeteri kadar ilgi görmediğini belirtmişlerdir.

Ahlaki Bağlılık: Çalışanların örgütlerin hedef ve amaçlarını içtenlikle benimsemesi sonucu ortaya çıkan bağlılıktır. Bu bağlılık türünde çalışan, örgütün başarı veya başarısızlığını kendisinin sorumluluğundan kaynaklandığını belirtmektedir (Cihangiroğlu, 2009: 26).

Çıkarıcı Bağlılık: Örgüt ile çalışanın birbirinden çıkar elde etmesi sonucu ortaya çıkan bağlılık. Çalışan tarafından örgüt bir araç olarak görülmektedir (Gül, 2002: 44).

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Çalışana göre örgütün ne iç çevresinde kontrolü vardır ne de alternatif iş olanakları vardır yabancılaştırıcı bağlılık buna dayalı algılar sonucu oluşur. Bu düşüncelerinden dolayı çalışan, örgütüne karşı bir yabancılaştırıcı bir bağlılık ile bağlıdır ve kendisine verilen ödül veya cezaların rastgele olduğunu düşünmektedir (Gül, 2002: 44).

Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı

Becker, yan bahis yaklaşımını taraf tutma olarak nitelendirmektedir. Çalışanların buldukları örgütlerdeki bağlılık sebeplerinin elde edilen ödüller, kazanılan maaş, gösterilen çaba ve harcanan zaman gibi yatırımlar ile alakalı olduğunu savunmaktadır. Herhangi bir ayrılık durumunda emeklilik ücreti, kıdemlilik gibi ağır yükümlülükler altına gireceği için örgüte bağlı kalması durumunu ele almaktadır (İbrahimağaoğlu, 2013: 89).

Becker bu yaklaşıma neden olan 4 yan bahis kaynağı şunlardır:

Toplumsal Beklentiler: Örgüt çalışanları ait olduğu toplumda yaptırımlardan dolayı davranışlarını sınırlayan bazı yan bahislere girmektedir. Bahsedilen toplumsal baskılara, sık iş değiştiren bir bireyin toplumun gözünde güvensiz bir profil çizmesi örnek olarak verilebilmektedir (İbrahimağaoğlu, 2013: 89).

Bürokratik Düzenleme: Bürokratik sistemde çalışanların karşılaşacakları ile alakalı gireceği bahisleri ifade etmektedir. Mesela çalışan bir kişi işten ayrıldığında emeklilik için kesilen tutarları geri alamaması girilen bahse bir örnek olarak gösterilebilir (İbrahimağaoğlu, 2013: 89).

Sosyal Etkileşimler: Kişilerin, diğer örgüt çalışanları ile ilişkilerinde karşı tarafın gözünde bir profil oluşturması ve bu profile zarar gelmemesi için ona uygun davranışlar sergilemek durumunda kalmasıdır (Odabaş, 2014: 15).

Sosyal Roller: Kişinin, örgütte yerine getirdiği role alışmasından dolayı başka role uyum sağlayamaması sonucu ortaya çıkan yaklaşımdır (Odabaş, 2014: 15).

Wiener Yaklaşımı

Wiener, araçsal bağlılık ve örgütsel bağlılık ayrımına dayanan modelin kurucusu olarak bilinmektedir.

Araçsal bağlılık; çalışanın kendi yararını gözettiği, kendi çıkarlarına dönük hareket etmeyi açıklarken, *örgütsel bağlılık ise* çalışanın örgütün amaç ve hedeflerine değer vermesi veya örgütün çalışana destekleri sonucu çalışanın moral düzeyinin iyi olması sonucu ortaya çıkan bağlılığı açıklamaktadır. Yani araçsal bağlılık eylemleri kişinin kendisi ile alakalı olan durumlarını ifade ederken, örgütsel bağlılık eylemleri örgütün değerleri ile alakalı olan durumları ifade etmektedir (Çoban, 2010: 33).

2.2.4. Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli

Meyer ve Allen'in ortaya koyduğu çalışmada psikolojik boyuta sahip olan örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt ile sıkı iletişiminden ortaya çıkan ve örgütte devamlı bir üyelik arzunu pekiştiren bir davranış olarak görülmüştür (Kanoğlu, 2015:5).

İlk aşamada örgütsel bağlılığı oluşturan unsurlar 'duygusal' ve 'devam bağlılığı' olarak ele alınmıştır. 1990 yılında Wiener ve Vardi'nin 1980 yılında çalışmaları baz alınarak, 1990 yılında 'normatif bağlılık' unsuru da modele dahil olmuştur (Seyhan, 2014:31).

2.2.4.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, en çok araştırma konusu olan bağlılık türüdür. Allen ve Meyer, çalışanların kendini örgüte ait gibi gördükleri için bu bağlılık türünü diğerlerinden daha önemli görmüşlerdir (Alver ve Atlı, 2008:501).

Çalışanlar örgütte kendini başarılı hissetmesi, rahat hissetmesi veya mutlu hissetmesi bağlılık unsurlarını etkileyen faktörlerdir. Çalışanlar kendini kuruma ait

hisseder ve örgütü sahiplenme güdüsü hissederler, işlerini özveri ve istekle yaparlar. Hatta bu çalışanlar bazı durumlarda ek sorumluluk ve ek iş alma konusunda isteklidirler. Bu hem örgüt için hem de işveren için istenilen ve amaçlanan bir durumdur (Kanoğlu, 2015:6). Çalışanların çalıştığı kuruma yönelik hissettiği duygusal bağlılık, çalışan ile örgüt arasındaki karşılıklı etkileşimi ve bütünleşmeyi ortaya koyar. Çalışanlar kurumda istedikleri için varlıklarını sürdürürler (Yenihan, 2014: 173).

2.2.4.2. Devam Bağlılığı

Çalışanların, örgütlerine verdikleri emeklerden dolayı yaptığı yatırımlardan dolayı buna bağlı gelişen bağlılıktır. Çalışan, örgüte verdiği emekleri, örgüt için harcadığı zamanı, verdiği emeği bir yatırım olarak görecektir ve bu durumlar çalışana örgütte kalmaya zorlayacaktır. Yani çalışanın örgütte kalması bir zorunluluktan dolayı olacaktır (Uslu, 2012: 22). Devam bağlılığının faktörleri olarak, çalışanın sahip olduğu yetenek düzeyi ve eğitim durumu, çalışanın çalıştığı süre zarfında örgüte yapmış olduğu yatırımlar, ayrıldığında kaybedeceği faydalar ve olanaklar, alternatif iş seçeneklerinin varlığı olarak ifade edilir (Allen ve Meyer, 1990: 18).

Allen ve Meyer'in yaptığı çalışmalarda, genellikle devam bağlılığı arttığı bir örgütte duygusal ve normatif bağlılıklar azalmaktadır ve bu durumdan dolayı devam bağlılığı örgütte istenmeyen bir bağlılık türü olarak görülmektedir (Allen ve Meyer, 1990: 18).

2.2.4.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, işin ahlaki boyutunu ifade etmektedir. Çalışanların örgüte duydukları bağlılıkları, kişisel yaralarından dolayı değil örgüte devam etmelerinin doğru olduğuna ve bu konuda ahlaki bir tavır sergilediklerine inanmaları sonucu ortaya çıkmaktadır (Çetinel, 2008: 56). Bu tür çalışanlar aslında örgüte karşı veya işverene karşı kendilerini borçlu hissettikleri için ya da örgütün sağladığı iyiliklerden dolayı kendilerini örgüte karşı borçlu hissettikleri için örgütte kalma yolunu seçerler (Gürkan, 2006: 22).

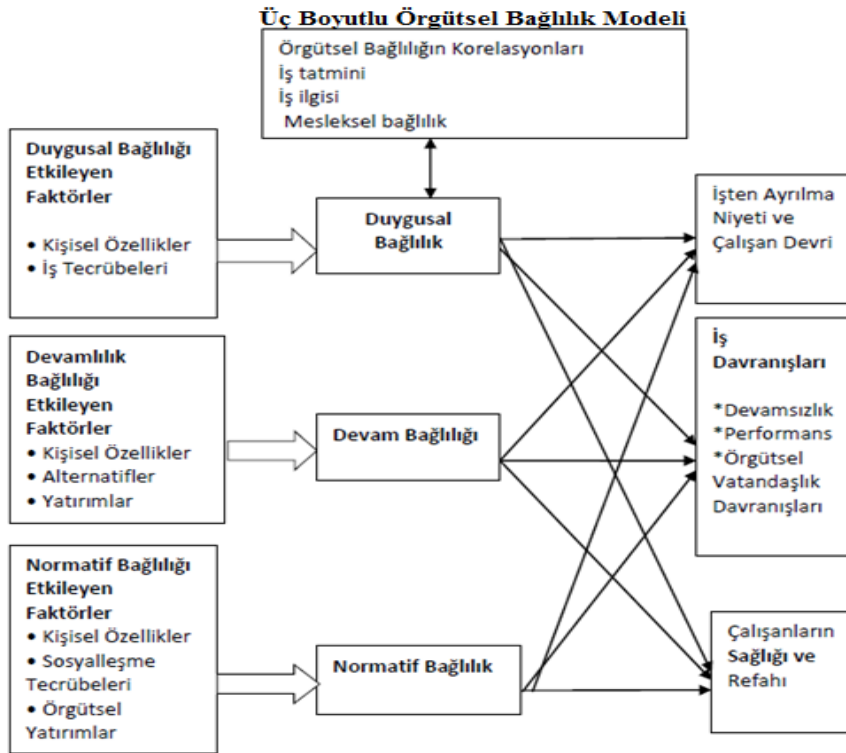
Wiener yaptığı çalışmada kültür ve sosyalleşme süreçlerinin önemini belirtip, toplumdaki kültürel değerlerden faydalanarak, ahlaki boyut çerçevesinde çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltarak normatif üzerinde etkili olduklarını belirtmiştir. Meyer ve Allen bağlılığın ahlaki boyutlarını araştırıp, Wiener'in çalışması ile

özdeşleştirip örgütsel bağlılığın ahlaki boyutunu bu şekilde sunmuştur. Zaten bu bağlılık türü modele sonradan dâhil olmuştur (Seyhan, 2014: 38).

Normatif bağlılık, kişinin örgütte çalışmayı kendine görev olarak görmesi ve örgüte bağlı olmayı da doğru olarak hissetmesi ile duygusal bağlılıktan, örgütten ayrıldığında ortaya çıkacak kayıplardan etkilenmediği içinde devam bağlılığından ayrılmaktadır.

Bu üç örgütsel bağlılık yaklaşımının ortak noktası ise, kişinin örgütten ayrılma olasılığını azaltıcı etkilerinin olmasıdır. Üç bağlılık türünde de hangi sebeple olursa olsun çalışan örgütte kalmaya devam etmektedir. Ancak, birinci yaklaşımda örgütte kalma sebebi isteğe, ikinci yaklaşımda gereksinime ve üçüncü yaklaşımda ise yükümlülükler dayanmaktadır (Yüceler, 2009: 449).

Görüldüğü gibi çalışanlardaki örgütsel bağlılığın oluşması farklı nedenlere bağlıdır. Özetlemek gerekirse örgütte güçlü duygusal bağlılık sergileyen bireyler istedikleri için, güçlü devam bağlılığı hissedenler ihtiyaçları oldukları için, güçlü normatif bağlılık hissedenler ise ahlaki boyuttan dolayı zorunluluk hissettiği için örgütte kalmaktadır. Çalışanlar, bu bağlılıklardan bir veya birkaçına sahip olabilirler. Üç boyutlu bağlılık modellerinin her birinin neden ve sonuçları farklıdır (Çetinel, 2008: 56-57). Aşağıdaki şekilde bu bağlılık boyutunu etkileyen faktörlere ve aralarındaki ilişkilere yer verilmiştir.



Şekil 3. Örgütsel Bağlılık Modeli (Suliman, 2002: 170; aktaran Yüceler, 2009: 450)

2.2.5. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler

Örgütsel bağlılıkla ilgili bugüne kadar birçok çalışma yapılmıştır. Örgütsel bağlılık, örgütler için büyük önem arz etmektedir ve yöneticiler için kilit bir konu haline gelmiştir. Çalışan bireylerin kendini örgüte bağlı hissetmesi, iş verimliliklerinin arttırmasını ve örgütte de olumlu sonuçlar elde edilmesini sağlamaktadır (Bayram, 2005: 134).

Örgütler, çalışanlarının kendilerine nasıl bağlayacakları yollarını buldukları zaman hem çalışanların performansına katkıda bulunup başarılı olmalarını sağlarlar hem de örgütün sürekliliği açısından katkı sağlamış olurlar. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri bulmak bu açıdan örgüt için önemlidir (Kıraç, 2012: 95). Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler yapılan çeşitli araştırmalarla farklı başlıklar altında sınıflandırılmıştır. Schwegk'e göre (1986), çalışanların geçmiş iş deneyimleri, çalışanların demografik özellikleri ve örgüt yapı özellikleri bu faktörleri oluştururken, Mowday ve diğerlerine göre (1982), iş özellikleri, kişisel özellikler, yapısal özellikler şeklinde sınıflandırılmaktadır (Tekingündüz, 2012:6)

Örgütsel bağlılık genel olarak kişisel faktörler, örgüt içi ve örgüt dışı faktörlerden etkilenmektedir. Bu faktörlerin bağlılığa etkisi aşağıdaki ele alınmıştır.

2.2.5.1 Kişisel Faktörler

Kişisel faktörlerin örgüt bağlılığını etkileyen unsurlar yapılan araştırmalarda; yaş, cinsiyet, eğitim, medeni hal ve kıdem (çalışma süresi) olarak gözlemlenmiştir.

Yaş

Yapılan çalışmalarda yaş ile örgütsel bağlılık arasında doğru orantılı bir ilişki bulunduğu saptanmıştır. Yaş, çalışanların gelecekle ilgili planlamaları için önemli bir ölçüttür. Genç çalışanlar, yaşlı çalışanlara göre daha fazla bağlılık sergilemektedir. Çünkü genç çalışan örgütünde kendini gösterme, kariyer planlamasının başında olması, deneyimsiz oldukları için iş olanaklarının azlığı vb. nedenlerden dolayı bağlılığı daha yüksektir (Tekingündüz, 2012:7).

Yapılan diğer çalışmalarda ise, yaş arttıkça bağlılığında arttığına dair sonuçlara ulaşılmıştır. Çalışanların yaşı arttıkça, örgüte yapılan yatırımların artması, farklı bir eğitim alma durumunun zorlaşması, çalışanın yaşı arttıkça alternatif iş olanaklarının zorluğu gibi faktörlerden örgütsel bağlılığı artmaktadır (Davran, 2014: 94). Ancak yaş ile ilgili yapılan başka bir araştırmada ise genç çalışanların örgüte yeni başladıkları için yatırımlarının az olması, yaşlı çalışanlara göre bağlılıklarının daha düşük olduğu ve bundan dolayı işi bırakma eğilimlerinin daha yüksek olduğu görüşü ileri sürülmektedir (Bülbül, 2007: 29).

Cinsiyet

Cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında çeşitli araştırmalar yapılmış, bazı araştırmalarda erkeklerin kadınlara göre örgütsel bağlılığının daha yüksek olduğu, bazı araştırmalarda ise kadınların erkeklere oranla daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduğu görülmüştür (Davran, 2014: 95). Erkeklerin örgütsel bağlılığının daha fazla olduğu görüşünü ileri sürenler, erkeklerin sorumluluk bilincinin kadınlara oranla daha erken oluştuğundan kendisine verilen sorumluluklarla verilen işi daha özverili yapmaktadırlar. Ayrıca erkeğin genel olarak toplumda aile reisi olarak görülmesi ve ev geçindirme sorumluluğunda erkekte olmasından dolayı örgütsel bağlılıklarının kadınlara oranla yüksek olduğu görülmüştür (Öztürk, 2013: 31). Kadınların örgütsel

bağlılıklarının yüksek olduğuna dair yapılan araştırmalarda ise kadınların erkeklere oranla daha zor iş bulduğu ve bulduğu işte daha çok engel aştığı göz önüne alınarak motivasyonlarının arttığı bundan dolayı da örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu savunmuşlardır. Kadınların örgütsel bağlılıklarının düşük olduğunu ileri süren görüşlerde ise, kadınların aile içindeki üstlendiği sorumluluklardan dolayı işe kendini verememesi, örgütlerde kadınlardan yana olumsuz tutum ve davranışlardan dolayı örgütsel bağlılıklarının daha az olduğu öne sürülmüştür (Gürkan, 2006: 35; Kıracı, 2012: 96-97).

Medeni Durum

Örgütsel bağlılığa etki eden başka bir faktörde medeni durumdur. Genel olarak evli olan çalışanların örgütsel bağlılıklarının, bekâr çalışanlara oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Çünkü evli çalışanların ailevi sorumlulukları, ev ile ilgili yükümlülükleri bekârlara çalışanlara göre daha fazla olduğundan ve bunları sağlayacak maddi yükümlülükleri olması sebebiyle örgütlerine daha fazla bağlılık gösterecekleri düşünülmektedir (Öztürk, 2013: 31). Bekâr çalışanlar ev ile ilgili sorumluluklarını başka fertlere yükleme şansı olduğundan, genel olarak sadece kendisi ile ilgili maddi yükümlülükleri karşılama durumu olduğundan dolayı bağlılık eğilimlerinin düşük olduğu görülür (Güllüoğlu,2011: 89).

Porter ve Steers'in yaptığı çalışmada ise çocuk sahibi olan kadınların çocuklarına daha fazla zaman ayırma ve ilgilenme gibi durumlarından dolayı örgütsel bağlılığı azalırken, erkeklerin çocuk sahibi olduktan sonra sorumluluklarının fazlalaşmasından dolayı bağlılığa olumlu yönde etki etmektedir (Güllüoğlu, 2011: 89).

Eğitim

Eğitim ve örgütsel bağlılık arasında genel görüşlerde negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu negatif yönlü ilişkinin nedeni, bireylerin eğitim seviyelerinin yüksek olmasından dolayı, çalışanın yüksek beklentilerinin örgüt tarafından karşılanamamasından kaynaklandığı ileri sürülmektedir. Ayrıca eğitilmiş bireylerin örgüte değil mesleğe bağlılıkları vardır ve iş hayatındaki erken kazancı erteleyip, eğitimine zaman ayırması ve söz konusu işi ile ilgili daha eğitilmiş olmasından dolayı kişinin örgütten beklentileri yüksek olacaktır (Uslu, 2012: 34).

Bunlara karşın eğitim düzeyi düşük olan çalışanlar ise, çalıştığı iş yerinden ayrıldığında iş seçeneklerinin az olduğu düşüncesi, çalıştığı iş yerini tek seçenek olarak görmesi gibi faktörlerden dolayı örgütlerine yüksek düzeyde bağlılık göstermektedirler (Seyhan, 2014: 48).

Kıdem (Çalışma Süresi)

Kıdem, çalışanların örgütlerde çalıştığı süreyi belirtmektedir. Kıdem ile örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde bir ilişki söz konusudur. Çalışanların örgütlerde çalıştığı süreler arttıkça, örgüte yaptığı yatırımlar ve çabaların arttığı ve bu gibi nedenlerden dolayı örgüt bağlılığının arttığı görülmüştür (Gören, 2012: 29).

İş hayatına yeni atılan ve iş tecrübesi az olan kişilerin ilk aşamalarda beklentileri yüksektir ve çalışmaya başladığı ortamda çalışma şartlarını üst düzey olarak düşünmektedir. Ancak çalışma şartlarının beklentilerinin altında kalmasıyla çalışan tatminsizlik duygusuna kapılır ve örgütsel bağlılıkla ilgili olumlu bir izlenim vermez. Uzun süre örgütte çalışan kişiler ise, örgütte bulunduğu süre zarfındaki elde ettiği deneyimlerden dolayı verdiği emekleri bir yatırım olarak görmekte ve kuruma bağlı olacağı düşünülmektedir. Örgütte kendisine sağlanan emeklilik imkânı, çalışıkça artan kıdem tazminatı, içeride biriken izin ve birçok faktörlerden dolayı örgütteki bağlılık düzeylerinin, yeni çalışanlara oranla yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Güllüoğlu, 2011: 87-88).

2.2.5.2. Örgütsel Faktörler

Çalışanlar için ilk örgütteki ilk bağlılık unsuru örgütsel faktörlerden meydana gelmektedir. Örgütsel bağlılığın istenilen düzeyde olabilmesi için örgütsel faktörlerin istenilen düzeyde olması gerekmektedir. Örgütsel faktörler; ücret, yönetim ve liderlik, denetim, örgütsel kültür, örgütsel adalet, işin niteliği ve özellikleri, ödüllendirme, takım çalışması, rol belirsizliği ve çatışması gibi faktörlerden meydana gelmektedir (Çelebi, 2009:103).

Yönetim ve Liderlik

Örgütsel bağlılıkta çalışana yol gösteren liderler, çalışanın örgüte bağlanması için önem arz etmektedir. Yani yöneticilerin örgütlerde gösterdikleri davranış ve tutumlar örgütün hedef ve değerlere olan bağlılıklarını etkilemektedir (Kıraç, 2012:103).

Yöneticilerin, çalışanlara karşı tutumları, hal ve hareketleri çalışanların örgütlere olan bağlılık ve amaçları etkilemektedir. Yönetici eğer çalışan üstünde tutucu bir tavır sergiler, baskıcı ve kontrolcü bir tutum sergilerse, çalışan yaptığı işi baskı altından yapacağından kendi becerilerini açığa çıkaramayacağından ve kendini yeteri kadar ifade edemeyeceğinden dolayı örgüte olan bağlılığını sorgulamaya başlayacak ve bağlılığını olumsuz yönde etkileyecektir. Bazı yöneticiler ise, çalışanların fikir ve düşüncelerine önem verip, işlerini nasıl yapacaklarını çalışanların inisiyatifine bıraktığında yani çalışana kendi kendine karar alma yetkisi tanındığında çalışan rahat ve huzurlu bir ortamda işleri yürüteceğini hissettiğinden dolayı örgütsel bağlılık düzeyi olumlu yönde ilerler (Çelebi, 2009:105).

Ücret Düzeyi

Bir çalışan için işin belirleyici özelliklerinden birisi de ücret düzeyidir. Çünkü çalışanların bir işte çalışmasının amacı gelir elde etmek ve bu şekilde hayatını sürdürebilmesidir. Ücret faktörü, çalışanlar için işin çekiciliğini arttırmaktadır ve çalışanlara yapılan yüksek ödemeler örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek sonuçlar vermesine neden olmaktadır (Gören, 2012: 34).

Yapılan araştırmalarda, çalışanlar için örgütte devamlılığı sağlayan en önemli unsurlardan birisi olarak ücret gözükmektedir. Düşük ücret alan çalışanlar, kendilerini maddi olarak daha güvende hissedecekleri arayışlar içerisine girecek ve çalıştığı örgütte de geçici olarak çalıştığını düşünecektir (Gören, 2012: 34). Çalışan, örgütten ne kadar yüksek kazanç elde ederse o derece bağlı olmakta ve kendisini güvende hissetmektedir. Yani çalışan ne kadar iyi kazanç elde ederse bağlılık düzeyi yüksek, ne kadar az kazanç elde ederse de bağlılık düzeyi düşük olmaktadır (Seyhan, 2014: 52).

İşin Niteliği ve Özelliği

Çalışanlar için işin niteliği ve kapsamının geniş olması, çalışanların hem kendini geliştirebilmesini hem de yaptığı işten zevk almasını sağladığı için bağlılık için önemli bir faktördür. Çalışanlar için işin statüsü önemlidir. Toplumda yüksek görülen statü sahibi olunan işlerde çalışanların daha yüksek bağlılık düzeyi sergiledikleri görülmüştür. Çalıştığı iş hem toplum hem de çalışan tarafından az önem taşınması örgütsel bağlılığın az olması ile sonuçlanmaktadır (Akyüz, 2013: 51).

Bireylerin çalıştığı işteki memnuniyetleri, örgütteki iş ortamları birey için önemli faktörlerdir. Bu durumlar çalışanların örgütsel bağlılıklarında olumlu ilişkiler geliştirmesine ve bağlılık düzeylerinin yüksek olmasını sağlamaktadır (Çelebi, 2009:107).

Denetim

Denetim, örgütlerin veya deneticilerin çalışanlar üzerindeki gözetim biçimidir ve bu iş gözetimleri çalışanların sorumluluk düzeylerini etkilemektedir. Çalışanlar üzerinde tutucu bir yaklaşım sergileyen, astlarını işe dahil etmeyen ve astları üzerinden sıkı bir denetim uygulayan yönetici ile kimse çalışmak istemediğinden hem sorumluluk etkisi alanına çok müdahale edildiği için hem de bunları zorluk ve sorun olarak gördüğü için bu ortamda çalışmak yerine uzaklaşmayı tercih eder ve örgüte bağlılık düzeyleri düşük olur (Odabaş, 2014:26).

Diğer durumlarda üstlerin işleri takip edip fazla müdahalede bulunmaması, sorumluluk bilincinin çalışana verilmesi, çalışanlarının kararlarına değer verilmesi çalışanda kendini değerli hissetme hissi uyandırıp, örgüte bağlılığını arttırdığı yapılan araştırmalarda ortaya çıkmıştır (Çelebi, 2009:108; Seyhan, 2014: 53).

Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, örgüt çalışanlarına yol gösterici bir kavramdır, örgütte nasıl davranılması gerektiği konusunda önemli bir faktördür. Örgütün, yeniliğe açık, çalışanları destekleyici faktörler sergilemesi çalışanları üzerinde olumlu etki yapmakta ve bu da bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir. Bürokratik ve katı hiyerarşik kuralların var olduğu örgütlerde ise çalışanlar olumsuz etkilenmekte ve bağlılıkta bu yönde sonuçlar vermektedir (Çetin, 2011: 66).

Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, çalışanların örgütteki işleyişin adalet algılarını ifade eden bir kavram olarak görülmektedir. Bir örgütte çalışanlar elde ettikleri ücret, ödül, görev dağılımı, statü gibi kavramların örgüt içinde adaletli bir şekilde dağıtılıp dağıtılmadığı örgütsel adaleti simgelemekte bu da çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir (Çelebi, 2009:109).

Örgütsel adalet, dağıtımsal ve prosedür olarak iki gruba ayrılmaktadır. Dağıtımsal adalet, çalışanlara temel faktörlerin yani ücret, iş dağıtımı, ödül vb. faktörlerin dağılımındaki adaleti, yönetsel adalet ise bunları dağıtımındaki işleyiş sürecinin adaletli olup olmadığını ifade eden süreçtir (Akyüz, 2013: 52). Örgüt her iki yöntemde de adil davrandığı sürece çalışanların örgüte bağlılık düzeyleri az ücret kazansalar dahi yüksek olabilecek ve çalışan iş yerinde şüphe duymadan çalışabilecektir. Aksi durumda çalışanlar adalet sistemine güvensizlik duyduğundan dolayı bağlılıkları azalacak ve işi bırakma veya başka iş arayışı içine girme yoluna gireceklerdir (Seyhan, 2014: 55).

Ödüllendirme

Örgütte yapılan ödüllendirmeler bağlılık üzerinde olumlu etkiye sahiptir. Çalışanlar, bu şekilde örgüt içinde değer gördüklerini hissetmektedirler. Yapılan ödüllendirme eğer çalışan için yeterli ve adil olarak gerçekleşiyorsa örgütsel bağlılık düzeylerini yükseltecektir (Çoban, 2010: 51).

Örgütteki ödüllendirmeler çalışanlara, değerli ve örgüt için önemli olduğunu ifade etmenin en iyi yoludur. Yaptığı çalışmalar sonucu adil olarak ödüllendirme sistemi ile takdir edilen çalışanlar, örgütleri için her zaman üst düzey başarı ortaya koymaya hazırdır. Bu çalışanların örgütsel bağlılıkları her daim yüksek düzeyde olacaktır (Sevimli, 2015:12).

Takım Çalışması

Takım çalışması, örgütte çalışan bireylerin ortak bir amaç için birlikte çalışmasını ve işin verimli bir şekilde ortak kararlar alarak meydana getirilmesini ifade eden bir kavramdır. Takım çalışması iş tatmini ve örgütsel bağlılık açısından önemli bir faktördür (İnce vd., 2004: 424).

Takım çalışması ile çalışanların birbiri ile dayanışma ve yardımlaşma içerisinde olması, birbirlerine güven duygularının gelişmesi, birbirlerinin fikirlerine ve davranış biçimlerine saygı gösterilmesi gibi olumlu özellikleri ortaya çıkarmaktadır. Takım çalışmasında, çalışan bireyler aldıkları kararları ortak bir fikirle alıyorsa örgüt bağlılığına da bu şekilde yansıtacaktır (Odabaş, 2014: 25-26).

Rol Belirsizliği ve atışması

Rol atışması, bireyden birbiri ile uyumlu olmayan veya çatışan iki veya daha fazla rolün yerine getirilmesinin istenmesi ve kaynakların yetersiz olması, çalışanın beklentilerinin de verilen iş veya işlemlerin tersi olması sonucunda ortaya çıkar (Tekingündüz, 2012: 12).

Rol belirsizliği, örgütün çalışana verdiği rol ile ilgili sınırları belirtmeden, çalışana iş ile ilgili rolün verilmesi sonucu ortaya çıkar. Tanımlanan roller, çalışanın ne yapacağının net çizgisi olduğundan dolayı net bir iş rolü belirlerken, tanımlanmayan roller ve belirli olmayan yetki ve sorumluluklar da işle ilgili karmaşıkların olmasına ve güvensiz bir ortamın oluşmasına yol açar. Bu da doğal olarak çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler gösterip, bağlılığa da bu yönde yansiyacaktır (oban, 2010: 51). Rol atışması belli bir ölçüde birey kaynaklı, rol belirsizliği ise örgüt kaynaklı denilebilir (Seyhan, 2014: 57).

2.2.5.3. Örgüt Dışı Faktörler

Örgüt dışı faktörler, bireysel faktörler ve örgütsel faktörler dışında kalan ve bağlılığa etki eden faktörlerdir. Toplumsal ve kültürel değerler, iş olanakları, ülkenin sosyo-ekonomik durumu, sendikalar vb. faktörler de örgüt bağlılığını etkileyen faktörlerdendir (etin, 2011: 67).

Bir birey işe başladıktan sonra bağlılığına etki edecek en önemli faktör alternatif iş olanaklarıdır. İş olanaklarının örgüt bağlılığı üzerinde azaltıcı bir etkisi olduğu görölmektedir. İş olanaklarının bağlılığı düşürdüğu yönündeki varsayımları ileri sürenlere göre, çalışan örgütünden daha iyi olanakları sahip iş olanaklarının varlığını veya kendini daha iyi geliştirebileceği iş olanaklarının varlığını duyunca mevcut örgütten uzaklaşmaya başlar ve bağlılığı azalmaya başlar (etinel, 2008: 78).

Alternatif iş olanaklarının yanında ülkenin sosyo-ekonomik durumu, içinde bulunduğu sektörde bağlılık üzerinde etkilidir. Ülkenin ekonomik durumunun iyi olmadığı dönemlerde çalışanların örgütsel bağlılığının arttığı görölebilmektedir (Odabaş, 2014: 27).

2.2.6. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Çalışanların örgüte bağlılıkları ile ilgili olarak birçok örgütsel ve bireysel faktörler bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda çalışanlardaki yüksek bağlılık

düzeyleri, örgütün hedefleri ve değerleri ile çalışanların kişisel hedefleri arasında uyum oluşmasına, iş performansına olumlu katkıda bulunmasına, işten ayrılma gibi düşüncelerin ortadan kalkmasına, işteki devamsızlıkların azalmasına vb. sonuçları ortaya koymaktadır (Çetin, 2011: 80).

Ancak örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığı zaman gösterilen yüksek düzeydeki örgütsel bağlılık örgüt için olumlu sonuçlar yerine olumsuz sonuçlar doğurabilir, örgütün dağılmasını hızlandırabilir. Örgütsel bağlılığın yüksek düzeyde katkı sağladığı zamanlar, örgüt amaçlarının kabul edilebilir ve mantıklı olduğu zamanlarda etkili olduğu görülmektedir (Bayram, 2005:135). Düşük düzeydeki ve ılımlı düzeydeki örgütsel bağlılıklar ise, örgüt içindeki işlerin aksamasına, örgütte verimliliğin düşmesine ve bu da örgüte hem marka değeri olarak hem de maddi zararlar olarak yansımaktadır.

2.2.6.1. Düşük Düzeyde Örgütsel Bağlılık

Düşük düzey örgütsel bağlılık gösteren çalışanların örgüt ile iletişimi oldukça zayıftır. Bu çalışanlar çalıştığı örgüte kendilerini ait hissetmezler. Bireysel görevlerle ilgili çabalarda genelde geri planda oldukları için, grup bağlılığının sağlanmasında en az çabayı gösterirler bu yüzden örgütte ‘duygusuz iş görenler’ olarak görülmektedirler. İşe geç gelme, işe özen göstermeme, devamsızlık gibi davranışlar sergileyerek düşük verimliliğe neden olmaktadır. Ayrıca yöneticiler örgüt içinde daha güvenilir ve daha aktif olan çalışanlarla çalışmak istedikleri için kariyerlerine olumsuz olarak yansımaktadır (İbrahimağaoğlu, 2013:118).

Bu çalışanlar örgütün hem olumlu hem olumsuz sonuçlar elde etmesini sağlar. İnsan kaynaklarının bu çalışanlardan dolayı daha etkin çalışması, düşük bağlılıktan dolayı çalışma arkadaşları ile iş iletişiminin olmamasından örgütte gizli yapılan işlerin açığa çıkması gibi durumlar az da olsa olumlu katkıları olarak gösterilebilir (Çetin, 2011: 69). Ancak örgütteki isteksiz tavırlarından dolayı şirket içi işleyişin aksaması, örgütteki etkisiz iletişiminden dolayı istenmeyen kişi olarak hedef gösterilme ve az gösterilen çabadan dolayı örgütün itiraz ve şikâyet alması bunun sonucunda oluşan müşteri memnuniyetsizliği, müşterilerde oluşan güvensizlik duygusu ve rakiplere yönelmelerden dolayı örgütün uğradığı maddi kayıplar bu çalışanların örgüte sağladığı olumsuz katkılar olarak görülmektedir (Kaya, 2007: 22).

2.2.6.2. İlimli Düzeyde Örgütsel Bağlılık

İlimli bağlılık düzeyinde çalışanlar, örgütçe şekillendirilmesi fikrini kabul etmemekte, kendi doğruları ile ilerlemektedir. Bu bağlılık düzeyinde çalışan, örgütüne ne tam anlamıyla bağımlı ne tam anlamı ile bağımsızdır. Çalışan, örgütün faaliyet ve çalışmalarına katkısını sağlamakta ancak bunu yaparken kendi değerlerini korumaktadır (Doğan, Kılıç, 2007: 54). Bu seviyede çalışanlar örgütün değerlerinin bir kısmına sahip çıkmaktadır. Bir yandan örgütle bütünleşirken diğer yandan kişisel değerlerine sahip çıkmaktadır. (Kaya, 2007: 22)

Örgütte ilimli düzey bağlılık gösteren çalışanlar, işteki devamsızlıklarının sınırlı olması, örgütte devam etme düşüncelerinin olması ve örgütsel faaliyetlerini yerine getirmesi gibi faktörlerden dolayı örgüte olumlu manada katkı verirler (Seyhan, 2014: 63). Ancak iş ile kişisel ayrımlardan dolayı yaşanan kararsızlıklar, örgüt içinde bir çatışma yaşanmasına neden olduğundan dolayı bu durum örgütün verimsiz işleyişine neden olacaktır (Odabaş, 2014: 30). Bu durumdan dolayı çalışanın örgütteki devamsızlık durumlarının ortaya çıkması, örgütte gerekli performansı gösterememesi gibi faktörlerin ortaya çıkmasına neden olmakta ve daha iyi bir iş teklifi karşısında örgütten kolaylıkla ayrılabilme sonuçlarını doğurmaktadır (Kıraç, 2012:113).

2.2.6.3. Yüksek Düzeyde Örgütsel Bağlılık

Bu bağlılık düzeyini gösteren çalışanlar, örgütün tüm hedef ve amaçlarını her koşulda benimsemekte, faaliyetlerinde şartlar ne olursa olsun kabul etmektedir. Örgüt, yüksek düzeyde örgütsel bağlılık gösteren çalışanlara bunlardan dolayı görevde yükselme, ücret artırım ve daha çok sorumluluk gibi faktörlerle çalışanı ödüllendirmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007: 55).

Örgüte karşı bağlılığı yüksek olan bireylerde, düşük bağlılığın aksine işe geç kalma, devamsızlık gibi faktörlerin meydana gelme oranlarının düşük olduğu ve kurum yararına daha gayretli ve yaratıcı olma gibi faktörlerin oranlarının da yüksek olduğu görülmüştür (Güllüoğlu, 2011: 95). Miller, bu bağlılığı çalışanın örgütü ile kendini özdeşleştirmesi olarak ifade etmiştir (Toksöz, 2015:134).

Yüksek bağlılık örgüt için bir avantaj gözükse de çalışanın örgüt amaçlarına aşırı bağlılığı şirket içinde çalışanın kendini geliştirememesi, şirket sorunlarına objektif bakamaması, şirketin gelişmesi ve hareketliliğini sınırlaması gibi birçok olumsuz faktörü de beraberinde getirmektedir (Seyhan, 2014: 65). Ayrıca çalışan işine

duyduğu bağlılığından dolayı ailesine, sosyal çevresine gerekli zamanları ayıramamakta bunun sonucunda aile içi huzursuzlukların ortaya çıkabilmesine neden olmaktadır. Bazı durumlarda örgütün zarar göreceğini düşündüğünden dolayı yasadışı yollara bile başvurabilmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007: 54-55).

Yapılan çalışmalar sonucunda, örgütte devamlılığını sürdürme, örgütte kalma arzusu, iş ahlakı ve tatmini bir örgütün bağlılığı için olumlu, işe devamsızlık, iş değiştirme, işteki tatminsizlik ise bağlılıkla olumsuz bir ilişki içerisinde olduğu düşünülerek üç bağlılık kıyaslandığında; düşük bağlılık örgüt için işlevsiz iken, yüksek bağlılığın örgüte avantajından çok maliyetli olduğu ve ılımlı bağlılık gösteren çalışanların örgütte sabit kararlılıkta olduğu ve iş tatmininin yüksek bulunduğu şeklinde yorumlanabilmektedir (Seyhan, 2014: 66).

2.2.7. Örgütlerdeki Eğitim, Ücret Politikaları ve Yönetici (Amir) Desteğinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi

Örgütlerdeki eğitim; çalışanların bilgi, beceri ve tutumlarında değişimler yapmasını sağlayan ve örgüt tarafından sağlanan öğrenme faaliyetleri olarak tanımlanabilmektedir. Yapılan araştırmalarda, örgüt tarafından çalışanlara verilen eğitimin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkisi olduğu görülmüştür. Çünkü örgütler tarafından sağlanan eğitimlerde, çalışanlar kendilerine değer verildiğini görmekte ve bu da örgütsel bağlılığa olumlu katkı sağlamaktadır (Sabuncuoğlu, 2007: 615).

Çalışanların eğitimi, örgütün misyon ile vizyonlara ulaşılabilmesi için ve bunların sağlanabilmesi için en önemli araçlardan birisidir. Örgütteki hedeflerin, amaçların, stratejilerin hepsi çalışanlar aracılığı ile gerçekleşmektedir. Bundan dolayı örgütlerde çalışanların eğitimi ayrı bir önem taşımaktadır. Örgütlerde çalışanlara verilen eğitim ile hem çalışanların işlerini daha iyi ve düzenli yapmalarını hem de daha yenilikçi ve yaratıcı olmalarını sağlayacaktır. Eğitimdeki temel amaç, çalışanların davranışlarındaki meydana getirilebilecek bir değişiklik ile bireylerin yetenek ve özelliklerini hem şu andaki görevinde hem de gelecekte görevinde istenilen düzeye getirebilmektir. Bu gibi faktörlerden dolayı çalışanların örgüt tarafından önemsendiğini ve destek sağlandığını hisseden çalışanlar, örgütlerine daha çok bağlılık göstermektedirler (Atak, Atik, 2007: 66).

Örgütlerdeki ücret politikaları, bağlılığa etki eden en önemli özelliklerden biridir. Örgütlerde çalışanlar belirli bir ücret karşılığında çalıştıkları için, işe devam

edip etmeme kararının alınmasında ücret belirleyici faktörlerden biridir. Bundan dolayı çalışanların örgütsel bağlılıkları da bu doğrultuda belirlenmektedir. Çalışanlar örgütlerinden ücret konusunda adil ve dengeli davranılmasını beklemektedirler (Çöl, Gül, 2005: 296).

Çalışanlar kişisel ve toplumsal belirsizlikleri aşp, hayatlarını devam ettirebilmeleri için gelirlerinin iyi olması gerekmektedir. Gelirleri iyi olan çalışanlar, hem toplumsal statü olarak hem de kişisel olarak iyi bir konuma sahip olmakta ve daha saygın bir hale gelmektedir (Ergül, 2006: 94). Başarılı bir ücret yönetiminin sağlanması işçi-işveren ilişkilerinin olumlu olarak gelişmesini sağlamaktadır. Ayrıca ücretler arasındaki adaletinde sağlanması gerekli olup, eşit değerli işlere eşit ödeme yapılması da önemli bir konudur (Eren, 2000: 103). Örgüt tarafından sağlanan ve belirlenen ücret düzeylerinin doğru ve arzu edilen tutarlarda yapılması, ücret yönetiminin adil ve dengeli olması çalışanların örgütsel bağlılıklarına olumlu yönde yansımaktadır.

Örgütlerdeki yönetici desteği, çalışanları ile gurur duyan, çalışanlar arasında ayırım gözetmeksizin adil bir denge kuran ve çalışanların ihtiyaçlarını dikkate alıp, onlara yardım eden kişilerle sağlanmaktadır. Yöneticiler, astlarının gözünde örgütün temsilcisi olarak görüldüğü için, yöneticilerin çalışanlara yaptığı olumlu veya olumsuz eleştiriler örgüt tarafından yapılıyor gibi algılanmaktadır (Özdemir, 2010: 98). Yöneticilerin çalışanlara bu tutumları, çalışanların örgütsel bağlılığını da büyük ölçüde etkilemektedir. Yönetici desteğinin yüksek olduğu ortamlarda kendilerini örgüt içinde daha rahat ifade edebilmektedir. Yöneticiler tarafından desteklenmediğini ya da adil davranılmadığı düşünen çalışanlar, fikirlerini açıkça ortaya koymaktan kaçınmaktadır (Pekdemir, vd., 2013: 90). Yönetici tarafından desteklendiğini düşünen çalışanların iş tatminlerinin ve motivasyonlarının arttığı görülmekte ve böylelikle örgüte bağlılıklarının yüksek olduğu ve bunlarında performansına büyük katkı sağladığı görülmüştür. Tersisi durumda yöneticilerden destek görmeyen çalışanların motivasyonları düşmekte, iş tatminleri azalmakta ve işe devamsızlık gibi unsurlar ortaya çıkmaktadır. Bunların sonucunda da işten ayrılma niyetlerinin arttığı görülmektedir. Görüldüğü gibi yönetici desteğinin, örgütsel performans üzerinde buna bağlı olarak örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan ve dolaylı etkisi olduğu yapılan çalışmalarla görülmektedir (İnce, 2016: 651).

2.2.8. Örgütlerde Çalışan Bağlılığının Sağlanması ve Bilişim Çalışanlarının Bağlılığı

Yapılan araştırmalar sonucunda, araştırmacıların ortak olarak vardıkları sonuç ‘örgütün çalışanlar için bir şey ifade etmesi’ noktasına birleşmektedir. Çalışanların, örgütlerde kalmasının ilk amacı o örgütün kendisi için anlamlı olmasıdır. Daha sonra eğitim, ücret, yönetici tarafından geri bildirim gibi faktörler gelmektedir. Bu olayların örgütlerde sağlanmaması, örgütlerde iş terklerine neden olmakta ve böylece çalışan devri yükselmektedir (<http://www.kariyer.net/kariyer-rehberi/calisan-bagliligi-ve-calisan-bagliliginin-saglanmasi/> Erişim tarihi: 05.01.2017).

Örgütlerde çalışan devrini düşürmek için, maaş arttırma kriteri bir çözüm yolu gibi gözükse de bu kriter büyük firmalarda belirli alanda sonuçlar vermekte, küçük ve orta ölçekli örgütlerde bu yol maddi olanaklardan dolayı geçerli olmamaktadır. Örgütler başka alternatif yollara gitmeli, daha önemli motivasyon unsurları bulunmalıdır. Bunlardan bir tanesi de iş ortamında yapılacak iyileştirmelerdir. Örgütler kişilere, güven ve aidiyet duygusu kazandırdığı ve bu duyguların da stresin olumsuz etkilerini azalttığı belirtilmektedir (<https://tr.linkedin.com/pulse/calisanin-orgute-bagliligi-pek-ya-sonuc-nazli-ece-durgun/> Erişim Tarihi: 25.02.2017).

Bilişim sektöründe eleman devrinin en yüksek olduğu sektörlerden biridir. Bu sektörde yapılacak iyileştirmeler örgüt açısından çok önemlidir. Örneğin bilgi çalışanları arasında yapılacak takım çalışmaları, bilgi paylaşımı, görev sorumluluk bilinci ve gruba dâhil edilmenin verdiği özgüven örgüt bağlılığı için çalışanlar için çok önemlidir. Bilişim sektörü için önemli faktörlerden biri de eğitimidir. Bilgi çalışanları için, örgüt tarafından verilen eğitim hem çalışanın sektörü ile ilgili gelişmeleri takip edebilmesi için hem de kendilerini geliştirmeleri için motive edici bir faktördür (<https://www.bilginc.com/tr/egitim-haber/bilisim-sektorunun-sorunu-nitelikli-eleman-acigi/90> ; Erişim Tarihi: 12.01.2017).

Ayrıca bilişim çalışanları, uzun çalışma saatlerine, katı iş teslim tarihine, değişen teknolojilere ayak uydurmaya çalıştıkları için yönetici desteği ile yöneticilerin liderlik ve yöneticilik becerileri sayesinde, çalışanlara sağladıkları destek ile çalışanın yanında olduğu gösterip, çalışanları bu şekilde motive ederler. Bu faktörler sayesinde örgüt çalışanlarının bağlılıkları artarken, eleman devir hızında önemli oranda düşüşler

meydana gelir (<http://www.kariyer.net/kariyer-rehberi/calisan-bagliligi-ve-calisan-bagliliginin-saglanmasi/> ; Erişim Tarihi: 05.01.2017).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM MATERYAL VE YÖNTEM

Bilişim Teknolojileri (BT) sektöründe çalışanların örgütsel bağlılıkları ile ilgili faktörleri belirlemek amacıyla anketimiz kamu ve özel sektördeki BT çalışanlarına uygulanmıştır. Anket uygulanırken 2 farklı yöntem izlenmiştir. Gaziantep ilinde yaşayan ve ulaşılması kolay olan çalışanlar, çalıştığı ortamlarda ziyaret edilerek yüz yüze görüşülüp anket uygulanmıştır. Diğer BT çalışanlarına ise internet üzerinden Google Forms isimli sitede hazırlanan anket, web üzerinden uygulanmıştır. Web üzerinden uygulanan bu anket, BT çalışanlarına e-posta aracılığıyla gönderilmiştir. Veri toplama süresi sonunda anket yapılan veya e-posta aracılığıyla geri dönüş sağlayan, toplam 174 çalışandan toplanan veriler değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanların profilini belirlemek için, demografik sorular sorulmuştur. Bu sorular arasında, çalışanın yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, toplam iş deneyimi, haftalık çalışma saati ve unvanı gibi sorular yer almıştır. İkinci bölümde ise örgütsel bağlılığa etki eden faktörlerle ilgili sorular bulunmaktadır. Bu bölümdeki sorular, Naqvi ve Bashir'in (2015) çalışmasından uyarlanmıştır. Sorular 5'li Likert tipindedir. Örgütsel bağlılık, eğitim-geliştirme ve yönetici desteği soruları için (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum arasında cevap seçenekleri bulunmaktadır. Ücret ile ilgili sorularda ise (1) Çok Yetersiz, (5) Çok İyi arasında cevap seçenekleri bulunmaktadır.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE HİPOTEZLERİ

Araştırmanın ana kütlesini, Türkiye’deki Bilişim Teknolojileri sektöründe çalışanlar oluşturmaktadır. Literatürde, örgütsel bağlılığın çeşitli şekillerde araştırmalara konu olduğu görülmüş ancak BT çalışanlarının örgütsel bağlılığına etki eden faktörlerle ilgili araştırmanın az sayıda olduğu görülmüştür. Bunlardan yola çıkarak araştırmamızın amacı, ülkemizdeki BT çalışanlarının örgütsel bağlılığına etki eden faktörleri belirlemek ve ortaya çıkan sonuçlar doğrultusunda çözüm önerileri sunmaktır.

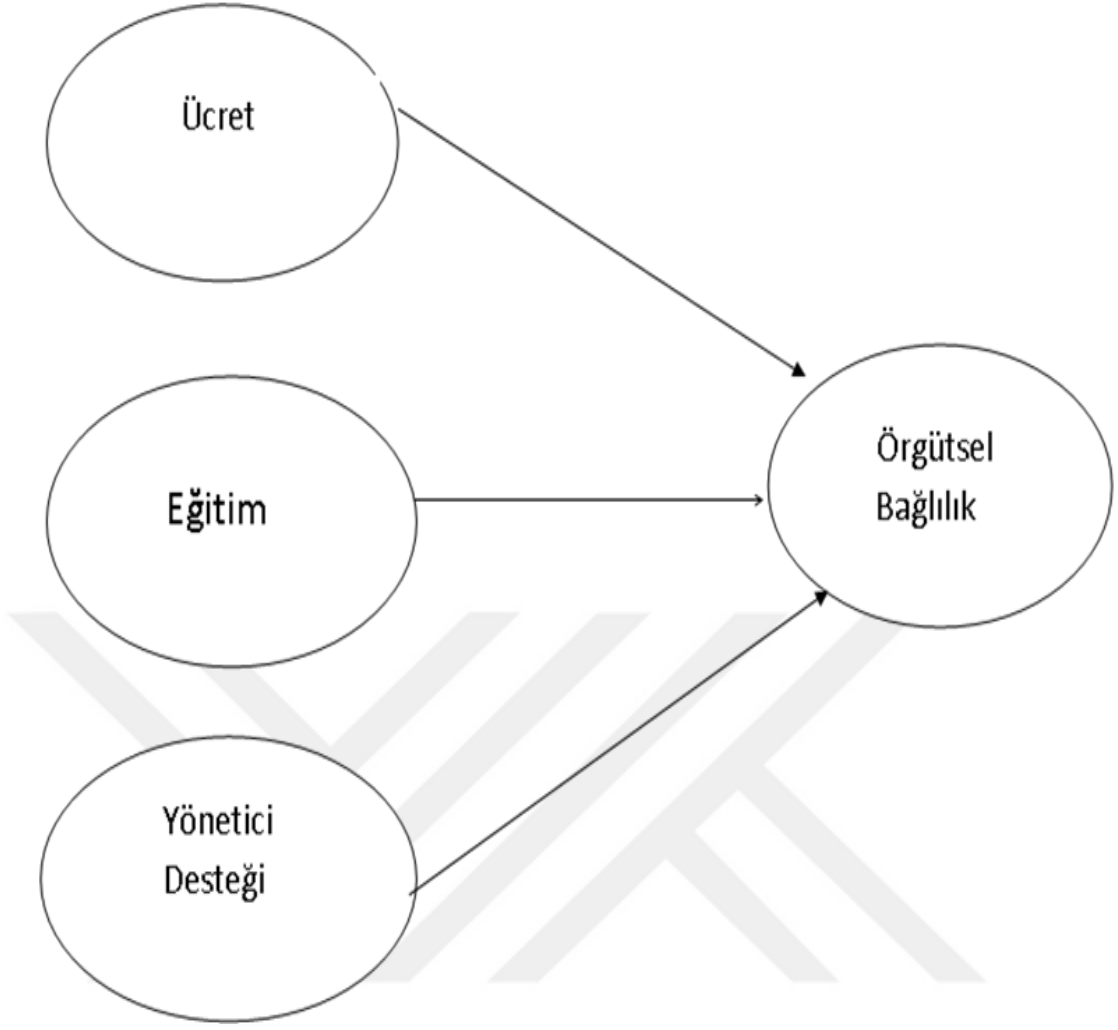
Anketin ilk kısmında 7 adet demografik soru, ikinci kısmında da 4 tane faktörün (1- Örgütsel Bağlılık, 2- Ücret, 3- Eğitim ve Geliştirme, 4- Yönetici Desteği) etkisini ölçen sorular bulunmaktadır. Araştırmanın hipotezlerini test etmek ve istatistiksel analizleri gerçekleştirmek için SPSS istatistik programı kullanılmıştır. Araştırmamızda test edilecek 3 adet hipotez oluşturulmuştur.

H₁: Bilişim çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile ücret arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H₂: Bilişim çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile eğitim ve geliştirme arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H₃: Bilişim çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile yönetici desteği arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Geliştirilen hipotezler doğrultusunda oluşan araştırma modeli Şekil 4’te gösterilmiştir.



Şekil 4. Araştırma Modeli

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu bölümde analizlerden elden edilen bulgular açıklanacaktır.

4.1. TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

Ankete katılanların yaşı sorulmuştur. Çalışanlar içerisinde en üst yaş sınırı 48 olup, 18 yaşında da çalışan olduğu görülmüştür (Tablo 4). Yapılan anketler sonucunda katılımcıların yaş ortalamalarının yaklaşık olarak 28 olduğu sonucuna varılmıştır.

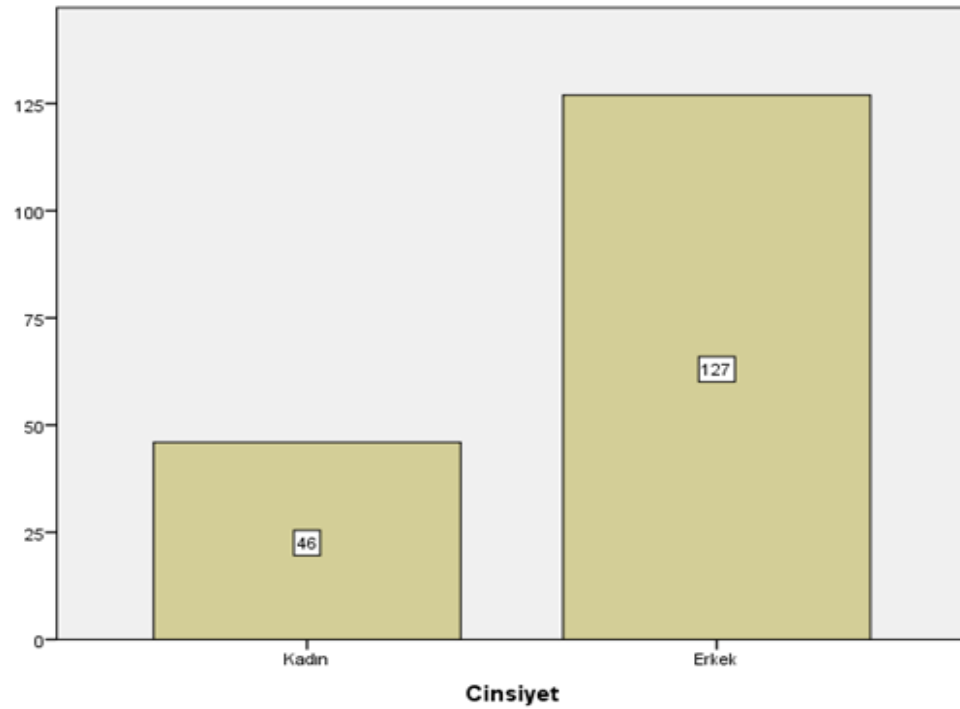
Tablo 4. Ankete Katılanların Yaşı

Geçerli Veri	172
Kayıp Veri	2
Ortalama	27,59
Medyan	27,00
Standart Sapma	5,433
Minimum	18
Maksimum	48

Bilişim sektörü erkeklerin yoğunlukta çalıştığı bir sektör olup, anketin bu kısmında katılımcılara cinsiyetleri sorulmuştur. Katılımcıların, %73'lük kısmının erkek, %26,4'lük kısmının da kadın olduğu görülmüştür (Tablo 5).

Tablo 5. Ankete Katılanların Cinsiyete Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadın	46	26,4	26,6	26,6
Erkek	127	73,0	73,4	100,00
Toplam	173	99,4	100,00	
Kayıp Veri	1	0,6		
Toplam	174	100,0		

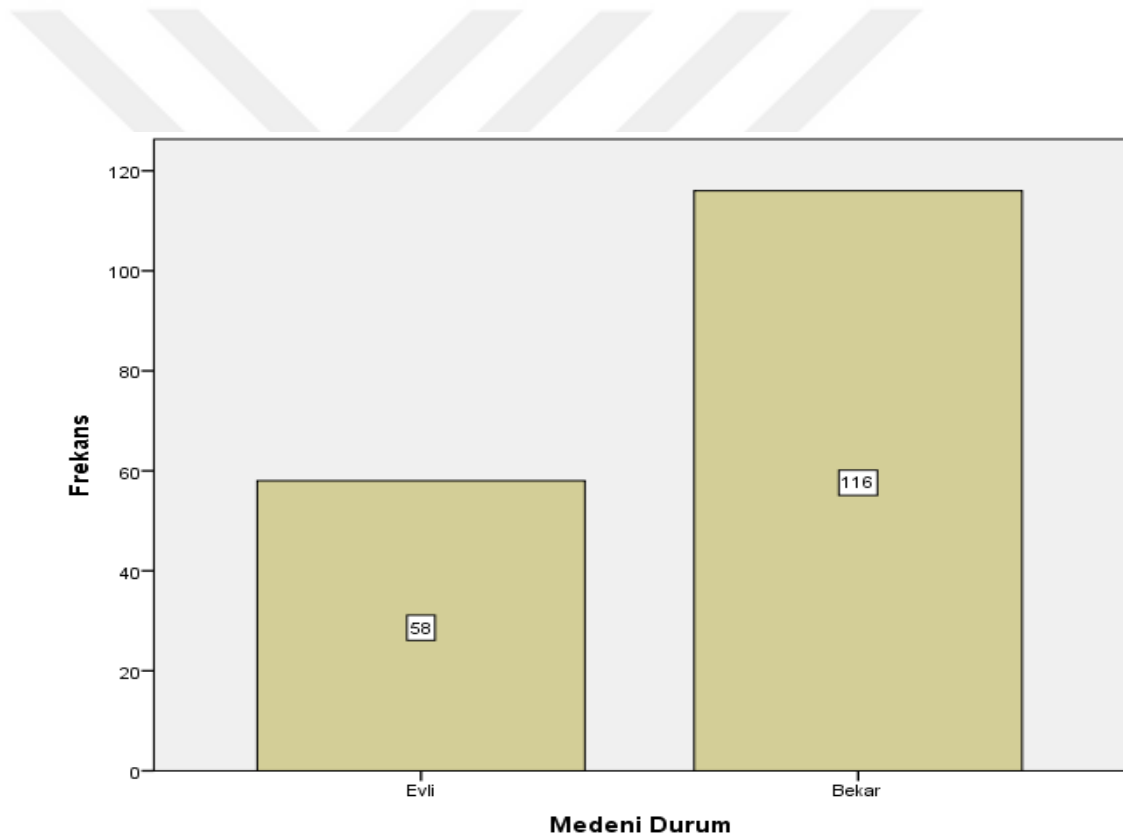


Şekil 5. Ankete Katılanların Yaş Dağılım Grafiği

Ankete katılan çalışanlara medeni durumları sorulduğunda, %33,3'ü evli, %66,7'si ise bekâr olduğunu görmüştür (Tablo 6).

Tablo 6. Ankete Katılanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evli	58	33,3	33,3	33,3
Bekâr	116	66,7	66,7	100,0
Toplam	174	100,0	100,0	

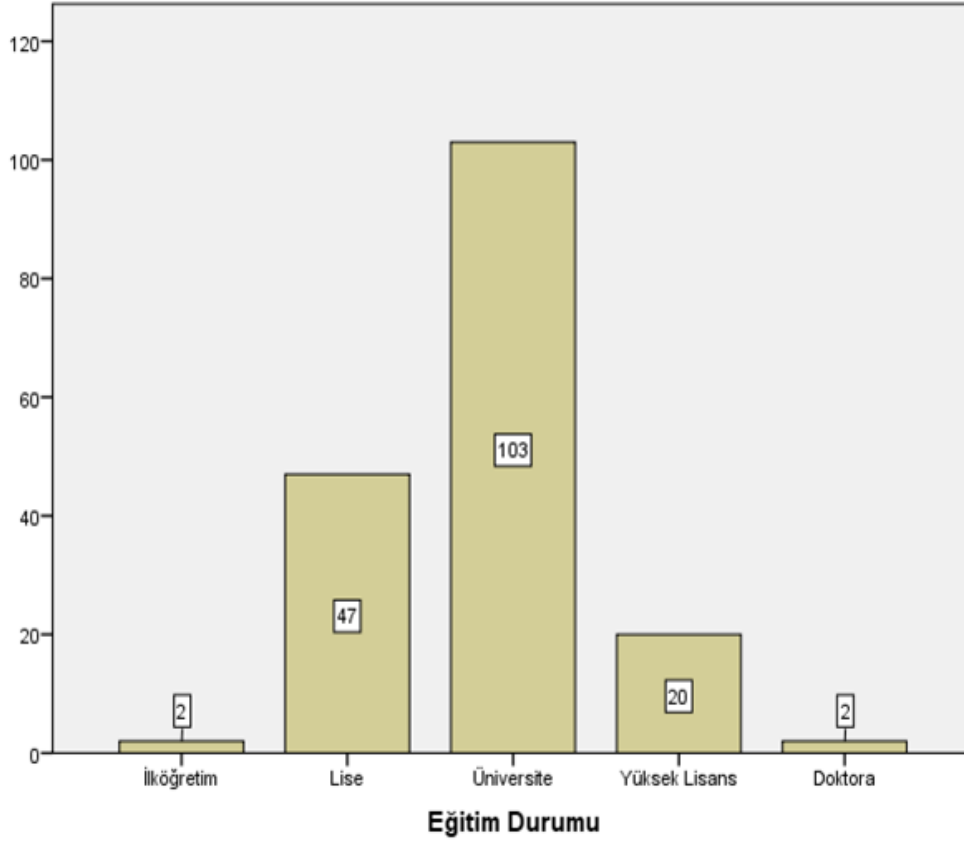


Şekil 6. Ankete Katılanların Medeni Durumlarının Dağılım Grafiği

Ankete katılanlara eğitim durumları sorulmuştur. Katılımcıların %1,1' i ilkokul mezunu, %27'si lise mezunu, %59,2'si üniversite mezunu, %11,5'i yüksek lisans mezunu, %1,1'i ise doktora mezunu olduğunu belirtmiştir. Yani katılımcıların %71,8'i üniversite ve üzeri eğitime sahip çalışanlardan oluşmaktadır.

Tablo 7. Ankete Katılanların Eğitim Durumlarının Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
İlköğretim	2	1,1	1,1	1,1
Lise	47	27,0	27,0	28,2
Üniversite	103	59,2	59,2	87,4
Yüksek Lisans	20	11,5	11,5	98,9
Doktora	2	1,1	1,1	100,0
Total	174	100,0	100,0	

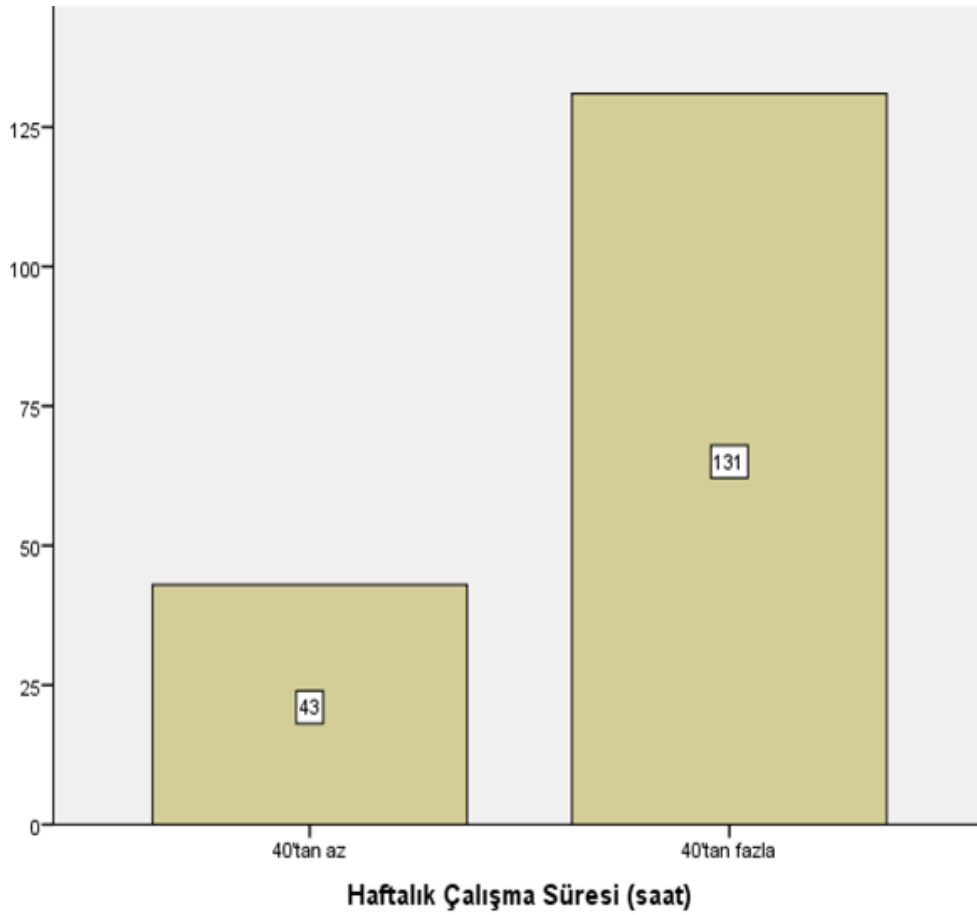


Şekil 7. Ankete Katılanların Eğitim Durumlarının Dağılım Grafiği

Ankete katılanlara çalışma saatlerine yönelik soru yöneltilmiştir. Haftalık 40 saatten az çalışanlar %24,7'lik kısmı oluştururken, 40 saatten fazla çalışanlar ise %75,3'lük kısmı oluşturmaktadır. Çalışanların büyük bir kısmının haftalık 40 saatten fazla çalıştığı görülmektedir.

Tablo 8. Ankete Katılanların Haftalık Çalışma Saatlerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
40'tan az	43	24,7	24,7	24,7
40'tan fazla	131	75,3	75,3	100,0
Toplam	174	100,0	100,0	

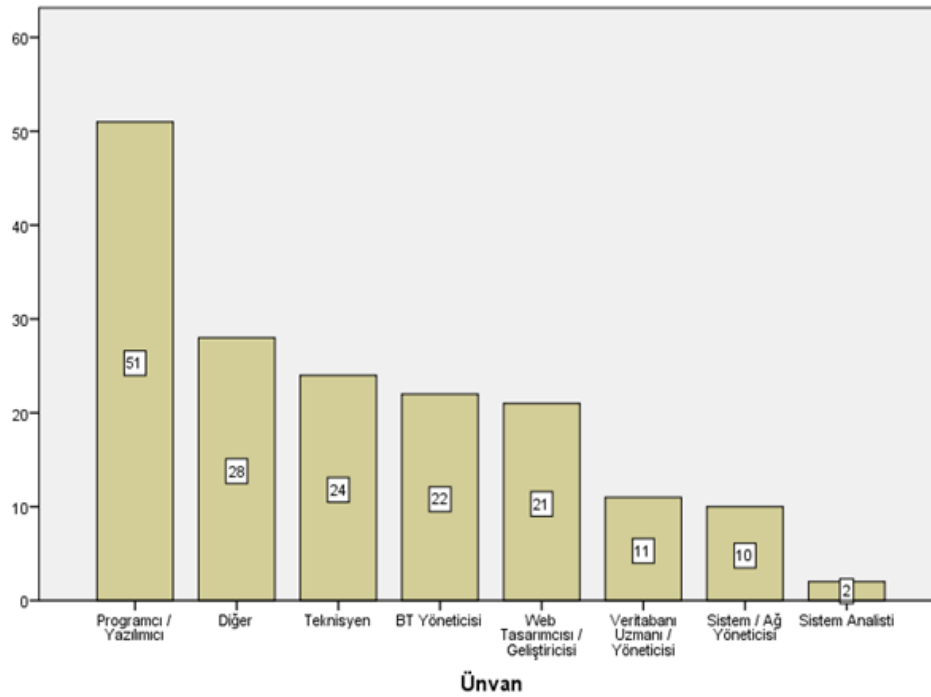


Şekil 8. Ankete Katılanların Haftalık Çalışma Saatlerinin Dağılım Grafiği

Ankete katılanlara çalıştığı kurumdaki unvanları sorulmuştur. Katılımcılar içinde %29,3'lük kısımla en yüksek kesimi Programcı/Yazılımcı grubu oluştururken, %16,1'lik kısım ile Diğer Bilişim Çalışanları, %13,8'lik kısım ile Teknikerler ve %12,6'lık kısım ile BT Yöneticileri, ankete yoğun katılım sağlayan çalışan grupları olarak görülmektedir.

Tablo 9. Ankete Katılanların Ünvanlara Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Teknisyen	24	13,8	14,2	14,2
Sistem Analisti	2	1,1	1,2	15,4
Veritabanı Uzmanı / Yöneticisi	11	6,3	6,5	21,9
BT Yöneticisi	22	12,6	13,0	34,9
Programcı / Yazılımcı	51	29,3	30,2	65,1
Sistem / Ağ Yöneticisi	10	5,7	5,9	71,0
Web Tasarımcısı / Geliştiricisi	21	12,1	12,4	83,4
Diğer	28	16,1	16,6	100,0
Toplam	169	97,1	100,0	
Kayıp Veri	5	2,9		
Toplam	174	100,0		



Şekil 9. Ankete Katılanların Ünvanlarının Dağılım Grafiği

Son olarak ankete katılanlara çalıştığı kurumlarda ne kadar süredir çalıştığı sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılar içinde 16 yıllık geçmişe sahip olan çalışanlar olduğu gibi, 1 yıldan daha az süredir çalışanlarında olduğu görülmüştür. Firmalarda çalışılan süre ortalama 3,09 olup, katılımcıların firmalarında yaklaşık olarak 3 yıldır çalıştığı görülmektedir.

Tablo 10. Ankete Katılanların Firmalarındaki Çalışma Süreleri

Geçerli Veri	172
Kayıp Veri	2
Ortalama	3,09
Medyan	2,00
Standart Sapma	2,61
Minimum	0,00
Maksimum	16,00

4.2. FAKTÖR ANALİZİ

Araştırmamızda ölçeklerin geçerliliğini göstermek için faktör analizi yapılmıştır.

Faktör analizi, aralarında ilişki bulunan çok sayıda değişkenden oluşan bir veri setine ait temel faktörlerin ortaya çıkarılarak araştırmacı tarafından veri setinde yer alan kavramlar arasındaki ilişkilerin daha kolay anlaşılmasına yardımcı olmaktadır. Yani, aralarında ilişki bulunduğu düşünülen çok sayıdaki değişkenin ilişkilerinin anlaşılması için değişkenlerin az temel boyutlara indirilmesi için çok değişkenli analiz tekniğine verilen isimdir (http://www.istatistikanaliz.com/faktor_analizi.asp; Erişim Tarihi: 05.11.2016).

Verilerin faktör analizi için uygunluğunu test etmek amacı ile veriler üzerinde, Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) katsayısı hesaplanmış ve Bartlett küresellik testi gerçekleştirilmiştir. KMO değeri 0,923 bulunmuştur ve Bartlett testi anlamlı çıkmıştır.

KMO Örneklem Yerliliği Ölçüsü 0,60'dan yüksek olup, Bartlett testinin anlamlı çıkması verilerin faktör analizi için uygunluğunu göstermektedir.

Tablo 11. KMO ve Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçümü		0,923
Bartlett'in Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	3777,791
	df	528
	Anlam Düzeyi	0,000
Toplam Varyans: 64,257		

Faktör analizinde çıkarım yöntemi olarak Temel Bileşenler Analizi yöntemi, oluşan değerler üzerinde ise Kaizer normalizasyonu ile Varimax rotasyonu uygulanmıştır. Özdeğeri 1'den büyük olan bileşenler ayrı bir faktör olarak belirlenmiştir. Analiz sonucuna göre 5 faktör ortaya çıkmış ve faktörler sonucunda ortaya çıkan toplam varyansın %64,527 olduğu görülmüştür. Sorular ve faktör yüklenmeleri Tablo 12'de gösterilmiştir. Tablonun okunabilirliği için sadece 0,40 'ın üzerindeki yüklenmeler gösterilmiştir.

Tablo 12. Faktör Analizi

	Bileşen				
	1	2	3	4	5
Mevcut ücret paketi (maaş, sigorta, prim,vb).	,849				
İşyerimin ücret yapısı	,806				
Maaşıma yapılan en son zam	,794				
Ödeme ile ilgili konularda işyeri tarafından yapılan açıklamalar	,777				
İşyerimin maaş politikası tutarlılığı	,761				
İşyerimin ödemeleri nasıl yönettiği	,744				
Maaşımın arttırılma kriteri (performans mı yoksa başka kriter mi)	,707				
Maaş dışı imkânlar	,697				
Aldığım teşviklerin miktarı	,674				
Bana sağlanan ek imkanlar sayısı (ev, araba, tel. vb).	,613				
İşverenimin maaşım üzerinde sahip olduğu etki	,608				
Eğitimlerden öğrendiklerimi işimde uygulayabilirim.		,815			
Eğitim için yeteri kadar süre ayrılmaktadır.		,801			
İşyerim bana işimle ilgili eğitim veriyor.		,792			
Mesleki gelişimimi etkileyecek faaliyetlerde bulunma konusunda fırsatım var.		,771			
İşyerimde benim için yeterli gelişme fırsatları bulunmaktadır.		,751			
Patronum(amirim), hem başkalarının yanında hem de yalnızken, olumlu performansına övgüde bulunur.			,782		
Patronumun(amirimin), yanında kendimi değerli hissediyorum.			,753		
Patronumun(amirimin), iyi yapılmış bir işi takdir etmesi pek nadirdir.			,703		

Patronum(amirim), işimi ne kadar iyi yaptığım konusunda beni bilgilendirir.						,632
Patronum(amirim), iyi bir fikir olunca bunu uygulamaya koyarak ödüllendirir ve bu fikri öne süren kişiye hakkını teslim eder.						,595
İşyerime ait bir yükümlülüğüm olduğu düşüncesinden dolayı işimden ayrılmıyorum.						,796
Kendi yararına bile olsa, bu işyerinden ayrılmam.						,724
İstesem bile bu işyerinden ayrılmak benim için zordur.						,588
Gerçekten de işyerimin sorunlarını kendi sorunlarımın gibi hissederim.						,555
İşyerime çok şey borçluyum.						,524
Eğer bu işyerinden ayrılırsam, kendimi suçlu hissederim.						,508
Kariyerimin geri kalanını bu işyerinde geçirmekten mutlu olurum.						,500
Bu işyerinin kişisel olarak benim için büyük bir anlamı var.						,456
İşimi bırakmama konusunda, mevcut işverenime yönelik herhangi bir yükümlülük hisset-mi-yorum.						,759
İşyerim için güçlü bir aidiyet duygusu hisset-mi-yorum.						,755
İşyerimde kendimi ailenin bir parçası gibi hisset-mi-yorum.						,663
Kendimi bu işyerine duygusal olarak bağlı hisset-mi-yorum.						,662

Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi, Döndürme Yöntemi: Kaizer Normalizasyonu ile Varimax 0,4'ın altında olan faktör yüklemeleri okunabilirlik açısından gizlenmiştir.

Analiz sonucuna göre ortaya çıkan faktörler; 1.Bileşen - Ücret, 2.Bileşen - Eğitim, 3.Bileşen - Yönetici Desteği, 4.Bileşen - Örgütsel Bağlılık-1 ve 5.Bileşen

Örgütsel Bağlılık-2 olarak adlandırılmıştır. Aşağıda yer alan Tablo 13'te soruların bileşenlere dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 13. Yüklenen Soruların Bileşenlere Dağılımı

1.Ücret	<ul style="list-style-type: none"> - Maaş dışı imkânlar - Maaşıma yapılan en son zam - Ödeme ile ilgili konularda işyeri tarafından bana yapılan açıklamalar - Mevcut ücret paketi (maaş, sigorta, prim, vb.). - İşyerimin ücret yapısı - İşverenimin maaşım üzerinde sahip olduğu etki - İşyerimin maaş politikasının tutarlılığı - Bana sağlanan ek imkânların sayısı (ev, araba, telefon, vb.) - Maaşımın arttırılma kriteri (performans mı yoksa başka kriter mi)? - Aldığım teşviklerin miktarı - İşyerimin ödemeleri nasıl yönettiği
2.Eğitim	<ul style="list-style-type: none"> - İşyerim bana işimle ilgili eğitim veriyor. - Eğitimlerden öğrendiklerimi işimde uygulayabilirim. - İşyerimde benim için yeterli gelişme fırsatları bulunmaktadır. - Eğitim için yeteri kadar süre ayrılmaktadır. - Mesleki gelişimimi etkileyecek faaliyetlerde bulunma konusunda fırsatım var.
3.Yönetici Desteği	<ul style="list-style-type: none"> - Patronum (amirim), hem başkalarının yanında hem de yalnızken, olumlu performansına övgüde bulunur. - Patronumun (amirim), yanında kendimi değerli hissediyorum. - Patronum (amirim), iyi bir fikir olunca bunu uygulamaya koyarak ödüllendirir ve bu fikri öne süren kişiye hakkını teslim eder. - Patronum (amirim), işimi ne kadar iyi yaptığımı konusunda beni bilgilendirir. - Patronumun (amirim), iyi yapılmış bir işi takdir etmesi pek nadirdir.
4.Örgütsel Bağlılık- 1	<ul style="list-style-type: none"> - Bu işyerinin kişisel olarak benim için büyük anlamı var. - İşyerime çok şey borçluyum. - İstesem bile bu işyerinden ayrılmak benim için çok zordur. - Eğer bu işyerinden ayrılırsam, kendimi suçlu hissederim. - Gerçekten de işyerimin sorunlarını kendi sorunlarımmış gibi hissederim. - İş yerime ait bir yükümlülüğüm olduğu düşüncesinden dolayı işimden ayrılmıyorum. -Kariyerimin geri kalanını bu işyerinde geçirmekten mutlu olurdum. - Kendi yararına bile olsa, bu işyerinden ayrılmam.

5.Örgütsel Bağlılık- 2	- Kendimi bu işyerine duygusal olarak bağlı hisset-mi-yorum - İşyerimde kendimi ailenin bir parçası gibi hisset-mi-yorum - İşyerim için güçlü bir aidiyet duygusu hisset-mi-yorum -İşimi bırakmama konusunda, mevcut işverenime yönelik herhangi bir yükümlülük hisset-mi-yorum.
------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Faktör analizi ile hangi soruların hangi bileşenlere yüklendiği belirlenmiştir ve tablolarda gösterilmiştir. Bileşenlerin güvenilirliğini test edebilmek amacı ile ayrı ayrı bütün bileşenler için Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Cronbach alfa değeri tüm bileşenlerde 0,7' den büyük olup, tüm bileşenlerin yeterli güvenilirliğe sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 14. Güvenirlilik Analizi

Bileşenler	Soru Sayısı	Crobach alfa
1- Ücret	11	0,94
2- Eğitim	5	0,91
3- Yönetici Desteği	5	0,86
4- Örgütsel Bağlılık- 1	8	0,82
5- Örgütsel Bağlılık- 2	4	0,83

4.3. REGRESYON ANALİZİ

4.3.1. Regresyon Analizi 1 (Örgütsel Bağlılık – 1)

Regresyon analizi, aralarında sebep-sonuç ilişkisi bulunan, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek ve bu ilişkiyi kullanarak o konu ile ilgili tahminler ya da kestirimler yapabilmek amacıyla yapılan yöntemdir. Bu analiz ile değişkenler arasında ilişkinin olup olmadığını, eğer bir ilişki söz konusu ise gücü hakkında bilgi sahibi olabiliriz (<http://w3.balikesir.edu.tr/~bsentuna/wp-content/uploads/2013/03/Regresyon-Analizi.pdf>; Erişim Tarihi: 08.01.2017).

Araştırma modelimizi test etmek amacı ile Regresyon analizi yapılmıştır. Analizde bağımsız değişkenler yani Ücret, Eğitim, Yönetici Desteği ile bağımlı değişken olan Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişki ölçülmüştür.

ANOVA tablosundaki, anlam düzeyi sütunundaki değerin $p < 0,01$ olması modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 15. ANOVA

ANOVA ^a					
Model	Kareler		Kareler		Anlam Düzeyi
	Toplamı	df	Ortalaması	F	
Regresyon	49,278	3	16,426	34,185	0,000 ^b
Hata	81,204	169	0,480		
Toplam	130,482	172			

a. Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık

b. Bağımsız Değişkenler: Ücret, Eğitim ve Yönetici Desteği

Model özeti tablosunda (Tablo 16) R sütunundaki değer, bağımsız değişkenler ile bağımlı değişkenler arasında %61,5 oranında bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca R kare (belirlilik ve tanımlayıcı katsayısı) sütunundaki değerlerden bağımsız değişkenlerden olan Ücret, Eğitim, Yönetici Desteği, Örgütsel Bağlılık; bağımlı değişkene ait olan varyansı %37,8 oranında açıkladığı, yani örgütsel bağlılığın %37,8 bu faktörlere bağlı olarak gerçekleştiğini göstermektedir. Ayrıca Durbin-Watson değeri 2'ye yakın çıkmıştır (1,624). Bu da bize hata terimleri arasında otokorelasyon olmadığını, verilerin bu regresyon varsayımını sağladığını göstermektedir.

Tablo 16. Regresyon Modeli Özeti

Model Özeti ^b					
Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Tahminin	
				Standart Hatası	Durbin- Watson
	,615 ^a	0,378	0,367	0,69318	1,624

a. Bağımsız Değişkenler: Ücret, Eğitim, Yönetici Desteği

b. Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık

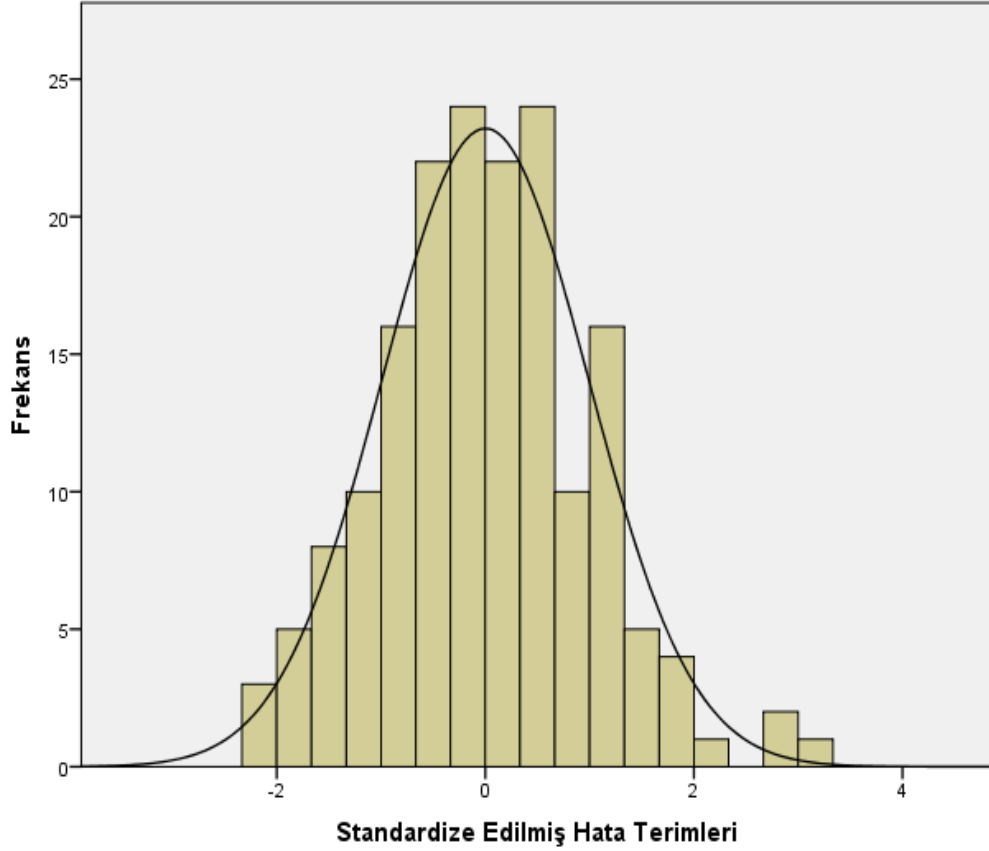
Katsayılar tablosu incelendiğinde; ücret, eğitim ve yönetici desteği olan bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişken olan örgütsel bağlılık ile pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu görülmektedir. İlişkinin anlamlı olabilmesi için anlam düzeyinin $p < 0,05$ olması gerekmektedir. Bu şartları sağlayan bağımsız değişkenler ücret, eğitim ve yönetici desteği pozitif yönde anlamlı bir şekilde örgütsel bağlılığa etki etmektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayılarından (beta) görüleceği üzere, bağımsız değişkenler arasında en büyük etkiyi, ücret faktörünün yaptığı görülmektedir.

Tablo 17. Regresyon Katsayıları

Model	Standartlaştırılmış	Standart	t	Anlam	Eş doğrusallık		
	Katsayılar	Katsayılar			İstatistikleri	Tolerans	VIF
	B	Std. Hata	Beta			İstatistiği	
	1,117	,187		5,960	000		
Ücret	0,231	,066	0,280	3,485	0,001	0,572	1,748
Eğitim	0,141	,057	0,193	2,489	0,014	0,614	1,629
Yönetici Desteği	0,207	,063	0,256	3,281	0,001	0,604	1,655

Hata terimlerine ait histogram grafiğinden (Şekil 10) görüleceği üzere hata terimleri normal dağılmaktadır. Bu da regresyon analizi varsayımlarından olan hata terimlerinin normal dağılması varsayımının gerçekleştiğini göstermektedir.

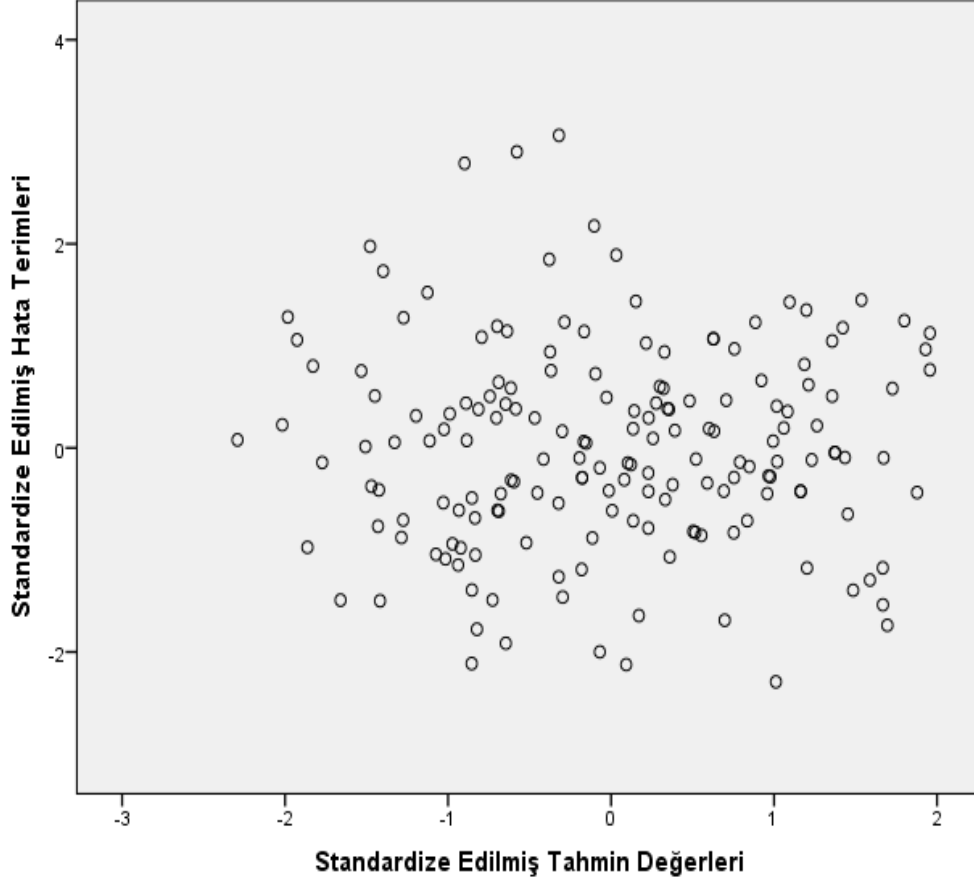
Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık



Şekil 10. Standardize Edilmiş Hata Terimleri Histogram Grafiği

Standardize edilmiş tahmin değerleri ile standardize edilmiş hata terimlerine ait serpilme diyagramı Şekil 11’de gösterilmiştir. Serpilme diyagramındaki noktaların dağılımından hata varyanslarının sabit olduğu sonucuna ulaşılabılır. Bu durum verilerin ilgili regresyon varsayımını gerçekleştirdiğini göstermektedir.

Serpilme Diyagramı
Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık



Şekil 11. Serpilme Diyagramı

4.3.2. Regresyon Analizi 2 (Örgütsel Bağlılık – 2)

Araştırma modelimizde bağımlı değişken olan örgütsel bağlılıktaki veri analizlerimiz 2 farklı analizde incelenmiştir. Bağımsız değişkenlerimiz yine Eğitim, Ücret ve Yönetici Desteğidir.

ANOVA tablosundaki, anlam düzeyi sütunundaki $p < 0,01$ olması istatistiksel olarak modelin anlamlı olduğunu göstermektedir.

ANOVA^a

Tablo 18. ANOVA-2

Model	Kareler		Kareler		Anlam Düzeyi
	Toplamı	df	Ortalaması	F	
Regresyon	76,064	3	25,355	34,081	0,000 ^b
Hata	125,730	169	0,744		
Toplam	201,794	172			

Model özeti tablosunda R sütunundaki değer olan 0,61 oranı bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişki oranını göstermektedir. Ayrıca R kare (belirleyicilik ve tanımlayıcılık katsayısı) değerinin 0,37 olduğu görülmektedir. Bir başka ifadeyle bağımsız değişkenler olan Ücret, Eğitim ve Yönetici Desteği, bağımlı değişken Örgütsel Bağlılığa ait varyansın, %37'sini açıklamaktadır. Ayrıca Durbin-Watson değeri de 1,94 olarak bulunmuş olup, 2' ye yakın bir değer olduğu görülmektedir. Bu değer hata terimleri arasında otokorelasyon olmadığını, verilerin ilgili regresyon varsayımını sağladığını göstermektedir.

Tablo 19. Regresyon Modeli Özeti-2

Model Özeti^b

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Tahminin Standart Hatası	Durbin- Watson
	,614 ^a	0,377	0,366	0,86253	1,948

Bağımlı Değişken: Yönetici Desteği, Eğitim, Ücret.

Bağımsız Değişken : Örgütsel Bağlılık.

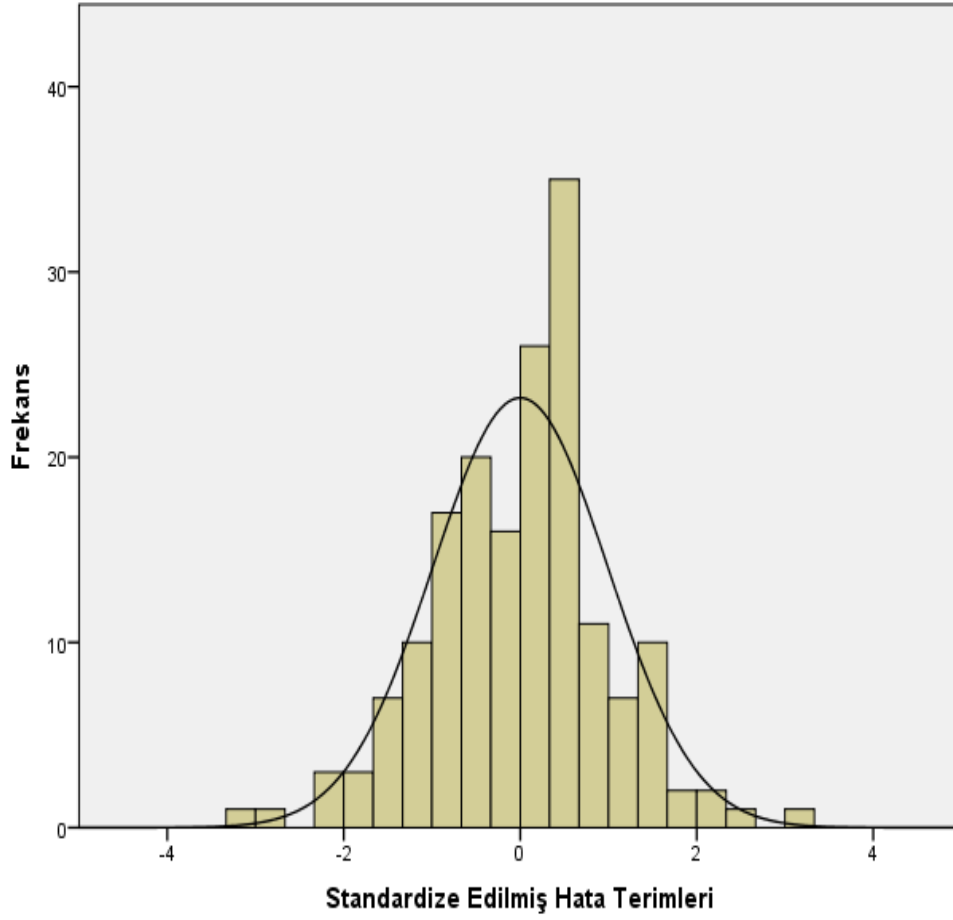
Katsayılar tablosu incelendiğinde; bağımsız değişkenler olan ücret, eğitim ve yönetici desteğinin, bağımlı değişken olan örgütsel bağlılıkla pozitif yönde bir ilişkinin olduğu görülmektedir. İlişkinin anlamlı olabilmesi için anlam düzeyinin $p < 0,05$ olması gerekmektedir. Bu şartları sağlayan bağımsız değişkenlerden ücret, eğitim ve yönetici desteği pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde örgütsel bağlılığa etki etmektedir. Standart regresyon katsayılarından (beta) anlaşılacağı üzere, örgütsel bağlılığa en büyük etkiyi yönetici desteği değişkeni göstermektedir.

Tablo 20. Katsayılar -2

Model	Katsayılar				Eş doğrusallık		
	Standartlaştırılmış Katsayılar	Standart Katsayılar	t	Anlam	İstatistikleri		
	B	Std. Hata			Beta	Tolerans	VIF
	1,044	,233		4,476	0,000		
Ücret	0,243	,083	0,236	2,940	0,004	0,572	1,748
Eğitim	0,139	,071	0,153	1,970	0,050	0,614	1,629
Yönetici Desteği	0,335	,078	0,334	4,275	0,000	0,604	1,655

Hata terimlerine ait diğer histogram grafiğinden (Şekil 12) görüleceği üzere hata terimleri normal dağılmaktadır. Bu da regresyon analizi varsayımlarından olan hata terimlerinin normal dağılması varsayımının gerçekleştirildiğini göstermektedir.

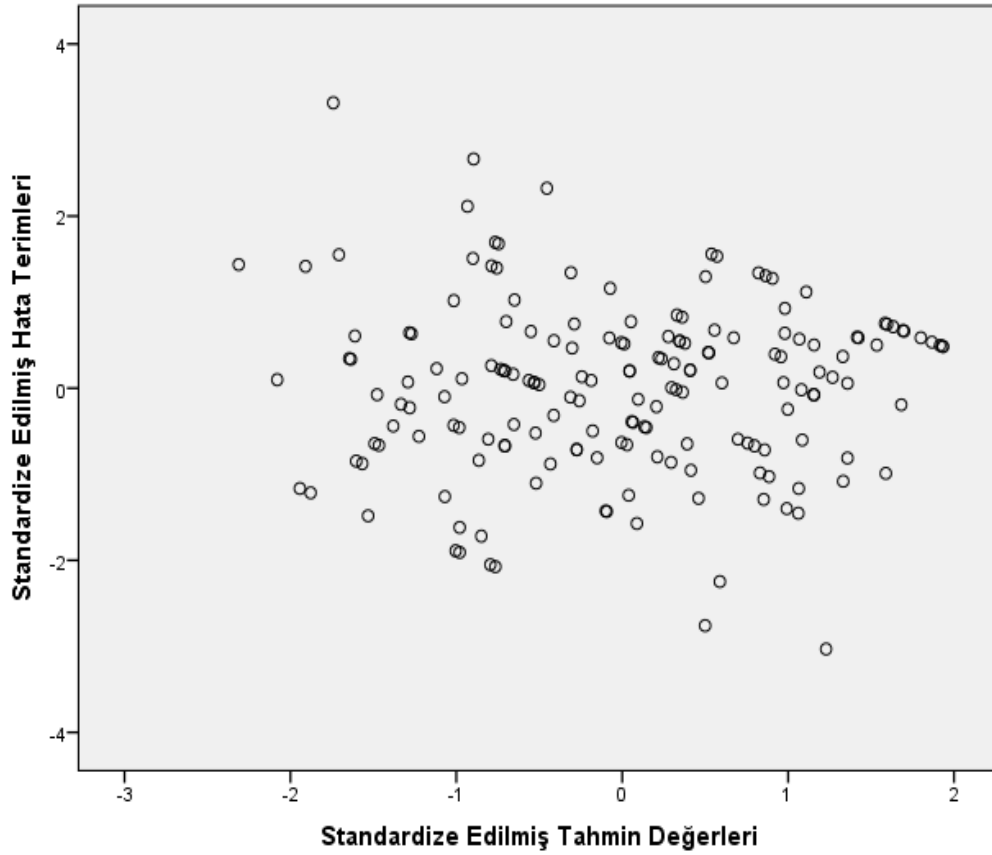
Histogram Grafiği
Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık



şekil 12. Standardize Edilmiş Hata Terimler Histogram Grafiği – 2

Standardize edilmiş tahmin değerleri ile standardize edilmiş hata terimlerine ait diğer Serpilme diyagramı şekil 13'te gösterilmektedir. Bu Serpilme diyagramındaki noktaların dağılımından da hata varsayımlarının sabit olduğu sonucuna ulaşılabilir. Bu durum verilerin ilgili regresyon varsayımını gerçekleştirdiğini göstermektedir.

Serpilme Diyagramı
Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık



Şekil 13. Serpilme Diyagramı – 2

4.4. BAĞIMSIZ ÖRNEKLEM T TESTİ

T testi, sayısal (sürekli) değişkenlerin (ya da grupların) arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek, ya da gözlenen ortalama değer varsayılan ya da öngörülen (ya da daha önceki araştırmalarda elde edilen) değerlerden farklı olup olmadığını tespit etmek için kullanılır (<http://tezverianaliz.com/biyoistatistik-dershanesi/t-test-students-t-test/>; Erişim Tarihi: 15.01.2017)

Kadın ve erkek bilişim çalışanlarının örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla analizde bağımsız örneklem T testi kullanılmıştır. Erkek ve kadınların grup istatistiklerine bakıldığında, katılımcıların büyük kısmının erkek olduğu görülmekte ve erkeklerin örgütsel

bağlılıklarının ortalaması 2,92 iken, kadınların örgütsel bağlılıklarının ortalaması ise 2,90'dır.

Tablo 21. Grup İstatistikleri

	Cinsiyet	Toplam Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Sapma Ortalamaları nda Hata
Örgütsel Bağlılık Ortalama	Kadın	46	2,9076	,81498	,12016
	Erkek	127	2,9203	,90052	,07991

Bağımsız Örneklem T Testi tablosunda, Levene'nin varyansların eşitliği testi anlam değeri 0,569 olarak tespit edilmiştir. $0,569 > 0,05$ olduğundan grup varyanslarının homojen olduğu görülmüştür.

Bağımsız Örneklem T Testi tablosu, anlam 2 sütunundaki anlam değeri 0,933 olduğu görülür. $0,93 > 0,05$ olduğundan dolayı, kadınların ve erkeklerin örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Tablo 22. Bağımsız Örneklem T Testi

		Örgütsel Bağlılık Ortalama		
		Eşit Varyansların Kabulü	Eşit Varyansların Reddi	
Levene'nin Varyanslarının Eşitliği Testi	F	0,326		
	Anlamlılık	0,569		
T-Testi Araçlarının Anlamları	t	-0,084	-0,088	
	df	171	87,490	
	Anlam 2	0,933	0,930	
	Ortalama Fark	-0,01267	-0,01267	
	Standart Hata Fark	0,15123	0,14431	
	Güven Aralığı Farkı	Alt D.	-0,31119	-0,29947
		Üst D.	0,28585	0,27413

Cinsiyetin diğer grup istatistiğine bakıldığında, erkeklerin örgütsel bağlılık oranları 3,28 iken, kadınların örgütsel bağlılık oranı ise 3,32'dir.

Tablo 23. Grup İstatistikleri - 2

	Cinsiyet	Toplam		Standart Sapma	Standart Ortalamaları nda Hata
		Sayı	Ortalama		
Örgütsel Bağlılık Ortalama	Kadın	46	3,3207	1,11138	,16386
	Erkek	127	3,2835	1,07799	,09566

Bağımsız Örneklem T Testinin diğer tablosunda, Levene'nin varyansların eşitliği testi anlam değeri 0,96 bulunmaktadır. $0,96 > 0,05$ olduğu için varyansların homojen olduğu görülmüştür.

Bağımsız Örneklem T Testi tablosunda, anlam 2 sütunundaki anlam değeri 0,84 bulunmaktadır. $0,84 > 0,05$ olduğu için, kadın ve erkeklerin arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Tablo 24. Bağımsız Örneklem Testi - 2

		Örgütsel Bağlılık Ortalama	
		Eşit Varyansların Kabulü	Eşit Varyansların Reddi
Levene'nin Varyanslarının Eşitliği Testi	F	0,002	
	Anlamlılık	0,965	
T-Testi Araçlarının Anlamları	t	0,199	0,196
	df	171	77,673
	Anlam 2	0,843	0,845
	Ortalama Fark	0,03719	0,03719
	Standart Hata Fark	0,18704	0,18974
	Güven Aralığı Farkı	Alt D. -0,33201 Üst D. 0,40638	-0,34058 0,41496

Evli ve bekâr çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla analizde bağımsız örnekleme T Testi uygulanmıştır. Evlilerin ve bekârların grup istatistiğine bakıldığında, evli çalışanların örgütsel bağlılığının ortalaması 3,04 çıkarken, bekâr çalışanların örgütsel bağlılık oranlarının 2,85 olduğu görülmektedir.

Tablo 25. Grup İstatistikleri

	Medeni Durum	Toplam Sayı	Ortalama	Standart Sapma	Standart Sapma Ortalamaları nda Hata
Örgütsel Bağlılık Ortalama	Evli	58	3,0453	0,90615	0,11898
	Bekâr	116	2,8502	0,85405	0,07930

Bağımsız Örneklem T Testi tablosunda, Levene'nin varyanslarının eşitliği testi anlam değeri 0,35 olduğu görülmektedir. $0,35 > 0,05$ olduğundan dolayı grup varyanslarının homojen olduğu görülmektedir.

Bağımsız Örneklem T Testi Tablosunda, anlam 2 sütunundaki anlam değeri 0,16 olduğu görülmektedir. $0,16 > 0,05$ olduğundan dolayı, evli ve bekar çalışanların örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.



Tablo 26. Bağımsız Örneklem T Testi

		Örgütsel Bağlılık Ortalama		
		Eşit Varyansların Kabulü	Eşit Varyansların Reddi	
Levene'nin Varyanslarının Eşitliği Testi	F	0,872		
	Anlamlılık	0,352		
T-Testi Araçlarının Anlamları	t	1,391	1,364	
	df	172	108,290	
	Anlam 2	0,166	0,175	
	Ortalama Fark	0,19504	0,19504	
	Standart Hata Fark	0,14018	0,14299	
	Güven Aralığı Farkı	Alt D.	-0,08165	-0,08837
		Üst D.	0,47173	0,47846

Medeni durumun diğer grup istatistiğine bakıldığında, evli çalışanların örgütsel bağlılık oranlarının 3,24 olduğu görülürken, bekâr çalışanların ortalaması 3,31'dir.

Tablo 27. Grup İstatistikleri – 2

	Medeni Durum	Toplam Sayı	Ortalama a	Standart Sapma	Standart Sapma Ortalamaları nda Hata
Örgütsel Bağlılık Ortalama	Evli	58	3,2457	1,07859	0,14163
	Bekâr	116	3,3109	1,08577	0,10081

Bağımsız Örneklem T Testi tablosunda, Levene'nin varyanslarının eşitliği testi anlam değeri 0,93'tür. $0,93 > 0,05$ olduğundan grup varyanslarının homojen olduğu görülür.

Tablodaki anlam 2 sütunundaki anlam değeri 0,67 olduğundan dolayı, evli ve bekâr çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 28. Bağımsız Örneklem T Testi- 2

		Örgütsel Bağlılık Ortalama		
		Eşit Varyansların Kabulü	Eşit Varyansların Reddi	
Levene'nin Varyanslarının Eşitliği Testi	F	0,006		
	Anlamlılık	0,939		
T-Testi Araçlarının Anlamları	t	-0,421	-0,422	
	df	172	114,788	
	Anlam 2	0,675	0,674	
	Ortalama Fark	- 0,07328	-0,07328	
	Standart Hata Fark	0,17423	0,17384	
	Güven Aralığı Farkı	Alt D.	-0,41718	-0,41763
		Üst D.	0,27063	0,27108

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Gelişen teknoloji ile birlikte firmaların birbirleri ile rekabet avantajını sağlayan bilgi temeline dayalı yeni ekonomik yapının oluştuğu görülmektedir. Bilişim teknolojilerinin 20. yy'in ikinci yarısında hızla gelişmesi küreselleşmeye yeni bir boyut kazandırmıştır. Bu hızla gelişme ile bilişim teknolojindeki yenilikler sürekli artmış bunlara paralel olarak fiyatları düşerek kullanım alanlar daha da genişlemiştir ve bununla birlikte bilişim sektörü, ekonomi içerisinde her geçen gün daha büyük bir alanda faaliyet göstermeye başlamıştır. Bu gelişmelerle Türkiye'de ekonomik yapısını bu şekilde güçlendirme yoluna gitmiştir. 2015 yılı verilerinde Türkiye'de internete erişim sağlayan %69,5'lik bir dilim tespit edilmiştir ve bu oran gün geçtikçe daha da artmaktadır.

Bu gelişmelerle birlikte birçok hizmet artık ayağımıza kadar gelmiş ve daha da fazlası için her gün yeni çalışmalar yapılmaktadır. Gelişen teknoloji ile birlikte e-ticaret, e-devlet, e-egitim gibi kavramlar ortaya çıkarak; alışveriş, resmi işlemler, eğitim gibi faktörler yerine gitmeden internet üzerinden erişimle daha kolay ve daha ulaşılabilir hale getirilmiştir. Yakın zamanda sunulan 4G ve birkaç sene sonra sunulacak olan 5G ile hızlı internet erişimine olanak sağlanmıştır. Teknoloji ile ortaya çıkan diğer faktörlerden biri de akıllı telefonlardır. Dünya ekonomisinde büyük paya sahip olan faktörlerden biri de akıllı telefonlar olmuştur. Günümüzde yapılan telefon satışlarının neredeyse %95'ini akıllı telefonlar oluşturmaktadır. Her geçen gün bu oran daha da artmaktadır. Böylesine hızlı gelişen bir teknolojide sektörde çalışacak kalifiye eleman ihtiyacı da her geçen gün artmaktadır. Her geçen gün daha da büyüyen bu sektörde değerlendirilmeyi bekleyen birçok faaliyet alanı bulunmaktadır. Tüm örgütlerde olduğu gibi, bu sektörde de çalışanların örgütlerine devamlılığı, bağlılığı büyük önem taşımaktadır. Sektörde yetiştirilip işten ayrılan çalışanlar örgütler için büyük maliyetlere neden olacağından dolayı, bu oranın azalması ve çalışanın örgütüne bağlı kalması için yöneticiler tarafından gerekli çözümlerin bulunması ve bununla

birlikte önlemlerin alınması örgüt için çok önemlidir. Çünkü bunların sağlanmadığı örgütlerde hem maddi hem de manevi olarak zararlar ortaya çıkacaktır.

Bu çalışma, Bilişim teknolojisi çalışanlarının örgütsel bağlılık ile ilgili olabilecek faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Bilişim çalışanlarına yönelik olan anket 174 çalışana uygulanmıştır.

Araştırma modelinde; ücret, eğitim ve yönetici desteği gibi bağımsız değişkenlerinin örgütsel bağlılık bağımlı değişkenine olan etkileri incelenmiştir.

Yapılan araştırmalara göre, ülkemizde kadınların iş gücüne katılımı %34 civarında iken, 2004 yılında düşüş yaşanmış ve bu oran %23 civarlarına kadar gerilemiştir. Bu oran 2007 yılında 0,03 gibi bir gelişme göstererek, bundan sonraki yıllarda da oranlar yine artmaya devam etmiştir (Önder, 2013; 58). Bilişim sektöründe de genel çalışma hayatında olduğu gibi, toplam işgücü içinde kadınların işgücü oranlarının daha düşük olduğunu yapılan ankette de görebilmektedir.

Yapılan ankette, kadın katılımcıların oranının %26,4'lük bir oranda olduğu görülmektedir. Bu sonuç, literatürde bilişim çalışanları içerisinde kadın çalışanların azınlıkta olduğu görüşünü ortaya koymaktadır.

Araştırmada, katılımcıların eğitim düzeyleri yüksek olup, %1,1'i ilkökul mezunu iken, % 27' si lise mezunudur. Diğer katılımcıların ise ya üniversite mezunu ya da daha yüksek eğitimi düzeylerine sahip olduğu görülmüştür. Bu da göstermektedir ki bilişim çalışanlarının büyük çoğunluğunun yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerden oluşmaktadır.

Yapılan araştırmada, ölçeklerin geçerliliğini göstermek için faktör analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda örgütsel bağlılığa etki eden; ücret, eğitim ve yönetici desteği olmak üzere 3 faktör ortaya çıkmıştır. Faktörlere, güvenirlik analizi uygulanmış ve tüm bileşenlerin yeterli güvenirliğe sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu üç faktör ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi analiz etmek ve hipotezleri test etmek amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır. Yapılan her iki analiz sonucunda örgütsel bağlılığın %37 oranında bağımsız değişkenlerce açıklandığı, üç bağımsız değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde örgütsel bağlılığı etkilediği görülmektedir. Yani ücret, eğitim ve yönetici desteğinin örgütsel bağlılığı

pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir. Bu durumda da araştırmamızın başında belirlediğimiz; H_1 , H_2 ve H_3 hipotezlerimiz kabul edilmiştir.

Bilişim sektöründe kadın ve erkeklerin örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla Bağımsız Örneklem T Testi uygulanmıştır. Erkeklerin örgütsel bağlılık oranı 2,92 iken, kadınların örgütsel bağlılık oranları 2,90'dır. Diğer T Testinde ise erkeklerin örgütsel bağlılık oranları 3,28 iken, kadınların ise 3,32 olarak bulunmuştur. Kadın ve erkek bilişim çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu soruya cevap veren 174 kişiden sadece 46 kişinin kadın olduğu görülmüştür. Yapılan araştırma sonucunda anlamlı bir farklılık bulunmasa da kadınların örgütsel bağlılık oranı, erkeklerden düşük çıkmıştır. Yapılacak olan başka çalışmalarda daha dengeli bir cinsiyet verisi ile bu sonuç yeniden gözden geçirilmelidir. Görüldüğü gibi araştırma sonucunda bilişim çalışanları içerisindeki kadın istihdamının düşük düzeyde olduğu bir kez daha ortaya çıkmış olup, hem genel çalışma hayatında hem de araştırmamıza konu olan bilişim çalışanları içerisinde kadın istihdamının artırılması için gerekli çalışmalar yapılmalıdır.

Medeni durumun örgütsel bağlılıkla ilişkisini ölçmek için Bağımsız Örneklem T Testi uygulanmıştır. Evli ve bekâr çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Sonuç olarak, yaptığımız analizde örgütsel bağlılığa etki eden değişkenler içerisinde ücret ve yönetici desteğinin daha çok etki ettiği sonucuna varılmıştır. Özellikle işini içten bir şekilde yapan, yetenekli, deneyimli çalışanları kaybetmemek için örgütsel bağlılığının sağlanması gerekmekte ve bununda araştırma sonucunda ortaya çıkan ücret ve yönetici desteği değişkenlerinin artırılması ile yapılabilmektedir.

Örgütsel bağlılığa etki eden diğer bir faktör olan eğitim değişkeni de çalışanlar için önemli bir ölçüttür. Analiz sonuçlarında da görüldüğü gibi, örgütsel bağlılığın sağlanması için eğitimin de önemli bir faktör olduğu ve örgütsel bağlılığa pozitif yönde anlamlı bir etki yaptığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Ülkelerin artık en önemli rekabet unsurlarının başında teknolojik faaliyetlerin farkındalığı gelmektedir. Teknolojik üstünlüğü sürdürebilen ülkeler hem maddi olarak hem de stratejik olarak önemli bir güç elde etmiş sayılırlar. Bütün bunlar da bilişim

sektörünün geliştirilmesi ile olmaktadır. Ülkemizin de bu rekabet şartlarında etkin bir konumda olabilmesi için, bilişim sektörünü stratejik bir sektör olarak tanımlaması, sektörün büyüüp gelişmesi için gerekli yatırımların yapılması, bunlarla ilgili vizyon ve misyonların belirlenmesi ve yerli bilişim ürünlerin ve markaların geliştirilmesi için destek verilmesi gerekmektedir.

Örgütsel bağlılık konusu günden güne önemli bir hal aldığı için, örgütler ve akademisyenler tarafından yoğun ilgi görmektedir. Yabancı kaynaklarda örgütsel bağlılık ve bilişimle ilgili birçok çalışma yapılmış ve hala da yapılmaktadır. Çalışmamızda örgütsel bağlılıkla ilgili çalışanı tatmin edici unsurlar sağlandığında, çalışanların örgütsel bağlılıklarının yükseldiği görülmektedir. Aldığı ücret, örgütte verilen eğitim ve örgütteki amirinin desteği iyi olan çalışanlar, örgütlerini benimseyerek; bu olumlu durumu çalışma hayatlarına da yansıtmaktadır. Örgütsel bağlılık çalışanların olumlu iş davranışlarını etkileyen çok önemli bir etken olup, çalışanların bireysellikten çıkıp örgüt için çaba göstermesine, amaç ve değerlerini benimsemesine ve bu sayede işten ayrılma niyetlerinin ortadan kalkmasına katkı sağlamaktadır. Örgütler için çok önemli olan bu hususlardan dolayı örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalar arttırılmalı ve bu konu üzerine önemle durulması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Akçal, İ. (2008). *Bilişim Teknolojilerinin Kamu Kurumlarında Uygulanması: Milli Kütüphane Başkanlığı Örneği*. Uzmanlık Tezi, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Milli Kütüphane Başkanlığı, Ankara.
- Akolaş, A. (2004). *Bilişim Sistemleri ve Bilişim Teknolojisinin Küreselleşme Olgusu ve Girişimcilik Üzerine Yansımaları*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 12: 30-43.
- Akyüz, A. (2013). *Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Öğretmenler Üzerinde Ampirik Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Allen, N.J ve Meyer, J. (1990). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*. Journal of Occupational Psychology, Vol:63: 1-18.
- Alver, İ. ve Atlı F. (2008). *Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Manisa Organize Sanayi Bölgesinde Yer Alan ve İmalat Sektörü Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma*. Ege Üniversitesi Akademik Bakış Dergisi, 8(2): 487-518.
- Atak, M. ve Atik, İ. (2007). *Örgütlerde Sürekli Eğitimin Önemi ve Öğrenen Örgüt Oluşturma Sürecine Etki*. Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi, 3(1): 63-70.
- Aydın, İ. (2012). *Bilişim Sektörü ve Türkiye'nin Sektördeki Potansiyeli*. International Journal of New Trends in Arts, Sport&Science Education-2012, Volume 1, Issue 1.
- Ay, M. (2007). *Bilişim Teknolojilerinin Muhasebe Denetiminde Kullanılması ve Türkiye'de Faaliyet Gösteren Bağımsız Denetim Firmalarında Bilişim Teknolojilerinin Kullanım Düzeyi Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınları.

- Bayrak, A. (2014). *İşletmelerde Bilişim Teknolojilerinin Kullanımı ve Etkilerine İlişkin Telekomünikasyon Sektöründe Bir Firma Uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bayram, L. (2009). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Sayıştay Dergisi, 59.
- Bozkurt Ö. Ve Yurt İ. (2013). *Akademisyenin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Yönetim Bilimleri Dergisi, 11(22): 121-139.
- Bülbül, M. (2007). *Örgütsel Bağlılık ve Kamu Kuruluşlarına Yönelik Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Cihangiroğlu, N. (2009). *Örgütsel Bağlılığın Belirleyicileri Olarak Örgütsel Adalet ve Kararlara Katılım*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çetin, F. (2011). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çetinel, E. (2008). *Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Örnek Olay*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Çelebi, M. (2009). *Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Bir Araç Olarak Personel Güçlendirme*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Çoban, D. (2010). *Okulların Akademik İyimserlik Düzeyi İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki*. Bilim Uzmanlığı Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Çöl, G. ve Gül, H. (2005). *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama*. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 19(1): 292-306.

- Davran, D. (2014). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Van İli İlk ve Ortaokulları Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). *Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi*. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:29: 37-61.
- Durmaz, O. (2010). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Analitik Bir İnceleme*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Eren, E. (2000). *Türkiye' de Büyük Ölçekli İşletmelerde Uygulanan Ücret ve Maaş Yönetim Sistemi*. Doğu Üniversitesi Dergisi, 1(2): 100-123.
- Ergül, H. (2006). *Kurumlarda Ücret, Ücret Sistemleri ve Ücret Başarı İlişkisi*. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 5(18): 92-105.
- Gören, T. (2012). *İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Gül, H. (2002). *Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi*. Ege Akademik Bakış Dergisi, 2(1): 37-55.
- Güllüoğlu, Ö. (2011). *Kurumsal Bağlılık İle İletişim Doyumu Arasındaki İlişkinin Değerlendirmesi ve Bir Uygulama Örneği*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Gültekin, M. (2014). *Bilişim Sektörü Çalışanlarının Motivasyon ve Etik İklim Algı Düzeylerinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Gürkan, Ç. (2006). *Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki*

- İlişkinin Araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Hüseyinlioğlu, B. (2010). *Bireysel Değerler ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Asker Hastanesi Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- İbrahimağaoğlu, Ö. (2013). *Örgütsel Tükenmişlik İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İnce, A. (2016). *Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü*. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 15(57): 649-660.
- İnce M., Bedük A. ve Aydoğan E. (2004). *Örgütlerde Takım Çalışmasına Yönelik Etkin Liderlik Nitelikleri*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 11: 424-446.
- Kanoğlu, Ü. (2015). *Bilişim Sektöründe Dış Kaynak Kullanımının Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kaya, O. (2007). *Örgütsel Bağlılık: Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Biriminde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kıraç, E. (2012). *Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Algılaması Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Kök Bayrak, S. (2006). *Bilişim Teknolojilerinin Yönetimsel ve Örgütsel Etkileri*. Gazi Üniversitesi, Ticaret ve Turizm Eğitim Dergisi, Sayı:6: 123-140.
- Kuzugüden, Ö. (2011). *Bilgi Çalışanlarının İnsan Kaynakları Yönetim Uygulamalarına Yönelik Algılamalarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

- Naqvi, S. M. M. R., & Bashir, S. (2015). IT-expert retention through organizational commitment: A study of public sector information technology professionals in Pakistan. *Applied Computing and Informatics*, 11(1), 60-75.
- Odabaş, İ. (2014). *Yapısal Güçlendirme İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güçlendirmenin Ara Değişken Rolü: Öğretmenler Üzerine Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Onat, F. (2007). *Bilişim Teknolojilerinin Yaygınlaşması İle Değişen Örgüt Yapılarında Halka İlişkilerin Rolü: Network Örgüt Yapılarına Yönelik Bir Çalışma*. Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Önder, N. (2013). *Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi, 1(1): 35-61.
- Öngel, E. (2014). *Bilgi Ekonomisinde İşle Bütünleşme ve Örgütsel Bağlılık: İstanbul İli Vakıf Üniversitesinde Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Örücü, E ve Kışlalıoğlu Sezen R. (2014). *Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Çalışması*. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 10(22): 45-65.
- Özgün, T. (2015). *Bilişim Teknolojileri İle İşletme Stratejileri Arasındaki Uyumun Faktör Analizi Yöntemi İle Ölçülebilirliği*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Öztürk, A. (2010). *İlköğretim Okullarında Algılanan Yönetici Desteğinin ve Bireysellik-Ortaklaşa Davranışçılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlişkisi*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 16(1): 93-112.
- Öztürk, M. (2013). *Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Kırklareli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Pekdemir, I., Koçoğlu, M. ve Gürkan, Ç. (2013). *Birey-Örgüt Uyumunun Açıkça Konuşma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Algılanan Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü: MBA Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma*. İstanbul Üniversitesi

İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi, 24(75): 83-104.

Sabuncuoğlu, E. (2007). *Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Ege Akademik Bakış Dergisi, 7(2): 613-628.

Sarıtaş, T. ve Üner, N. (2013). *Eğitimde Yenilikçi Teknolojiler: Bulu Teknolojisi*. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 2(3): 192-201.

Sert, M. (2013). *Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi Üzerine Bir Meta Analizi*. Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Sevimli, H. (2015). *Örgütsel Bağlılık ile Psikolojik İyi Hali Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Seyhan, M. (2014). *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler: Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Seyrek, İ. ve Kavak, D. (2016). *Bilgi Teknolojisi Çalışanlarının İş Tatmini İle İlişkili Faktörler*. Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(1): 13-27.

Şahin, L., Çetin, B. Ve Yıldırım K. (2010). *Bilişim Teknolojilerindeki Gelişmelerin İşletmelerin Strateji ve Maliyetleri Üzerindeki Etkileri*. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 0(56): 548-573.

Taş, Ö. (2012). *Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Özel Bir Hastane Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Tekingündüz, S. (2012). *Örgütsel Bağlılık Üzerinde Örgütsel Güven ve İş Tatmininin Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Toksöz, S. (2015). *Çalışanların Öğrenen Örgüt Algılarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İçi Girişimcilikleri Üzerindeki Etkisi: Bilişim Sektörü Üzerine*

Bir Çalışma. Doktora Tezi, Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Uslu, A. (2012). *Örgütsel Bağlılık, Daimî ve Geçici İşçilerin Örgütsel Bağlılık Algıları Üzerine Bir Araştırma ve Muş Şeker Fabrikası Üzerinde Bir Alan Çalışması*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

Yenihan, B. (2014). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki*. Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 4(2): 170-178.

Yüceler, A. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma*. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 29: 446-458.

İnternet Kaynakları

Bilgi Çalışanları Kimlerdir? <http://mis.sadievrenseker.com/2014/02/bilgi-calisanlari-knowledge-workers> ; Erişim tarihi ; 20.09.2016.

Bilgisayar Programcısı Ne İş Yapar? <http://www.isvemeslekdanismani.net/meslekler-sozlugu/b/bilgisayar-programcisi/> ; Erişim tarihi ; 06.12.2016.

Bilgisayar Teknisyeni Ne İş Yapar? <http://www.isvemeslekdanismani.net/meslekler-sozlugu/b/bilgisayar-teknisyeni> ; Erişim tarihi: 01.12.2016.

Bilişim Çalışanlar ve Sorunları. <http://dergi.bimo.org.tr/sayi01/sayi-1/bilisim-calisanlari-ve-sorunlari> ; Erişim tarihi: 12.11.2016.

Bilişim Sektörü Çalışanları Ücretleri Araştırması ve Sonuçları. <http://tubider.org.tr/bilisim-sektoru-calisan-ucretleri-arastirmasi-ve-sonuclari/>; Erişim tarihi; 09.11.2016.

Bilişim Sektörü Sorunu: Nitelikli Eleman Açığı. <https://www.bilginc.com/egitimhaber/90/bilisim-sektorunun-sorunu-nitelikli-eleman-acigi/tr> ; Erişim tarihi: 05.10.2016.

Bilişim Teknolojisi Uzmanı Ne İş Yapar? <http://www.meslekdanismani.net/bt-cozumleri-uzmani-ne-is-yaparnasil-olunurnedirgorevi.html> ; Erişim tarihi: 03.12.2016.

Çalışan Bağlılığı ve Çalışan Bağlılığının Sağlanması. <http://www.kariyer.net/kariyer-rehberi/calisan-bagliligi-ve-calisan-bagliliginin-saglanmasi/> Erişim tarihi: 05.01.2017.

Çalışanın Örgüte Bağlılığı – Peki Ya Sonuç? <https://tr.linkedin.com/pulse/calisanin-orgute-bagliligi-peki-ya-sonuc-nazli-ece-durgun/> Erişim Tarihi: 25.02.2017

E-Eğitim Nedir? <http://www.iienstitu.com/e-egitim-nedir/>; Erişim Tarihi: 06.07.2016.

E-Ticaret Nedir?[http://www.selcuk.edu.tr/dosyalar/files/074/elektronik_ticaret\(1\).pdf](http://www.selcuk.edu.tr/dosyalar/files/074/elektronik_ticaret(1).pdf) ; Erişim Tarihi: 06.07.2016.

Faktör Analizi Nedir? http://www.istatistikanaliz.com/faktor_analizi.asp ; Erişim Tarihi: 05.11.2016.

Regresyon Analizi Nedir? <http://w3.balikesir.edu.tr/~bsentuna/wp-content/uploads/2013/03/Regresyon-Analizi.pdf>; Erişim Tarihi: 08.01.2017.

Sistem Analisti Ne İş Yapar? <http://www.isvemeslekdanismani.net/meslekler-sozlugu/s/sistem-analisti/> ; Erişim tarihi: 03.12.2016.

Sistem Yöneticisi Ne İş Yapar? <http://neisyapar.net/sistem-yoneticisi-ne-is-yapar> ; Erişim tarihi: 06.12.2016.

Türkiye’de Bilişim Sektörünün Gelişimi: Bilişim Çalışanları Anketi, EMO Ankara Şubesi Bilgisayar Mühendisliği Meslek Dalı Komisyonu(2009). <http://www.bmo.org.tr/wp-content/uploads/2011/08/AnketSonucRaporuv2.pdf> ; Erişim Tarihi: 15.10.2016.

T Testi Nedir? <http://tezverianaliz.com/biyoistatistik-dershane/t-test-students-t-test/>; Erişim Tarihi: 15.01.2017.

Veri Tabanı Yöneticisi Ne İş Yapar? <http://www.isvemeslekdanismani.net/meslekler-sozlugu/v/veri-tabani-yoneticisi/> ; Erişim tarihi: 03.12.2016.

Yazılım Mühendisi Ne İş Yapar? https://tr.wikipedia.org/wiki/Yaz%C4%B1m_m%C3%BChendisli%C4%9Fi ; Erişim tarihi: 04.12.2016.

Web Tasarımcısı Ne İş Yapar? <http://www.meslektr.com/bilgisayar-kullanimi/32-web-tasarimcisi.html?start=1> ; Erişim tarihi ; 06.12.2016.

4G ve 5G Nedir? <http://www.elektrikport.com/teknik-kutuphane/4g-ve-5g-nedir-telekomunikasyon-teknolojileri/10243#ad-image-0> ; Erişim Tarihi: 11.07.2016.

EK: ANKET FORMU

GAZİANTEP
ÜNİVERSİTESİ



Sayın Katılımcı,

Bu anket çalışması, Gaziantep Üniversitesi İİBF İşletme Bölümünde sürdürülen bir yüksek lisans tezinde kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Anketin amacı, bilişim çalışanlarının örgütsel bağlılığının nelerden etkilendiğini tespit etmektir. Anketimize vermiş olduğunuz cevaplar sadece akademik amaçlarla kullanılacak ve kişisel bilgileriniz korunacaktır. Anketimize vermiş olduğunuz değerli katkılarınız için teşekkürlerimizi sunarız.

İlker ÇAKMAK

Gaziantep Üniversitesi,
İİBF İşletme Bölümü, Yüksek Lisans
Öğrencisi
ilkeer.cakmak@gmail.com

Doç. Dr. İbrahim Halil SEYREK

Gaziantep Üniversitesi,
İİBF İşletme Bölümü
seyrek@gantep.edu.tr

1.BÖLÜM**A.1. DEMOGRAFİK BİLGİLER**

Lütfen size uygun cevabı aşağıdaki kutucuğa işaretleyin / yazınız.

1. Yaşınız	
2. Cinsiyetiniz nedir?	<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
3. Medeni durumunuz nedir?	<input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekâr
4. Aldığınız en yüksek diploma nedir?	<input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Üniversite <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora
5. Bu şirkette kaç yıldır çalışıyorsunuz?	
6. Haftada ortalama kaç saat çalışıyorsunuz?	<input type="checkbox"/> 40 saatten az <input type="checkbox"/> 40 saatten fazla
7. İş unvanınız:	
	<input type="checkbox"/> Teknisyen <input type="checkbox"/> Programcı / Yazılım Mühendisi <input type="checkbox"/> Sistem Analisti <input type="checkbox"/> Sistem / Ağ Yöneticisi <input type="checkbox"/> Veritabanı Yöneticisi / Uzmanı <input type="checkbox"/> Web Tasarımcısı/Geliştiricisi <input type="checkbox"/> BT Yöneticisi <input type="checkbox"/> Diğer:

A.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Lütfen aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı belirten sayıyı işaretleyiniz.

1.Kesinlikle katılmıyorum 2.Katılmıyorum 3. Kararsızım 4.Katılıyorum 5. Kesinlikle katılıyorum

1.Bu işyerinin kişisel olarak benim için büyük anlamı var.	1	2	3	4	5
2.Şu anda bu işyerinde çalışmak benim için bir zorunluluk	1	2	3	4	5
3.İşyerime çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5
4.İstesem bile bu işyerinden ayrılmak benim için çok zordur.	1	2	3	4	5
5.Bu işyerinden ayrılmam durumunda, az sayıda seçeneğim olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
6.Kendimi bu işyerine duygusal olarak bağlı hisset-mi-yorum.	1	2	3	4	5
7.Eğer bu işyerinden ayrılırsam, kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
8.Gerçekten de işyerimin sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissederim	1	2	3	4	5
9.Bu işyerini terk etmeme nedenlerimden birisi, başka seçeneğimin pek olmamasıdır.	1	2	3	4	5
10.İşyerimde kendimi ailenin bir parçası gibi hisset-mi-yorum.	1	2	3	4	5
11.İş yerime ait bir yükümlülüğüm olduğu düşüncesinden dolayı işimden ayrılmıyorum.	1	2	3	4	5
12.İşyerim için güçlü bir aidiyet duygusu hisset-mi-yorum.	1	2	3	4	5
13.İşimi bırakmama konusunda, mevcut işverenime yönelik herhangi bir yükümlülük hisset-mi-yorum.	1	2	3	4	5
14.Kariyerimin geri kalanını bu işyerinde geçirmekten mutlu olurdum.	1	2	3	4	5

15.Kendi yararına bile olsa, bu işyerinden ayrılmam.	1	2	3	4	5
16.Bu işyeri sadakatimi hak ediyor.	1	2	3	4	5

A.3. ÜCRET

Lütfen aşağıdaki ifadeler hakkındaki görüşünüzü belirten sayıyı işaretleyiniz.

1.Çok yetersiz 2. Yetersiz 3. Kararsızım 4. Yeterli 5. Çok iyi

1.Maaş dışı imkanlar	1	2	3	4	5
2.Maaşıma yapılan en son zam	1	2	3	4	5
3.Ödeme ile ilgili konularda işyeri tarafından bana yapılan açıklamalar	1	2	3	4	5
4.Mevcut ücret paketi (maaş, sigorta, prim, vb.).	1	2	3	4	5
5.İşyerimin ücret yapısı	1	2	3	4	5
6.İşverenimin maaşım üzerinde sahip olduğu etki	1	2	3	4	5
7.İşyerimin maaş politikasının tutarlılığı	1	2	3	4	5
8.Bana sağlanan ek imkanların sayısı (ev, araba, telefon, vb.)	1	2	3	4	5
9.Maaşımın arttırılma kriteri (performans mı yoksa başka kriter mi)	1	2	3	4	5
10.Aldığım teşviklerin miktarı	1	2	3	4	5
11.İşyerimin ödemeleri nasıl yönettiği	1	2	3	4	5

A.4. EĞİTİM VE GELİŞTİRME

Lütfen aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı belirten sayıyı işaretleyiniz.

1.Kesinlikle katılmıyorum 2.Katılmıyorum 3. Kararsızım 4.Katılıyorum 5. Kesinlikle katılıyorum

1.İşyerim bana işimle ilgili eğitim veriyor.	1	2	3	4	5
2.Eğitimlerden öğrendiklerimi işimde uygulayabilirim.	1	2	3	4	5
3.İşyerimde benim için yeterli gelişme fırsatları bulunmaktadır.	1	2	3	4	5
4.Eğitim için yeteri kadar süre ayrılmaktadır.	1	2	3	4	5
5.Mesleki gelişimimi etkileyecek faaliyetlerde bulunma konusunda fırsatım var.	1	2	3	4	5

A.5. YÖNETİCİ DESTEĞİ

Lütfen aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı belirten sayıyı işaretleyiniz.

1. Kesinlikle katılmıyorum 2.Katılmıyorum 3. Kararsızım 4.Katılıyorum 5. Kesinlikle katılıyorum

1.Patronum (amirim), hem başkalarının yanında hem de yalnızken, olumlu performansıma övgüde bulunur.	1	2	3	4	5
2.Patronumun (amirim), yanında kendimi değerli hissediyorum.	1	2	3	4	5
3.Patronum (amirim), işimi nasıl yaptığım konusunda asla bana geri besleme sağlamaz.	1	2	3	4	5
4.Patronum (amirim), iyi bir fikir olunca bunu uygulamaya koyarak ödüllendirir ve bu fikri öne süren kişiye hakkını teslim eder.	1	2	3	4	5
5.Patronumun (amirim), iyi yapılmış bir işi takdir etmesi pek nadirdir.	1	2	3	4	5
6.Patronum (amirim), işimi ne kadar iyi yaptığım konusunda beni bilgilendirir.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

İlker ÇAKMAK 1991 yılında Gaziantep’te doğdu. Gaziantep Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümünden 2014 yılında mezun oldu. Özel bir şirkette, finans ve satın alma sorumlusu olarak çalışmaktadır.

VITAE

İlker Çakmak was born in 1991 in Gaziantep. He graduated from the department of business administration in 2014. He is working in a private company and responsible from finance and purchasing