



**METAL İŞKOLU ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL
BAĞLILIKLARINA YÖNELİK MUKAYESELİ BİR
ARAŞTIRMA: BURSA İLİ ÖRNEĞİ**

**2022
YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME**

Ebru HACIOĞLU

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi M. Murat TUNÇBİLEK**

**METAL İŞKOLU ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARINA YÖNELİK
MUKAYESELİ BİR ARAŞTIRMA: BURSA İLİ ÖRNEĞİ**

Ebru HACIOĞLU

Dr. Öğr. Üyesi M. Murat TUNÇBİLEK

T.C.

Karabük Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İŞletme Anabilim Dalında

Yüksek Lisans Tezi

Olarak Hazırlanmıştır

KARABÜK

Haziran 2022

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	1
TEZ ONAY SAYFASI.....	4
DOĞRULUK BEYANI	5
ÖNSÖZ	6
ÖZ.....	7
ABSTRACT.....	8
ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ.....	9
ARCHIVE RECORD INFORMATION	10
KISALTMALAR	11
ARAŞTIRMANIN KONUSU	12
ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	12
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	12
ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ / PROBLEM	13
EVREN VE ÖRNEKLEM	15
KAPSAM VE SINIRLILIKLAR/KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLER	16
GİRİŞ	17
1. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	19
1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	19
1.1.1. Örgütsel Bağlılık Tanımı.....	19
1.1.2. Örgütsel Bağlılık Tarihçesi	20
1.1.3. Örgütsel Bağlılığı Oluşturan Alt Bağlılıklar	21
1.1.4. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması.....	24
1.1.4.1. Çoklu Örgütsel Bağlılık.....	24
1.1.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	29

1.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları.....	35
1.2.1. Uyum.....	35
1.2.2. Özdeşleştirme	35
1.2.3. İçselleştirme.....	36
1.3. Örgütsel Bağlılık Faktörleri	36
1.3.1. Örgütsel Bağlılığın Temel Faktörleri.....	36
1.3.1.1. Demografik Faktörler	37
1.3.1.2. Örgütsel Faktörler	39
1.3.1.3. Örgüt Dışı Faktörler	40
1.3.1.4. Durumsal Faktörler	41
1.3.2. Çoklu Örgütsel Bağlılık Faktörleri	41
1.3.2.1. Duygusal Bağlılık Faktörleri.....	41
1.3.2.2. Devam Bağlılığı Faktörleri.....	42
1.3.2.3. Normatif Bağlılık Faktörleri.....	43
1.3.3. Örgütsel Bağlılığı Artıran Temel Faktörler	44
1.4. Örgütsel Bağlılığın Etkileşimi Olarak Sendikalaşma.....	45
1.4.1. Sendika Kavramı	45
1.4.1.1. Sendikanın Tanımı ve Önemi.....	46
1.4.1.2. Sendikanın Amaçları	49
1.4.1.3. Sendikanın Fonksiyonları.....	51
1.4.2. Sendikal Faaliyetler	52
1.4.2.1. İşyeri Sendika Temsilciliği	53
1.4.2.2. Toplu Pazarlık ve Toplu İş Sözleşmesi.....	54
1.4.2.3. Grev ve Lokavt Uygulamaları.....	56
1.4.3. Sendikalaşmada Yeni Hedef Kitleler	58
1.5. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yapılan Araştırmalar	60
2. BÖLÜM: METAL İŞKOLUNDAKİ ÇALIŞANLARA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA	62
2.1. Araştırmanın Tanıtımı	62
2.2. Araştırmanın Yöntemi	62
2.2.1. Araştırmanın Modeli	63
2.3. Bulgular	64
2.3.1. Geçerlik ve Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular	64

2.3.1.1.	Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları.....	64
2.3.1.2.	Güvenirlilik Analizi Bulguları.....	69
2.3.2.	Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	70
2.3.3.	Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular	74
2.3.3.1.	Örgütsel Bağlılık ve Boyutlarının Gruplar Arasındaki Farklılığı.....	75
2.3.3.2.	Genel Örgütsel Bağlılığın Demografik Değişkenlere Göre Gruplar Arasındaki Farklılığı	77
2.3.3.3.	Duygusal Bağlılığın Demografik Değişkenlere Göre Gruplar Arasındaki Farklılığı.....	82
2.3.3.4.	Devam Bağlılığının Demografik Değişkenlere Göre Gruplar Arasındaki Farklılığı.....	87
2.3.3.5.	Normatif Bağlılığın Demografik Değişkenlere Göre Gruplar Arasındaki Farklılığı.....	93
2.3.4.	Hipotez Sonuçları.....	98
SONUÇ	102
TARTIŞMA	106
KAYNAKÇA	109
TABLolar LİSTESİ	118
ŞEKİLLER LİSTESİ	120
EKLER	121
ÖZGEÇMİŞ	123

TEZ ONAY SAYFASI

Ebru HACIOĞLU tarafından hazırlanan “METAL İŞKOLU ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARINA YÖNELİK MUKAYESELİ BİR ARAŞTIRMA: BURSA İLİ ÖRNEĞİ” başlıklı bu tezin Yüksek Lisans Tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.

Dr. Öğr. Üyesi M. Murat TUNÇBİLEK
Tez Danışmanı, İşletme Anabilim Dalı

Bu çalışma, jürimiz tarafından Oy Birliği ile İşletme Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir. 04/06/2022

Ünvanı, Adı SOYADI (Kurumu)

İmzası

Başkan : Prof. Dr. Abdullah KARAKAYA (KBÜ)

Üye : Doç. Dr. Yaşar AKÇA (BÜ)

Üye :Dr. Öğr. Üyesi M. Murat TUNÇBİLEK (KBÜ)

KBÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu, bu tez ile, Yüksek Lisans Tezi derecesini onamıştır.

Prof. Dr. Hasan SOLMAZ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans olarak sunduğum bu çalışmayı bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı herhangi bir yola tevessül etmeden yazdığımı, araştırmamı yaparken hangi tür alıntıların intihal kusuru sayılacağını bildiğimi, intihal kusuru sayılabilecek herhangi bir bölüme araştırmamda yer vermediğimi, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserlere metin içerisinde uygun şekilde atıf yapıldığını beyan ederim.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak ahlaki ve hukuki tüm sonuçlara katlanmayı kabul ederim.

Adı Soyadı: Ebru HACIOĞLU

İmza :

ÖNSÖZ

Araştırmanın planlanmasında, yürütülmesinde, araştırılmasında ve tamamlanmasında ilgi ve desteğini sunan, yönlendirmeleriyle ve bilgi birikimi ile bana yol gösteren, çalışmamı şekillendiren değerli hocam sayın Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Murat TUNÇBİLEK'e katkılarından ve desteğinden dolayı şükranlarımı sunuyorum.

Ayrıca çalışmamı yürütürken benden maddi ve manevi desteğini esirgemeyen, hep yanımda olan annem Ulviye HACIOĞLU, babam Erdun HACIOĞLU'na ve bu zor süreçte desteğini esirgemeyen tüm arkadaşlarıma sonsuz teşekkür ederim.

Ebru HACIOĞLU

ÖZ

Örgütler, gelişen teknoloji ve küreselleşmenin etkisi ile kendilerini rekabet ortamının içinde bulmuştur. Örgütlerin bu rekabet ortamında fark yaratabilmeleri için en önemli unsur beşeri sermayeleri yani çalışanlarıdır. Örgütlerin çalışanlara yaptıkları yatırımlar ve onlara verilen değer çalışanların örgüte olan bağlılıklarını olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanların örgüte olan bağlılığı arttıkça örgütler hedeflerine daha hızlı bir şekilde ulaşabilmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar kendilerini örgütün bir parçası olarak görürler ve bu nedenle örgüt için daha verimli ve istekli bir şekilde çalışmaktadırlar. Çalışan bağlılığının örgüte sağladığı faydalar örgütsel bağlılık kavramının önem kazanmasında etkili olmuştur. Örgütsel bağlılık kavramının önem kazanması ile geçmişte birçok araştırma yapıldığı gibi günümüzde de bu konu hakkında araştırmalar yapılmaya devam etmektedir.

Bursa ilinde metal işkolundaki toplam 749 kişi ile yapılan bu çalışma, sendikalı ve sendikasız çalışanlar arasındaki örgütsel bağlılık farkını belirlemek amacıyla yapılmış bir alan çalışmasıdır. Veriler, nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket tekniği ile toplanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği olarak Allen ve Meyer'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Yapılan bu çalışma sonucunda sendikasız çalışanların duygusal bağlılıklarının sendikalı çalışanlara göre göreceli olarak daha yüksek olduğu, sendikalı çalışanların ise hem genel örgütsel bağlılıklarının hem de devam ve normatif bağlılıklarının sendikasız çalışanlara göre göreceli olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda sendikalı kadın çalışanlar ile 41 yaş ve üzeri sendikalı çalışanların hem genel örgütsel bağlılıkları hem de normatif bağlılıkları göreceli olarak daha yüksek bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Bursa; Devam Bağlılığı; Duygusal Bağlılık; Metal İşkolu; Normatif Bağlılık; Örgütsel Bağlılık; Sendika

ABSTRACT

Organizations have found themselves in a competitive environment with the impact of developing technology and globalization. The most important factor for organizations to make a difference in this competitive environment is their human capital, namely their employees. The investments made by organizations to employees and the value given to them positively affect the commitment of employees to the organization. As employees' commitment to the organization increases, organizations can achieve their goals more quickly. Employees with a high organizational commitment consider themselves to be part of the organization and therefore they work more efficiently and willingly for the organization. The benefits of employee commitment to the organization have been effective in gaining importance of the concept of organizational commitment. As the concept of organizational commitment has gained importance, many researches have been done in the past and researches on this subject continue today.

This study, which was conducted with a total of 749 people in the metal industry in Bursa, is a field study conducted to determine the organizational commitment difference between unionized and non-unionized employees. The data were collected by the questionnaire technique, one of the quantitative research methods. Allen and Meyer's Three Dimensional Organizational Commitment scale was used as organizational commitment scale. As a result of this study, it has been determined that the affective commitment of non-union employees is relatively higher than that of unionized employees, while both general organizational commitment and continuance and normative commitment of unionized employees are relatively higher than non-union employees. At the same time, both general organizational commitment and normative commitment of unionized female employees and unionized employees aged 41 and over were relatively higher.

Keywords: Affective Commitment; Bursa, Continuance Commitment; Metal Industry; Normative Commitment; Organizational Commitment; Union

ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ

Tezin Adı	Metal İşkolu Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıklarına Yönelik Mukayeseli Bir Araştırma: Bursa İli Örneği
Tezin Yazarı	Ebru HACIOĞLU
Tezin Danışmanı	Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Murat TUNÇBİLEK
Tezin Derecesi	Yüksek Lisans
Tezin Tarihi	04.06.2022
Tezin Alanı	İşletme
Tezin Yeri	KBÜ/LEE
Tezin Sayfa Sayısı	125
Anahtar Kelimeler	Bursa; Devam Bağlılığı; Duygusal Bağlılık; Metal İşkolu; Normatif Bağlılık; Örgütsel Bağlılık; Sendika

ARCHIVE RECORD INFORMATION

Name of the Thesis	A Comparative Study On The Organizational Commitment of Metal Industry Employees: The Example of Bursa Province
Author of the Thesis	Ebru HACIOĞLU
Advisor of the Thesis	Asst. Prof. Mehmet Murat TUNÇBİLEK
Status of the Thesis	Master
Date of the Thesis	04.06.2022
Field of the Thesis	Business
Place of the Thesis	KBU/LEE
Total Page Number	125
Keywords	Affective Commitment; Bursa; Continuance Commitment; Metal Industry; Normative Commitment; Organizational Commitment; Union

KISALTMALAR

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

Akt. : Aktaran

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

vb. : ve benzeri

vd. : ve diğerleri

ARAŞTIRMANIN KONUSU

Bu araştırma Bursa ilinde metal işkolundaki sendikalı ve sendikasız çalışanların çalıştıkları örgüte bağlılıklarını araştırmayı konu almaktadır.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmanın temel amacı, sendikalı çalışanlar ve sendikasız çalışanlar arasındaki örgütsel bağlılık farkının araştırılıp karşılaştırmalı olarak ortaya koymaktır. Bu amaçla;

- Sendikalı olmanın çalışanların örgüte bağlılığı üzerindeki etkisini belirlemek,
- Sendikalı çalışanların ve sendikasız çalışanların örgütsel bağlılığın hangi boyutuyla örgüte bağlı olduğunu saptamak,
- Sendikalı çalışanlar ve sendikasız çalışanların örgüte bağlılığı konusunda farkları ve benzerlikleri ortaya koymak,
- Sendikalı çalışanların mı yoksa sendikasız çalışanların mı hangisinin örgüte daha bağlı olduğunu ölçmek,
- Örgüte bağlılığın arttırılması ile çıkarımlarda bulunmak,
- Konuya ilişkin çalışmaların azlığı nedeniyle bilimsel bilgiye katkıda bulunmak bu araştırmanın amaçları arasındadır.

Küreselleşme ile her alanda rekabet ve gelişmeler artış göstermiştir. Bu nedenle örgütsel bağlılık kavramı da önem kazanmıştır. Örgütsel bağlılık hem çalışanlar hem de işverenler açısından önemli bir olgudur. Örgütsel bağlılığın olması çalışanların daha istekli ve verimli çalışmasını sağlarken, işverenlerinde hedeflerine ulaşmasında önemli rol oynamaktadır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Metal işkolundaki üretim işletmelerinde çalışmakta olan sendikalı ve sendikasız çalışanlar üzerinde yapılan bu araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Kullanılan 18 maddelik ölçek için Dağlı ve arkadaşları (2018) tarafından yapılmış olan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması” isimli makaleden yararlanılmıştır. Sendikalı ve sendikasız çalışanlardan toplanan verilerin analizi için SPSS 22 istatistik paket programı kullanılmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) için ise SPSS AMOS

programını kullanılmıştır. Niceliksel veri toplama aracı olan anket tekniğinin avantajları ve dezavantajları bulunmaktadır.

Anket tekniğinin avantajları (Arıkan, 2018):

- Güncel ve yeni veriler elde edilebilir.
- Verilerin elde edilmesinde zaman tasarrufu sağlar.
- Birçok kişiden çeşitli ve değişik veriler elde edilir.
- Bazı veriler anket yönteminden başka bir yöntemle toplanamaz.
- Anket istenilen şekilde düzenlenebilmektedir.
- Kapalı uçlu sorular anket yöntemi ile kolay cevaplanmaktadır.
- Ankette isim, soy isim, imza vb. bilgiler yer almadığı için herkes çekinmeden katılabilir.
- Veriler objektif olarak toplanır.

Anket yönteminin dezavantajları:

- Soruların herkes tarafından aynı şekilde anlaşılma olasılığı düşüktür (Arıkan, 2018).
- Okuma-yazma bilmeyen kesime uygulanamaz.
- Ankette derinlemesine bilgi elde etme imkânı düşüktür (Aydın, 2006).
- Cevaplama zorunluluğu içermediği için soruların cevapsız kalma olasılığı vardır.
- Yüz yüze anket yöntemi ile veri toplamanın maliyeti fazladır.

ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ / PROBLEM

Örgütsel bağlılık ve boyutları ile ilgili hipotezler;

H₁: Sendikalı çalışanlar ile sendikasız çalışanlar arasında duygusal bağlılık açısından farklılık vardır.

H₂: Sendikalı çalışanlar ile sendikasız çalışanlar arasında devam bağlılığı açısından farklılık vardır.

H₃: Sendikalı çalışanlar ile sendikasız çalışanlar arasında normatif bağlılık açısından farklılık vardır.

H₄: Sendikalı çalışanlar ile sendikasız çalışanlar arasında örgütsel bağlılık açısından farklılık vardır.

Genel örgütsel bağlılık ile ilgili hipotezler;

H₅: Hem sendikalı hem de sendikasız çalışanlarda cinsiyete göre örgütsel bağlılık farklıdır.

H₆: Hem sendikalı hem de sendikasız çalışanlarda yaşa göre örgütsel bağlılık farklıdır.

H₇: Hem sendikalı hem de sendikasız çalışanlarda medeni duruma göre örgütsel bağlılık farklıdır.

H₈: Hem sendikalı hem de sendikasız çalışanlarda eğitim düzeyine göre örgütsel bağlılık farklıdır.

H₉: Hem sendikalı hem de sendikasız çalışanlarda işletmedeki kıdeme göre örgütsel bağlılık farklıdır.

H₁₀: Hem sendikalı hem de sendikasız çalışanlarda toplam kıdeme göre örgütsel bağlılık farklıdır.

Duygusal bağlılık ile ilgili hipotezler;

H₁₁: Hem sendikalı hem de sendikasız çalışanlarda cinsiyete göre duygusal bağlılık farklıdır.

H₁₂: Hem sendikalı hem de sendikasız çalışanlarda yaşa göre duygusal bağlılık farklıdır.

H₁₃: Hem sendikalı hem sendikasız çalışanlarda medeni duruma göre duygusal bağlılık farklıdır.

H₁₄: Hem sendikalı hem de sendikasız çalışanlarda eğitim düzeyine göre duygusal bağlılık farklıdır.

H₁₅: Hem sendikalı hem de sendikasız çalışanlarda işletmedeki kıdeme göre duygusal bağlılık farklıdır.

H₁₆: Hem sendikalı hem de sendikasız çalışanlarda toplam kıdeme göre duygusal bağlılık farklıdır.

Devam bağlılığı ile ilgili hipotezler;

H₁₇: Hem sendikalı hem de sendikasız çalışanlarda cinsiyete göre devam bağlılığı farklıdır.

H₁₈: Hem sendikalı hem de sendikasız çalışanlarda yaşa göre devam bağlılığı farklıdır.

H₁₉: Hem sendikalı hem de sendikasız çalışanlarda medeni duruma göre devam bağlılığı farklıdır.

H₂₀: Hem sendikalı hem de sendikasız çalışanlarda eğitim düzeyine göre devam bağlılığı farklıdır.

H₂₁: Hem sendikalı hem de sendikasız çalışanlarda işletmedeki kdeme göre devam bağlılığı farklıdır.

H₂₂: Hem sendikalı hem de sendikasız çalışanlarda toplam kdeme göre devam bağlılığı farklıdır.

Normatif bağlılık ile ilgili hipotezler;

H₂₃: Hem sendikalı hem de sendikasız çalışanlarda cinsiyete göre normatif bağlılık farklıdır.

H₂₄: Hem sendikalı hem de sendikasız çalışanlarda yaşa göre normatif bağlılık farklıdır.

H₂₅: Hem sendikalı hem de sendikasız çalışanlarda medeni duruma göre normatif bağlılık farklıdır.

H₂₆: Hem sendikalı hem de sendikasız çalışanlarda eğitim düzeyine göre normatif bağlılık farklıdır.

H₂₇: Hem sendikalı hem de sendikasız çalışanlarda işletmedeki kdeme göre normatif bağlılık farklıdır.

H₂₈: Hem sendikalı hem de sendikasız çalışanlarda toplam kdeme göre normatif bağlılık farklıdır.

EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evreni Bursa'da metal işkolunda çalışan üretim işletmeleridir. Bursa ilinde metal işkolunda sendikalı ve sendikasız üretim işletmelerinde

Çalışanlardan kolayda örnekleme ve basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile örneklemler seçilip anket uygulanmıştır.

Sendikasız alışanların evren büyüklüğü 50,000 iken sendikalı çalışanların evren büyüklüğü 75,000'dir. Sekaran (2003:294)' e göre 50,000 kişi için örnekleme büyüklüğü 381, 75,000 kişi için ise 382 olması gerekmektedir. Sendikalı işletmelere 512, sendikasız işletmelere 546 adet olmak üzere toplamda 1058 adet anket dağıtılmıştır. Anketler insan kaynakları çalışanları ve işyeri sendika temsilcileri ile katılımcılara ulaştırılmıştır. Sendikalı işletmelerden 364 anket toplanmıştır. Sendikasız işletmelerden ise 386 anket toplanmıştır, 1 tanesi ise geçersiz kabul edilmiştir. Toplamda 749 anket ile analizler yapılmıştır.

KAPSAM VE SINIRLILIKLAR/KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLER

Araştırma bulguları sadece belirlenen işkolundaki işletmeleri temsil etmektedir. Bununla birlikte araştırmanın bazı sınırlılıkları şu şekildedir:

- Araştırma sadece Bursa ilini kapsamaktadır.
- Araştırma sadece metal işkolunu ele almaktadır.
- Araştırma sadece özel sektörde yapılmaktadır.
- Araştırma sadece metal işkolundaki üretim işletmelerini kapsamaktadır.
- Araştırma Mart-Eylül 2021 arası dönemde belirlenen ildeki verilerin analizi ile sınırlıdır. Farklı il, blėe, yıllarda farklı sonuçlar elde edilebilir.
- Araştırma katılımcıları kendi istekleri ile soruları cevaplamışlardır. Cevaplama sırasında önyargı ile yaklaşılabilecek olması bulguların genel niteliğini sınırlamaktadır.

Araştırmanın yapılması sırasında işverenlerin bakış açısından kaynaklı ve Covid-19 pandemisinden kaynaklı güçlükler ortaya çıkmıştır.

GİRİŞ

Sendikalar, Sanayi Devrimi'nin bir sonucu olarak ortaya çıkmış gibi kabul edilse de aslında sendikal hareketler milattan önceki yıllarda kendini göstermeye başlamıştır. Sendikalaşma, Sanayi Devrimi ile ilk önce İngiltere'de başlayarak daha sonra dünyanın birçok ülkesine yayılmıştır. Ülkemizde ise sendikalaşmanın başlangıcı yakın bir tarihe dayanmaktadır. Sendika; çalışanların ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerinin korunması amacıyla kurulmuş tüzel kişiliktir. Bu tanımdan her ne kadar sadece işçilerin korunması algılanıyor olsa da işveren sendikaları da bulunmaktadır. Örgütlenme biçimlerine göre sendikalar; meslek sendikaları, işkolu sendikaları, işyeri sendikaları ve genel sendikalar olarak örgütlenmektedir. Ülkemizdeki sendikalar genel olarak işkolu sendikaları olarak örgütlenmişlerdir. Sendikaların bir araya gelerek oluşturdukları üst kuruluşlar ise konfederasyon olarak adlandırılmaktadır. En az beş farklı işkolunun bir araya gelmesi ile konfederasyonlar oluşmaktadır. Sendikalar gibi konfederasyonlarda işçi ve işveren olarak ayrılmaktadır (Tekin, 2014; Bingöl, 2013; Erten, 1971; Çiftçi, Dolgun, Kağnıcıoğlu, Çolak, Serikan ve Özler, 2007; Ayan, 2013; Aydoğanoglu, 2010; Yilmazer, 2013).

Çalışanların bir kısmı sendikalara üye olmak isterken bir kısmı ise üye olmak istememektedir. Zorunlu sebeplerden dolayı üye olan veya olamayan çalışanlarda bulunmaktadır. Çalışanlar ekonomik nedenlerden dolayı, işverene karşı kendini güvenceye almak, iş güvencesi sağlamak, sendikaların sunduğu fırsatlardan yararlanmak için sendikaya isteyerek üye olurken, bazıları ise sendikaya üye olmazsa işe alınamayacağı veya arkadaşlarının baskısı gibi sebeplerle sendikaya üye olmaktadır. Sendikaya üyesi olmak istemeyen çalışanlar ise sendikaya bakış açıları, sendikanın faaliyetlerini beğenmeme, meslekleşme gibi nedenlerden dolayı üye olmazken bazıları ise işsiz kalma korkusundan dolayı üye olmamaktadır (Bingöl, 2013; Urhan, 2005; Löle, 2012).

Küresel rekabet ortamı ve hızla değişen teknoloji örgütlerin hayatta kalmalarında büyük risk oluşturmaktadır. Örgütlerin hayatta kalmaları verimli çalışanları elde tutmasına bağlıdır. Çalışanlar örgütlerin en değerli varlığıdır. Çalışanların örgütte tutulması, örgütsel bağlılık kavramı ile ilgilidir. Örgütsel bağlılık, çalışanların kendilerini örgütle bütünleştirmesi ve psikolojik olarak örgüte bağlanması olarak tanımlanabilir.

Örgütler, kar elde etmek, varlığını devam ettirmek ve topluma hizmette bulunmak amacıyla kurulmuşlardır. Amaçlarını gerçekleştirmesi ise en önemli varlığı olan çalışanlara bağlıdır. Bu nedenle çalışanların örgüte bağlılığını sağlamak için örgütlerin motive edici girişimlerde bulunmaları gerekmektedir. Örgüte bağlı olan çalışanlar verimliliği artırdığı gibi örgütün devamlılığını ve rekabet avantajı sağlamaktadır. Örgüte bağlılığı olmayan çalışanların örgüte zararları olabilmektedir (Güney, 2015:275; San ve Yalçıntaş, 2017:510).

Bu çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; örgütsel bağlılık kavramı, örgütsel bağlılığın boyutları, örgütsel bağlılık faktörleri, örgütsel bağlılığın etkileşimi olarak sendikalaşma ve örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan araştırmalar ile ilgili bilgilere yer almaktadır. Örgütsel bağlılıkla ilgili birçok yaklaşım olmasına rağmen bu çalışmada Meyer ve Allen (1991)'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı'ndan yararlanıldığı için sadece bu yaklaşımdan bahsedilmiştir.

İkinci bölümde ise; araştırmanın tanıtımı, yöntemi, araştırma modeli, doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi sonuçları ve Bursa'da bulunan metal işkolundaki sendikalı ve sendikasız olarak çalışanların örgütsel bağlılıklarının anket yöntemiyle ölçülmesinden elde edilen verilere ilişkin bulgular yer almaktadır.

Son olarak; sonuç bölümünde araştırma sonucu, tartışma bölümünde ise tartışma ve öneriler yer almaktadır.

1. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Bağlılık toplumun her kesiminde, insanın olduğu her yerde olan bir kavramdır. Askerin vatanına, kölenin efendisine, öğrencinin öğretmenine karşı duyduğu sadakat bağlılığa örnektir (Ergun, 1975:99).

1970'li yıllardan günümüze kadar olan süreçte örgütsel bağlılık kavramı örgütsel davranış disiplininde önemli kavramlardan biri olmuştur. Hatta bu kavram örgütün başarısında kilit öge olarak kabul edilmiştir. Örgütsel bağlılık kavramı, örgütlerde performans ve verimliliğin artırılmasında önemli role sahiptir. Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık kavramı ve çalışanların örgüte bağlılığı ile ilgili birçok araştırma yapıldığı gözükmektedir. Örgütsel bağlılık, çalışanların başarısı, üretkenliği ve güdülenmesi üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır. İnsan kaynağının öneminin artması ile bu kavrama olan ilgi giderek artmıştır ve gelecek yıllarda da ilginin devam edeceği gözükmektedir (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010:1-2; Ada vd., 2008:496; Özkalp ve Kirel, 2013:664).

1.1.1. Örgütsel Bağlılık Tanımı

Örgütsel bağlılık ile ilgili literatürde farklı farklı birçok tanımlama vardır. Bu nedenle fikir birliğine varılarak ortak bir tanım oluşturulamamıştır. Örgütsel bağlılık ile ilgili bazı tanımlamalar şu şekildedir (Güney, 2015:277):

- Örgütsel bağlılık, bireyin hedeflerinin çalıştığı kurumun hedefleri ile özdeşleştiği ve bu hedefleri gerçekleştirmek için gereğinden fazla çaba göstererek o kurumda kalma isteğidir (Mowday, Steers & Porter, 1979: 225).
- Örgütsel bağlılık, çalışanların çalıştığı kuruma sadakatinin davranışlarına yansımalarıdır ve kurum çalışanlarının sürekli başarı ve esenliklerini konusundaki endişelerini dile getirdiği sürekliliği olan bir süreçtir (Luthans, 2011).
- Çalışanın maddi kaygılar gütmeyen, duygusal yönden örgütte kalmak isteyerek, örgütün amaç ve değerlerini benimseyip özdeşleşmesidir (Gaether & Nollen, 1989:976).
- Bağlılık kavramı, bağlı olduğun şeyi özümseyerek ona faydalı olma davranışlarında bulunmaktır. Örgütsel bağlılık ise, örgütün amaç, ilke ve

değerlerini benimseyip uyarak gönülden üzerine düşeni yapmaktır (Tutar, 2007:104).

- Örgütsel bağlılık, çalışanın çalışmakta olduğu işletmeye olan sadakati ve ilgisidir (Turunç, Coşkun ve İçdem, 2018:2414).
- Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütün amaçlarını benimseyerek çaba göstermesi ve örgütte kalma isteğidir (Esmer ve Yüksel, 2017:261).
- Örgütsel bağlılık, çalışan ile örgüt arasındaki bağıdır. Başka bir deyişle örgütün başarılı olabilmesi için çalışanın örgüte duyduğu sadakat duygusudur. Örgütsel bağlılık, çalışanın verimini arttırdığı gibi çalışanların işe geç gelmelerini, devamsızlığını ve işten ayrılma düşüncelerini azaltmaktadır (Bayram, 2005:125).
- Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütte çalışmaya devam etme ya da etmeme kararında etkilidir (Meyer & Allen, 1991:66).
- 1955 yılında bağlılık kavramını ilk inceleyenlerden bir olan Harold Guetzkoys ise bağlılığı “ ...kişiyi belli bir düşünceye, kişiye veya gruba karşı önceden hazırlayan bir davranış... ” olarak tanımlamıştır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009:6).

1.1.2. Örgütsel Bağlılık Tarihçesi

Örgütsel bağlılık kavramı ilk defa 1956 yılında Whyte tarafından incelenmiş, daha sonra Porter, Mowday, Steers, Allen, Meyer ve Becker gibi araştırmacılar tarafından ileriki boyutlara taşınmıştır (Morrow & McElroy, 1986:139).

Tablo 1’de örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan araştırmalar yer almaktadır. Görüldüğü üzere her araştırmacı örgütsel bağlılığı farklı yönden inceleyerek örgütsel bağlılığın gelişimine katkıda bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ile ilgili birçok tanımlamanın olmasının da asıl nedeni; her araştırmacının örgütsel bağlılığı kendi bulunduğu disipline göre incelemesidir.

Tablo 1: Örgütsel Bağlılık Kavramının Gelişimi

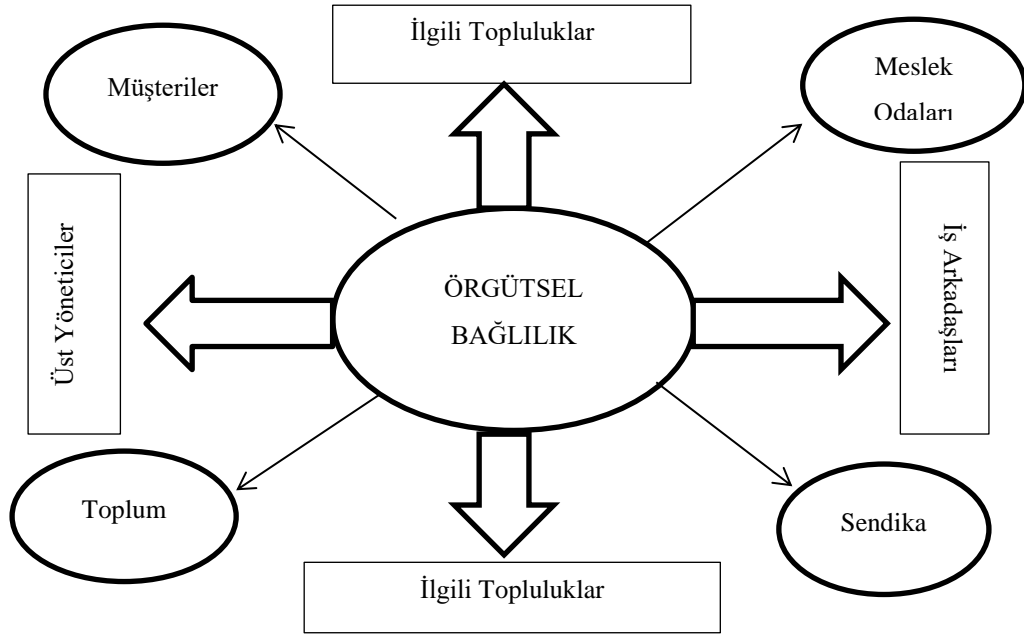
Yıl	Araştırmacı	Bulgular
1956	Whyte	Örgüte bağlı çalışanı tanımlayarak çalışanın örgüt için önemine yönelik çalışmalar yapmıştır.
1958	Morris ve Sherman	Örgütsel bağlılığın değişimsel modeli üzerinde araştırma yapmışlardır.
1960	Gouldner	Örgütsel bağlılığı güçlendirmek için çalışan ve örgütün karşılıklı iletişimini araştırmıştır.
1964	Etzioni	Sosyal ilişkilerin örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediğini tespit etmiştir.
1966	Grusky	Eğitim, cinsiyet ve bağlılık ilişkilerini incelemiştir
1971	Sheldon	Hedef ve değer bütünlüğünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemiştir.
1972	Herbiniak ve Alutto	Cinsiyet ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerinde araştırma yapmışlardır.
1974	Porter	Örgütsel bağlılığa tutumsal yaklaşım modelinin öne sürmüştür.
1975	Etzioni	Faydacı örgütlerin kötü etkilerini araştırmıştır.
1977	Salancik	Rol belirsizliğinin sorumsuzluk getirdiği ve dolayısıyla örgütsel bağlılığı azalttığı sonucuna ulaşmıştır.
1978	Kidron	Güçlü kişisel iş ahlakının örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğunu ifade etmiştir.
1979	Mowday	Örgütsel bağlılığa psikolojik olarak yaklaşma üzerinde durmuştur.
1981	Morris ve Sherman	Yaş ve kıdemin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemiştir.
1982	Mowday	Örgütsel bağlılığın süreç modelini geliştirmiştir.
1983	Rusbult ve Farrell	Örgütsel bağlılık ile ilgili yetki modelini geliştirmişlerdir.

Kaynak: Yağcı, 2003

1.1.3. Örgütsel Bağlılığı Oluşturan Alt Bağlılıklar

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt içi ve örgüt dışı etmenlere çoklu bağlılığı ile oluşmaktadır. Şekil 1'de görüldüğü gibi çalışanların her etmene farklı bağlılık derecesi olabilir (Balay, 2014:40).

Çalışma hayatında birçok bağlılık türü bulunmaktadır; işe bağlılık, çalışmaya bağlılık, mesleğe bağlılık, sendikaya bağlılık. Bunların hepsi örgütsel bağlılığı oluşturmaktadır ve oluşan bu bağlılıkların tümü örgüte de bireye de olumlu kazanımlar kazandırmaktadır (Gökçe, 2018:18).



Şekil 1: Örgütsel Bağlılıklar Modeli

Kaynak: Balay, 2014:40

➤ **İşe Bağlılık**

İnsanlar gelir elde etmek, toplumda yer edinmek ve kariyer sahibi olmak için iş sahibi olarak çalışmaktadırlar. İş, insan hayatı için önemli bir unsurdur. Toplumsal ve sosyal bir kavram olarak iş, maddi ve manevi ihtiyaçların karşılanmasında önem arz etmektedir (Çakır, 2001:26-28 akt. Gökçe, 2018:18). Bireyin işini tam bir performansla yapabilmesi için işe bağlılık duygusunun oluşmuş olması gerekmektedir. Allport işe bağlılığı benlik bağlılığı olarak araştırmaya almış ve bu bağlılığın oluşmasındaki ön koşulun samimi ve arkadaşça olduğunu belirtmiştir (Çakır, 2001:39 akt. Gökçe,2018:17).

➤ **Çalışmaya Bağlılık**

Çalışmak, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin ilk basamağından son basamağına kadar sırasıyla tüm ihtiyaçların gerçekleştirilmesinde etkili bir kavramdır. Bireyin çalışarak fizyolojik, güvenlik, aitlik, tanınma ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını karşılaması aynı zamanda bireye motivasyon olmaktadır (Silah, 2005; Çakır, 2001:45 akt. Gökçe, 2018:22).

İşe bağlılık kavramı ile çalışmaya bağlılık kavramları aynı gibi düşünülse de aslında tamamen farklı iki kavramdır (Gökçe, 2018:22).

➤ **Mesleğe Bağlılık**

Mesleki bağlılık, kişinin belirli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak için sarf ettiği çaba sonucunda mesleğini yaşamında merkezi bir yere koymasındır (Baysal ve Paksoy, 1999:8). Bireyde oluşan mesleği bağlılık bireyin mesleğine karşı tutum ve davranışlarını olumlu yönde etkilemektedir (Gökçe,2018:24).

➤ **Sendikaya Bağlılık**

Sendikaların güçlü olması üyelerinin sendikaya olan bağlılığına bağlıdır. Üyeler için ise sendikal bağlılık beklentilerinin sonucuyla birlikte ortaya çıkan bir davranış olarak görülmektedir. Sendikal bağlılık boyutlarının sendika üyeleri tarafından benimsenmesiyle sendikal amaç ve hedefler üyeler tarafından kendi istekleriyle gerçekleştirilirse üyelerin sendikaya olan bağlılığı ile sendikaların geleceği için güvence oluşmuş olur. Sendikal bağlılık sendikalar için güvence oluşturduğu gibi demografik faktörler, sendikaya ve bireye ait faktörler, örgüt dışı gibi faktörlerle üyelerin sendikaya olan bağlılıkları olumsuz etkilenerek sendikal bağlılıkta azalma veya sendika üyeliklerinde azalma meydana gelebilmektedir (Gökçe, 2018:35-112).

Bayar (2015)'e göre sendikal bağlılık, üyelerin sendikaya karşı sadakat, sorumluluk, gönüllü çaba, inançlarıyla oluşmakta ve sonucunda da üyelerde sendikal doyum ve katılım ortaya çıkmaktadır.

Akça (2007:95)'e göre sendikaya bağlılık, sendika üyesinin gönüllü olarak sendika için çaba sarf etmesi ve sendikada kalma istediğinin güçlü olmasıdır. Sendikaya bağlı olan çalışanlar, sendikaları gurur ve haysiyetlerini en iyi koruyan kurum olarak görmekte ve sendikaya üye olmaktan gurur duymaktadırlar.

Sürekli (1998:13)'e göre sendikal bağlılık, “ ... üyelerin sendikal faaliyetlere katılım ve davranışlarından oluşan bir çeşit nedensellik içeren rasyonel harekettir.”

➤ **İkili Bağlılık**

İşletmelerin en önemli unsuru olan çalışanın sendikaya ve işleme bağlılığı çalışanların tutum ve davranışlarını anlamak açısından önem arz etmektedir. İkili bağlılık aynı zamanda hem işletmenin hem de sendikanın sürdürülebilirliğinde ve performanslarında etkili olmaktadır. Sendika ve yönetim arasındaki ilişkilerin olumlu olması çalışanlara ve çalışanların buldukları işleme faydalı olmaktadır. Artan performans ve verimlilik her iki tarafa ekonomik yönden fayda sağladığı gibi

bağlılığın artmasıyla da sendikaların ve işletmelerin geleceği güvence altına alınmış sayılmaktadır (Gökçe, 2018:39-58). Bayar (2015:115)'e göre ikili bağlılığın gözlemlendiği örgütlerde sendikaya üye olma eğilimi olumlu etkilenmektedir.

1.1.4. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Örgütsel bağlılık ile ilgili birçok yaklaşım bulunmaktadır. Fakat bu araştırma kapsamında Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı (1991)'nden yararlanıldığı için sadece bu yaklaşımdan bahsedilmiştir.

1.1.4.1. Çoklu Örgütsel Bağlılık

Literatüre bakıldığında örgütsel bağlılık ile ilgili birçok yaklaşım olduğu görülmektedir. Bu yaklaşımların içerisinde en çok bilinen ve incelenen, günümüzde de geçerliliğini hala koruyan Meyer ve Allen'in yaklaşımı olan "Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği" yaklaşımıdır. Bu yaklaşımın çok fazla araştırılmasının nedeni; işe ve örgüte bağlılık arasında ayırım yapması ve her iki alanda da bağlılığın nedenlerini saptayan alt değişkenleri içermesidir (Baysal ve Paysoy, 1999:7).

İlk olarak 1984 yılında Allen ve Meyer örgütsel bağlılık ölçeğinin iki boyutu olan duygusal ve devamlılık bağlılıklarını ele almışlardır (Tarcan, vd., 2019:159). Daha sonra 1991 yılında yaptıkları araştırmalarda, literatürde bulunan örgütsel bağlılık ile ilgili tanımlardan yola çıkarak "istem ve arzular", "algılanan maliyet" ve "zorunluluk" gibi temalar oluşturmuşlar ve normatif bağlılık boyutunu da ekleyerek bir model geliştirmişlerdir (Taşkın ve Dilek, 2010:39).

Tablo 2: Üç Bağlılık Türü

Duygusal Bağlılık (Duygu Temelli)	Devamlılık Bağlılığı (Maliyet Temelli)	Normatif Bağlılık (Zorunluluk ve Vicdan Temelli)
En iyi arkadaşlarım benimle aynı ofiste çalışıyor. Ayrılırsam onları özlerim.	Yakında işyerinde yükselme alacağım. Yeni şirkette bu hızla yükselebilir miyim?	Patronum bana çok zaman ayırdı, mentorluk yaptı, eğitti, yükselebilmemin yollarını gösterdi.
Çalıştığım işyerinin atmosferini seviyorum. Komik ve rahatlatıcı.	Aldığım ücretle iyi bir ev aldım. Gideceğim yeni işte bunu yapabilir miyim? Orada yaşam daha pahalı.	Çalıştığım örgüt bana bir başlangıç için fırsat verdi. Başkaları beni yetersiz bulurken onlar bana iş verdi.
Yaptığım işin sorumluluğu çok ödüllendirici, her gün işe gelmekten zevk alıyorum.	Buradaki okul sistemi güzel, çocuklarım için iyi, ayrıca eşimin iyi bir işi var, burada yaşlanmayı düşünüyorum.	Patronum benim başımın derde girmesini birkaç kere engelledi ve bana yardımcı oldu. Şimdi onu terk edemem.
İşyerimde istediğim için kalıyorum.	Kalıyorum, çünkü ihtiyacım var.	Patronuma borçluyum bu nedenle kalmak zorundayım.

Kaynak: Colquitt, vd., 2011:7 akt. Özkalp ve Kirel, 2013

Tablo 2’ de görüldüğü üzere Allen ve Meyer’in ‘Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği’, duygusal (affective) bağlılık, devamlılık (continuance) ve normatif (normative) bağlılık olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Bu unsurlar sırasıyla ayrıntılı olarak açıklanacaktır.

➤ **Duygusal Bağlılık**

Çalışanların örgüte duygusal yönden bağlanmalarıdır. Çalışan örgütle özdeşleşmektedir. Duygusal bağlılık çalışanların iş tatminleri ve örgütsel adalet gibi iş tecrübeleri ile gelişmektedir (Güney, 2015:290). Duygusal bağlılıkta çalışanlar örgüte gereksinim duydukları için değil kendi istekleri doğrultusunda bağlanmaktadır (Balay, 2014:27). Örgütlerde duygusal bağlılık şu dört faktörün gelişmesiyle oluşmaktadır; kişilik özellikleri, işin özellikleri, iş tecrübesi ve yapısal özellikler (Allen & Meyer, 1990:4). Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar, buldukları örgütün daha iyi olması için kendilerinin yararına olan bazı durumlardan fedakarlık edip, örgütün lehine çalışmaktadır (Kara, 2015:9). Duygusal bağlılıkta zorunluluk yoktur, istek vardır (San ve Yalçıntaş, 2017:505). Duygusal bağlılık, örgütsel bağlılık unsurlarından işveren tarafından en sevilen ve çalışanların örgüte en çok bağlı olduğu unsurdur (Bayram, 2005:132). Duygusal bağlılık aynı zamanda iş performansını ve örgütsel vatandaşlık davranışını en yüksek seviyeye çıkartan bağlılık türüdür (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013:71). Duygusal bağlılığa sahip olan çalışan örgütün

başarısını kendi başarısıymış gibi kabullenip bu başarı ile gurur duymaktadır (Hacıoğlu, 2014:12).

Tablo 2’de görüldüğü üzere yüksek düzey bağlılığa sahip olan çalışan birinci sütündeki gibi duygular içerisinde örgüte duygusal olarak bağlıdır. İşyerinde kendi isteği ile bulunmak, işe severek gelmek, iş arkadaşlarına bağlılık, devamsızlık yapmama ve işe geç gelmeme gibi durumlar yüksek düzeyde duygusal bağlılığın sonuçlarıdır.

➤ **Devam Bağlılığı**

Devam bağlılığı, çalışanların örgüte maddi yönden bağlılığıdır (Luthans, 2011). Çalışan örgüte katkısını ve harcadığı emeği düşünerek işten ayrılmak istemez. Çalışan işten ayrılmanın maliyetinin yüksek olduğunu düşünerek örgüte maddiyat olarak bağlılık gösterir.

Çalışan, örgütten ayrılınca maddi yükünün artacağı ve bu yükü kaldıramayacağı düşüncesi ile örgütün üyesi olmaya devam etmektedir. Örgütte bulunduğu fayda ile örgütten ayrıldığındaki fayda kıyaslanarak örgüte bağlanma da denilebilir. Bu tür bağlılığa sahip çalışanların ara sıra sergilediği olumsuz davranışlar yöneticiler için sorun oluşturabilmektedir (Ada, Alver ve Atlı, 2008:501). Devam bağlılığında gereklilikler etkili olmaktadır (San ve Yalçıntaş, 2017:505). Devam bağlılığı yüksek olan çalışanlar bulunduğu işyerinde çalışma zorunluluğu hissetmelerinden dolayı çalışmaktadırlar (Love, 2013 aktaran Tarcan vd., 2019:160). Hacıoğlu (2014:13)’e göre, alt düzeyde iş performansı gösteren bu çalışanlar örgütler tarafından pek istenmemektedir. Devam bağlılığı ile örgüte bağlılıkta duyguların rolü azdır (Abosrra, 2017:41).

Uzun süredir aynı örgütte çalışan ile kısa süredir çalışan kişilerin örgütle arasındaki bağ farklıdır. Uzun süredir örgütte çalışan kişilerin elde etmiş olduğu tecrübe ve örgütle arasındaki bağ örgütten ayrılmalarını zorlaştırmaktadır. Çalışanın örgüte karşı olan bu bağına devamlılık bağlılığı denmektedir. Çalışan örgütte hoşlanmadığı ve şikâyet ettiği bir takım şeyler olmasına rağmen örgütte uzun süredir çalışmış olmanın verdiği duygudan dolayı örgütte çalışmaya devam etmektedir. Çalışanlardaki devam bağlılığın oluşmasındaki faktörler ise şu şekildedir (Zencirkıran ve Keser, 2018:276):

- Çalışan bulunduğu örgütteki saygınlık ve mevki kaybı yaşamak istememektedir.
- Uzun süredir örgütte çalışan kişi kıdem tazminatı hakkını kaybetmek istemediğinden örgütten ayrılmak istememektedir.
- Çalışan örgütten ayrıldıktan sonra aynı imkânlarla sahip iş bulamama veya işsiz kalma düşüncesinden dolayı örgütten ayrılmak istememektedir.

Örgütlerde devamlılık bağlılığı iki faktörün gelişmesiyle gerçekleşmez. Bu faktörler; çalışanların örgüte yaptıkları yatırımların büyüklüğü veya sayısı, yeni iş alternatiflerinin azlığıdır (Allen ve Meyer, 1990:4).

Tablo 2’de orta sütunda verilen devam bağlılığı ile ilgili örneklerde görüldüğü üzere duygusal bağlılığın tam tersi bir durum vardır. Çalışan maddi yönden ihtiyacı olduğu için örgütte bulunmaktadır. Örgüte verilen emeklerin boşa gitmemesi, yeni bir iş bulmadaki belirsizlikler, tazminattan mahrum kalma, emekliliğin yaklaşması gibi nedenlerle zorunlu olarak örgütte kalma söz konusudur. Duygular ile örgüte bağlılık yoktur. Yaşı ilerlemiş, eğitim seviyesi düşük, evli olan çalışanlarda devam bağlılığı görülmektedir. Eğitim seviyesi yüksek ve üzerinde fazla bir sorumluluk olmayan çalışanlar ise işten ayrılma maliyetlerini düşünmemektedir.

➤ **Normatif Bağlılık**

Örgüte karşı sorumlulukları olduğunu düşünen çalışanların örgüte bağlılıkları normatif bağlılıktır. Ahlaki ve vicdani duygular ağır basarak oluşmaktadır. Normatif bağlılıkta devam bağlılığı gibi zorunluluk gerektirir. Fakat devam bağlılığı maliyet yönünden gerektirirken normatif bağlılık örgüte ve işverene sadakat yönünden bağlılık gerektirmektedir.

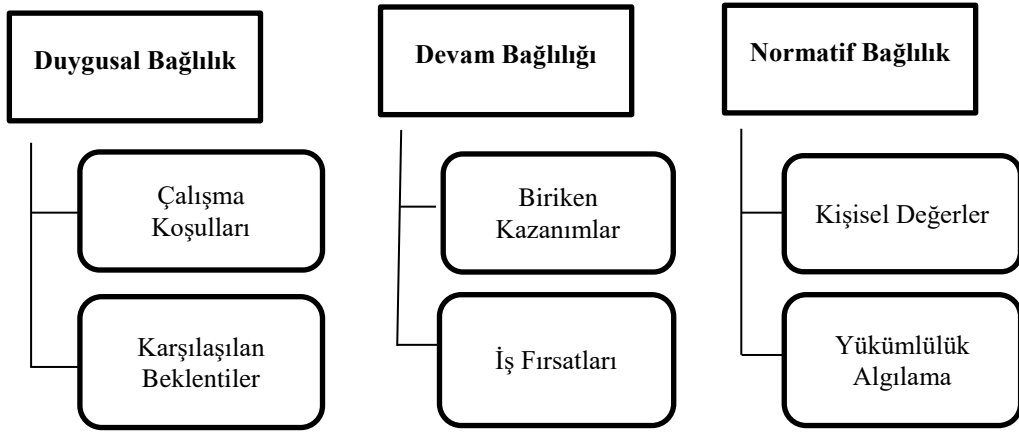
Normatif bağlılıkta çalışan, örgüte olan sadakate inanarak ve örgüte karşı ahlaki olarak, zorunluluk hissederek örgüte bağlıdır (Doğan ve Kılıç, 2007:47). Normatif bağlılığın oluşmasında kültürel ve sosyal baskıların etkileri büyüktür. Normatif bağlılık davranışı yükümlülük hissetmekle ortaya çıkmaktadır (Ada vd., 2008:501).

Normatif bağlılık, çalışanın kendini örgüte karşı borçlu hissetmesi nedeni ile ortaya çıkan bağlılıktır. Çalışan örgüt ortamından memnun olmasa dahi yeni iş arayışına girmemektedir (Zencirkıran ve Keser, 2018:277). Çalışan, örgütü yüzüstü

bırakmak istemediğinden örgütte çalışmaya devam etmektedir (Özdemir ve Cemaloğlu, 2017:241). Kişinin kendisinin örgütte kalmasının mecburiyetine inanmasının nedeni de içinde bulunduğu çevrenin sosyal baskıları, kültürel birikimler ve sosyalleşme aşaması sonucunda elde ettiği deneyimlerdir (Çöllü ve Summak, 2010:277).

Diğer bağlılık türlerinden farklı olarak normatif bağlılık toplum kültüründen, normlardan, bireyin örgüte girmeden önceki tecrübelerinden, iş ve aile çevresinden etkilenmektedir. Bu bağlılık türünde çalışanlar toplumun ahlaki değerleri ile örgütün ahlaki değerlerinin örtüşmesi ile örgüte bağlılık duymaktadır (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010:6; Usta, 2012:48).

Tablo 2’de verilen örnek ifadelerden de anlaşılacağı üzere çalışan minnet duygusu ile örgüte bağlıdır. Çalışan işten ayrılmasının işvereni yarı yolda bırakacağına inanır. Örgütün onun için verdiği emekleri düşünerek örgütte kalma isteğindedir.



Şekil 2: Örgütsel Bağlılığın Öncülleri

Kaynak: Keser ve Güler, 2016:249 aktaran Gökçe, 2018:148

Örgütte istedikleri için çalışanların duygusal bağlılığı yüksek, ihtiyacı oldukları için çalışanların devam bağlılığı yüksek, yükümlülüklerinden dolayı çalışanların ise normatif bağlılığı yüksek olduğundan örgütte çalışmaya devam etmektedir (Allen & Meyer, 1990:3).

Özetle Şekil 2’de Allen ve Meyer’in örgütsel bağlılık öncülleri verilmiştir. Duygusal bağlılık; çalışanın beklentilerinin karşılanması ve çalıştığı örgütteki çalışma koşullarından memnuniyet duyması ile oluşurken, devam bağlılığı; çalışanın bulunduğu örgütte kazandığı tecrübeler, edindiği arkadaşlıklar, elde ettiği kıdemi ve

örgütten ayrıldığında iş fırsatlarının kısıtlı olması nedeniyle başka bir iş bulamamak veya buradaki birikimlerini orada kullanamama durumu nedeniyle örgüte bağlanmaktadır. Normatif bağlılık ise; çalışanın örgüte karşı olan ahlaken ve vicdanen duyduğu yükümlülükleri, bireysel ve toplumsal değer yargıları ile örgüte bağlanması ile oluşmaktadır.

1.1.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Güney (2015:291-293)'e göre; örgütün amaçlarını başarmak için yöneticiler, çalışanların örgüte bağlılığını arttırmak adına çaba sarf etmektedir. Yöneticiler, çalışanların hedefleri ile örgütün hedeflerini örtüşür duruma getirmelidir. Çalışanlar örgütün amaçlarını gerçekleştirirken kendi hedeflerinin de gerçekleştiğini hissederse örgüte bağlılıkları artar. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışan, örgütün amaçları ve başarısı için elinden gelenin daha fazlasını yapar. Çalışma ortamı çalışanların rahatça ve işlerini düzgün bir şekilde yapmaları için dizayn edilmelidir. Yöneticiler örgütsel bağlılığın artması için bunlara dikkat edip önem göstermelidir. İşini rahat, güvenilir ve sağlıklı ortamda yapan çalışanların örgütlerine sadakat duygusu artacaktır. Örgütün değer ve inançları ile çalışanlar kendileri arasında uyumu hissettiklerinde, tanıdıklarına işletmede çalıştıklarından memnun olduklarından bahsederek toplumda örgüt için imaj yaratacaklardır. Örgütün parçası olduğunu hisseden çalışanın iş tatmini ve örgüte olan bağlılığı artacaktır. Tatmin düzeyi artan çalışanın performansı da artmaktadır. Çalıştıkları örgütte değerli olduğunu hisseden çalışan örgütü benimseyerek, örgüte karşı sadakati ve bağlılığı artacaktır. Böyle bir çalışanın işten ayrılma ve yeni iş arama düşüncesi azalacaktır.

Yöneticiler çalışanlara adil davrandığı takdirde çalışanlar örgüte karşı güven duymaktadır. Eşit ve benzer haklara sahip bireyler ile aynı şekilde cezalandırıldığını ve ödüllendirildiğini gören çalışanın duyduğu güven duygusu ile örgüte bağlılığı artacaktır. Yöneticiler çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini arttırmak için örgütsel iletişimi başarılı şekilde yapmalıdır. Çalışanları ilgilendiren kararlarda çalışanları açık ve olabildiğince erken bilgilendirmeleri gerekir. Bu durumda çalışanlar örgüt tarafından önemsendiklerini hissedeceklerdir. Çalışanlara sunulan iş güvencesi çalışanları örgüte daha fazla bağlamaktadır. Çalışanların karar sürecinde fikirleri alınarak sürece katmak, tatminlerini arttırdığı gibi örgütsel bağlılık düzeyini de arttırmaktadır. Örgütler çalışanlarıyla arasındaki bağlılığa önem verdiği takdirde

örgütsel bağlılık, devamsızlığın ve işten ayrılma istemenin azalması ile sonuçlanmaktadır (Mowday, Porter & Steers, 1982 aktaran Mathieu & Zajac, 1990:171).

Örgütsel bağlılığın işle ilgili çeşitli davranışlara etkisi bulunmaktadır. Her bir örgütsel bağlılık türünün bu davranışlardaki etkisi farklı şekilde olabilmektedir. Duygusal bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işteki performansı artırırken, normatif bağlılığın bu davranışları az etkilediği, devam bağlılığın ise bu davranışlar üzerinde olumsuz etkiler oluşturduğu ortaya konmuştur. Devam bağlılığının işteki devamsızlığın artmasında güçlü bir etkisi vardır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013:71). Örgütteki her çalışanda üç bağlılık türünü de değişik derecelerde görmek mümkündür. Örneğin; bir çalışanın örgütte kalma isteği ve ihtiyacı yüksekken, yükümlülüğü az hissetmektedir. Başka bir çalışanın ise örgütte kalma isteği düşük, ihtiyacı orta, yükümlülük hissi ise yüksek olabilir (Meyer ve Allen, 1991:68).

Yapılan araştırmalara göre çalışanların örgüte karşı olan bağlılıklarının davranışsal olduğu ortaya konulmuştur. İşten tatmin olma, isteklendirme ve örgütün üyesi olarak kalma isteği ile bağlılık arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır. İş değiştirme ve işte devamsızlık yapma ile bağlılık arasında olumsuz bir ilişki bulunmaktadır (Yağcı, 2007:119). Yüksek duygusal bağlılığa sahip olan çalışan örgütü için gereğinden fazla çaba gösterir ve örgütün çıkarları için çalışır. Çalışan örgütte güven hissediyor, adaleti ve çalışana verilen önemi görüyorsa duygusal bağlılık yüksek olmaktadır. Bu durum aynı zamanda çalışanın motivasyonunu artırıp performansına da olumlu yansımaktadır (Zencirkıran ve Keser, 2018:275-276).

Literatürde örgütsel bağlılığın sonuçları olarak, örgütsel bağlılık ile iş verimliliği arasında olumlu bir ilişki olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılık ile performans arasındaki ilişkinin ise yeni işe başlayanlarda yüksek olduğu, kıdemli çalışanlarda ise azaldığı görülmüştür. Bağlılık şekillerine göre davranışların da farklılaştığı görülmüştür. Devam bağlılığının işi bırakma düşüncesini azalttığı fakat düşük performans ve devamsızlıkla ilişkili olduğu görülmüştür (Robbins & Judge, 2012 akt. Özdemir ve Cemaloğlu, 2017:438).

Yönetim ile sendika arasındaki ilişki de çalışanların örgüte bağlılığını şekillendirmektedir. Sendikalı çalışanların bağlılık kararları yönetim ve sendika arasındaki ilişkiden etkilenecek sonuçlanmaktadır (Gökçe, 2018:170).

Örgütsel bağlılık devamsızlık, işten ayrılma gibi davranışları azalttığı gibi aynı zamanda ürün ve hizmet kalitesini de olumlu yönde etkilemektedir (Erceylan, 2010:4).

➤ **Düşük Örgütsel Bağlılık**

Bağlılık bu düzeyinde çalışanı örgüte bağlayan davranışlar yok denecek kadar azdır. Düşük örgütsel bağlılığın çalışan ve örgüt için olumlu ve olumsuz sonuçları bulunmaktadır (Balay, 2014:93). Örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanların başka iş arama eğilimi daha fazla olmaktadır. Kişisel tatminleri için memnuniyet duyacakları yeni işlere geçiş yapmaktadırlar (Erceylan, 2010:42-43). Düşük bağlılıkta çalışanların yaratıcılığı ortaya çıkabilir. Bu olumlu sonuçlarından biridir. Düşük örgütsel bağlılığa sahip olan çalışanlar işverenin gözünden düşmektedir. İşveren diğer çalışanları tercih etmektedir. Bu durumda düşük örgütsel bağlılığa sahip olan çalışanların terfi etmesinde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Düşük örgütsel bağlılığa sahip olan bireyler iş ve gelir kaybı, dışlanma gibi olumsuz sonuçlarla karşılaşmaktadır. Düşük örgütsel bağlılığın örgüt için olumsuz sonuçları ise devamsızlık, işe geç gelme, örgütte kalma niyetinin olmaması, zimmete para geçirme, örgüte karşı sadakatsizliktir (Randall, 1987:461-463). Örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanın örgüte yararından çok zararı olacaktır. Düşük örgütsel bağlılığa sahip çalışanda; performans düşüklüğü, devamsızlık, olumsuz davranışlar ve işten örgütten ayrılmalar görülmektedir (Zencirkıran ve Keser, 2018:278-279). Örgüt için olumlu yanı ise performans göstermeyen ve örgüte zararı olan kişilerin işten ayrılmasıdır.

Bu bağlılık düzeyi Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık sınıflandırmasındaki devam bağlılığı ile örtüşmektedir (Koç ve Topaloğlu, 2012 aktaran Kara, 2015:22).

➤ **İlımlı (Orta) Örgütsel Bağlılık**

İlımlı örgütsel bağlılığa sahip olan çalışanlar örgütün her değerlerini kabul etmek yerine bazı değerlerini kabul etmektedir. Bir yandan örgütün kendilerinden beklentilerini yerine getirirken bir yandan da kendi değerlerini korumaktadırlar (Balay, 2014:96). İlımlı örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar topluma karşı olan sorumlulukları ile örgüte karşı olan sorumlulukları arasında karmaşa yaşamaktadır (Randall, 1987:464). Örgütle özdeşleşmeyen bu çalışanları terfi ve ilerlemeleri yavaş olmaktadır. Örgüt açısından bakıldığında ise düşük seviyede bağlı çalışanlara göre devamsızlık ve işi aksatma oranları düşüktür (Usta, 2012:56-57).

Bu bağıllık düzeyi Allen ve Meyer'in örgütsel bağıllık sınıflandırmasındaki normatif bağıllık ile örtüşmektedir (Koç ve Topaloğlu, 2012 aktaran Kara, 2015:23).

➤ **Yüksek Örgütsel Bağıllık**

Yüksek örgütsel bağıllığa sahip çalışanlar örgütün gözde çalışanlarıdır ve kurumun yıldızları olarak adlandırılmaktadırlar. Bu düzeydeki çalışanlar sağlık problemleri haricinde devamsızlık yapmazlar ve yüksek bağıllığa sahip olan çalışanların kendi istekleri ile işi bırakırsa yerinin doldurulması oldukça maliyetli ve güç olmaktadır (Blau ve Boal, 1987:294). Bu düzeyde çalışan örgüte yüksek derecede bağıllığından dolayı çalıştığı örgüt tarafından üst kademeye terfi ettirilerek ödüllendirilmektedir (Randall, 1987:464). Yüksek örgütsel bağıllığın olumlu sonuçları olduğu gibi olumsuz sonuçları da vardır. Olumsuz sonuçlarından biri çalışanın kişisel gelişimini engellemesidir (Mowday, Porter & Steers, 1982 akt. Randall, 1987:465). Yüksek düzeyde örgütsel bağıllığın birey için olumsuz yanlarından bir diğeri de kendinden feda edip ailesi ile vakit geçirmesinin kısıtlanmasıdır. Bir diğeri olumsuz yanı ise yeniliklere ve yaratıcılığa kapalı olmalarıdır. Olumlu yanlarından biri ise güven duygusudur. Örgüt için olumlu yanı ise bu düzeydeki çalışanların işten ayrılmayı düşünmemeleridir.

Yüksek örgütsel bağıllık Allen ve Meyer'in sınıflandırmasındaki duygusal bağıllık ile örtüşmektedir. Çalışan bulunduğu kurumun üyesi olmaktan memnun olmakta ve duygusal olarak örgüte bağlanmaktadır (Koç ve Topaloğlu, 2012 aktaran Kara, 2015:24).

Yüksek örgütsel bağıllığa sahip çalışanlar yüksek düzeyde çaba göstermektedir. Gösterilen bu yüksek çaba hem bireysel olarak hem de örgütsel olarak yüksek düzeyde performans ve etkililikle sonuçlanmaktadır (Warsame, 2015:11).

Örgütsel bağıllığı yüksek olan çalışanlar; uyumlu, üretken, sorumluluk sahibi ve daha az maliyetli olurlarken aynı zamanda yüksek örgütsel bağıllık çalışanların örgütsel süreçleri benimsemesini ve süreçlere uyumu sağlamaktadır (Bayar, 2015:118).

Yüksek örgütsel bağıllığa sahip olan çalışanların işten ayrılma düşünceleri çok azdır. Fakat aldıkları ücreti veya ödüllendirme sistemini yeterli bulmadıkları takdirde işten ayrılabilirler (Usta, 2012:57).

Örgütsel bağıllığı yüksek olan çalışanların, değişen ve gelişen rekabet ortamında örgütlerinin başarısına katkısı büyüktür. Feldman ve Moore (1982:2 akt.

Uyur, 2007:73), örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların özelliklerini şu şekilde sıralamıştır:

- Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların performansı örgütsel bağlılığı düşük olanlara göre yüksektir. Bu nedenle denetim ve disipline olan ihtiyaçları azdır.
- Yüksek düzeyde örgütsel bağlılığı olan çalışanların güvenilirliği ve samimiyeti kriz anlarında anlaşılmaktadır.
- Örgütün içindeki pozisyonlarında yükselmeleri örgüte sağlayacakları yarar olarak görmektedirler.

Tablo 3: Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları

Bireysel		Örgütsel		
Pozitif	Negatif	Pozitif	Negatif	
Düşük Örgütsel Bağlılık	-Bireysel yaratıcılık, yenilik ve özgünlük -Daha etkili insan kaynağı kullanımı	-Daha yavaş kariyer gelişimi ve terfi -Dedikodunun bir sonucu olarak kişisel maliyetler -Örgütsel hedefleri alt etme olasılığından ihraç, çıkış veya çaba	-Yıkıcı / kötü performans gösteren çalışanların zararının sınırlaması, moralin artırılması, yenilerin alınması -Dedikoduların örgüt için faydalı sonuçları	-Daha fazla iş devri, geç kalma, devamsızlık, kalmak istememek, düşük iş miktarı, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasadışı faaliyet, sınırlı rol üstü davranış, zarar verici rol modelleme, zarar verici sonuçları olan söylentiler, çalışanlar üzerinde sınırlı örgütsel kontrol
İlmlı Örgütsel Bağlılık	-Aidiyet, güvenlik, etkinlik, sadakat ve görevle ilgili gelişmiş duygular -Yaratıcı bireycilik -Örgütten farklı kimliğin korunması	-Kariyer geliştirme ve terfi fırsatları sınırlı olabilir -Parçalı bağlılıklar arasında zor uzlaşma olabilir.	-Artan çalışan görev süresi, sınırlı işten ayrılma niyeti, sınırlı iş doyumu ve daha fazla iş tatmini	-Çalışanların, ekstra rol davranışlarını ve vatandaşlık davranışlarını sınırlayabilir. -Çalışanlar örgüt taleplerini çalışma dışı taleplerle dengeleyebilir. -Örgütsel etkililikte azalma olabilir.
Yüksek Örgütsel Bağlılık	-Bireysel kariyer gelişimi ve beklentiler artırılır -Davranış örgüt tarafından ödüllendirilir -Çalışanın işini tutku ile yapması	-Bireysel büyüme, yaratıcılık, yenilikçilik ve hareketlilik fırsatları bastırılması -Değişime karşı direnç -Sosyal ve aile ilişkilerinde stres ve gerginlik -Arkadaş dayanışmasının yoksunluğu -Çalışma dışı örgütler için sınırlı zaman ve enerji	-Güvenli ve istikrarlı iş gücü -Çalışanlar kuruluşun daha fazla üretim taleplerini kabul eder -Yüksek düzeyde görev rekabeti ve performans -Örgütsel amaçların karşılanması	-İnsan kaynaklarının etkisiz kullanımı -Örgütsel esneklik, yenilikçilik ve uyum eksikliği -Geçmiş politikalara ve prosedürlere duyulan güveni ihlal etmek -Öfke ve düşmanlığa aşırı hevesli çalışanlar -Örgüt adına yasa dışı / etik olmayan eylemlere kalkışma

Kaynak: Randall, 1987:462

Yukarıda ayrıntıları ile verilen örgütsel bağlılık sonuçları Tablo 3’de görüldüğü üzere özet olarak verilmiştir.

1.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Bu başlık altında örgütsel bağlılığın boyutları olan uyum, özdeşleşme ve içselleştirme kavramları yer alacaktır.

1.2.1. Uyum

Uyum boyutu, bağlılıkta ilk kademeyi oluşturmaktadır (Brockner, Tyler & Schneider, 1992:242). Uyum boyutu ödüllere dayalı bağlanmadır. Eğer çalışanlar davranışlarını inanç ve değerleriyle değil de ödül elde etmek için yapıyorsa bunun sonucundaki bağlılık uyum boyutuyla ilgilidir. Çalışanlar örgütle ve yöneticiyle uyum içinde olduklarında genelde bir şeyler elde etme çabasındadır. Bu yüzeysel bir ilişkidir (Güney, 2015:279). Uyum boyutunda zorunluluk ön plandadır. Bu nedenle kontrole dayanır ve kişiye seçme olanağı vermemektedir (Handy, 1985:138-139 akt. Balay, 2014:104).

Çalışanların örgüte bağlılığında uyum boyutuna etki eden unsurlar bulunmaktadır. Bunlar (Güney, 2015:279-280);

- Tanınma,
- Prestij,
- Yetki elde edebilme,
- Yükselme - kademe atlama,
- Saygınlık kazanma,
- Para elde etme,
- Mevkiye - makama sahip olma,
- Kendi benliğini tahmin etme,
- Geleceğini güvence altına almadır.

1.2.2. Özdeşleştirme

Özdeşleşme boyutu bağlılığın ikinci aşamasıdır ve çalışanın örgüt ve örgütte çalışan diğer çalışanlar ile yakın olma isteğidir (Gümüş ve Sezgin, 2012:103). Özdeşleşme boyutunda çalışanlar bulunduğu örgütle yüksek derecede özdeşleşmektedir (O'Reilly, 1995:322-323 aktaran Balay, 2014:108). Çalışanın tutum ve davranışları ile örgütün değer ve inançları örtüşünce oluşan bağlılıkla çalışan olumlu davranış sergiler. Örgüt içinde çalışanların pozitif ilişkiler kurarak, örgütün

parçası olmaktan ve örgütün değer ve inançlarına göre hareket etmekten mutluluk duyuyorsa çalışanlar örgütü evi gibi görür ve istekli giderler. Bu hissettikleri mutluluk duygusu verimliliklerini de arttırmaktadır (Güney, 2015:280).

1.2.3. İçselleştirme

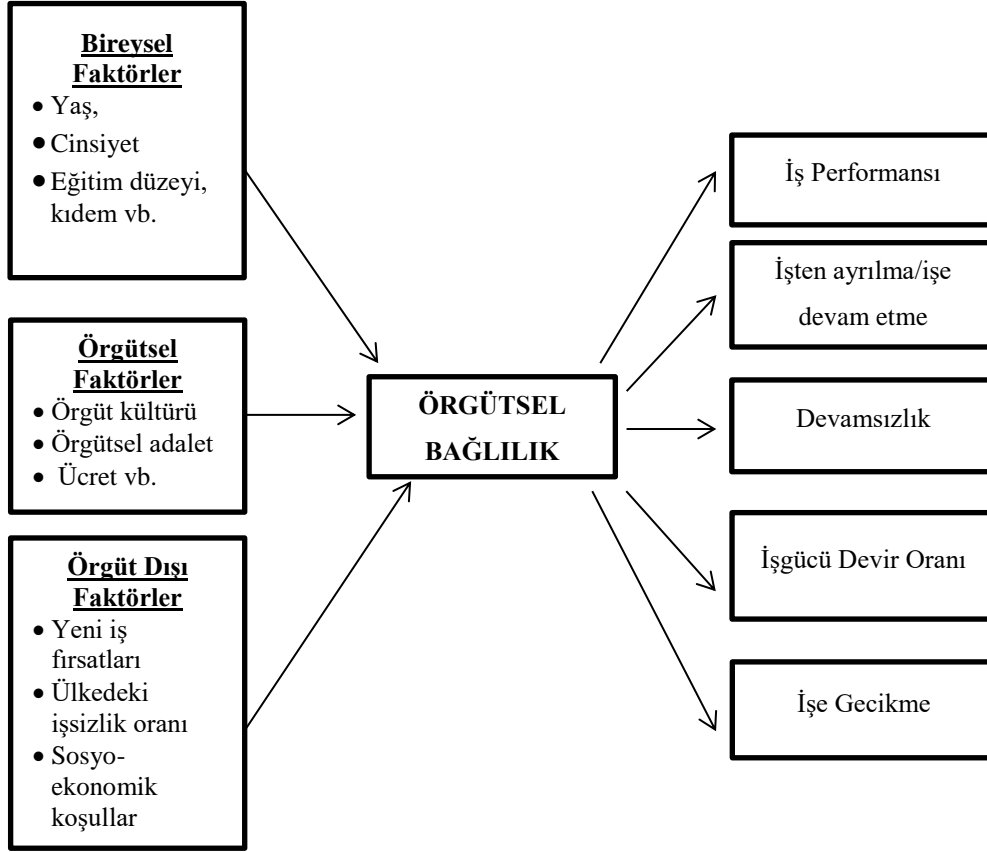
Çalışanlar ile örgütlerin değerleri birbiri ile uyumluysa bağlılık oluşur. Bu bağlılıkta içselleştirme boyutu ile ifade edilir. Çalışanların ve örgütlerin değerleri birbiri ile uyumlu olduğunda çalışanlar mutlu olmaktadır ve örgütte devamlılıkları olsun istemektedirler. Örgütün en çok güvendiği çalışanlar içselleştirme düzeyi yüksek olan çalışanlardır. Bu çalışanlar örgütüne çok bağlı olduklarından örgütlerini her yerde savunup, sahip çıkmaktadırlar (Güney, 2015:280). İçselleştirilmenin gerçekleşmesi hem çok zordur hem de uzun zaman almaktadır (Gümüş ve Sezgin, 2012:103-104).

1.3. Örgütsel Bağlılık Faktörleri

Bu başlık altında örgütsel bağlılığın temel faktörleri ve üç bileşenli örgütsel bağlılık faktörleri yer almaktadır.

1.3.1. Örgütsel Bağlılığın Temel Faktörleri

Örgütsel bağlılığı etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Mowday, Porter ve Steers'e göre örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler; kişisel özellikler, rol ve iş özellikleri, yapısal özellikler ve iş deneyimi olmak üzere dörde ayrılmaktadır (Yalçın ve İplik, 2005:399). Literatürde ise genel olarak örgütsel bağlılığı etkileyen temel faktörler bireysel (demografik), örgütsel, durumsal ve örgüt dışı faktörler başlıkları altında toplanmıştır (Esmer ve Yüksel, 2017:262). Bu çalışmada da demografik, örgütsel, örgüt dışı ve durumsal faktörlere yer verilmiştir.



Şekil 3: Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve Sonuçları

Kaynak: Suliman, 2002:172

Şekil 3’de örgütsel bağlılığı etkileyen üç faktör ve bu faktörlerin ortaya çıkardığı çeşitli sonuçları görülmektedir. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler kültürden kültüre farklılık gösterebilmektedir.

1.3.1.1. Demografik Faktörler

Demografik faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, kıdem ve medeni durumdur.

Yapılan araştırmalarda demografik faktörler ile örgütsel bağlılık arasında ilişkiler bulunmuştur (Kavi vd., 2017:138). Fakat literatürdeki araştırmalarda yaş ve cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerinde ortak bir sonuç bulunamamıştır. Örgütsel bağlılığın yaşın ilerlemesi ile arttığı görülmüştür. Bunun nedeni yaş ilerledikçe iş bulma olanağının azalması ve eğitimin ilerletilmesini imkânının daha az olmasıdır. Genç çalışanların yaşlı çalışanlara göre örgüte bağlılığının daha az olduğu da ortaya çıkan sonuçlar arasındadır. Çalışanın kıdemi ile örgütsel bağlılık arasında

pozitif ilişki ortaya çıkmışken eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında negatif ilişki bulunmuştur (Uygur, 2009:22-23 akt. Kavi vd., 2017:138).

Karataş ve Güleş (2010)'un yaptığı çalışma sonucunda kıdemin ve yaşın örgütsel bağlılık üzerinde bir etkisinin olmadığı ortaya konmuştur. Yalçın ve İplik (2005)'in otel çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada otel çalışanlarının yaşı ilerledikçe örgütsel bağlılıklarının azaldığı, eğitim seviyesi arttıkça örgütsel bağlılığın da azaldığı görülmüştür.

Çöl ve Gül (2005)'in akademisyenler üzerine yaptığı çalışmada eğitim düzeyinin artması ile devam bağlılığında azalma olduğu görülmüştür. Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009)'un çalışmasında da eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığı görülmüştür. Öztürk (2018)'in çalışmasında sağlık çalışanlarının eğitim seviyelerine bağlı olarak örgütsel bağlılıklarında değişiklik görülmemiştir. Tarcan ve arkadaşları (2019)'un yaptığı çalışmada lisansüstü eğitime sahip olan çalışanların normatif bağlılıklarının lise ve dengi eğitim düzeyine sahip çalışanlardan daha fazla olduğu görülmüştür.

Erkeklerin kadınlara göre örgütlerine daha fazla bağlı olduğu ile ilgili çalışmalar bulunmaktayken kadınların örgütlerine sıkı sıkıya bağlanıp, işlerini eksiksiz ve zamanında yaparak işlerinde kalıcı olmak isteme gibi faaliyetleri de bulunmaktadır. Bu durumda da kadınların örgütsel bağlılıkları erkeklerden fazla olabilir (Usta, 2012:103). Sürekli (1998)'in yaptığı çalışmada erkek sendika üyelerinin kadın üyelere göre örgüte normatif yönden daha çok bağlı oldukları bulunmuştur. Öztürk (2018)'in yaptığı çalışmada erkek çalışanların kadın çalışanlara göre duygusal, devam ve normatif bağlılıkları daha yüksektir. Kadınların aile ve topluma karşı sorumluluklarından dolayı kadınların örgüte bağlılığı daha düşük ailesine bağlılıkları daha yüksek olabilmektedir. Tarcan ve arkadaşlarının (2019) yaptığı çalışmada erkeklerin kadınlara göre daha fazla duygusal bağlılığa sahip olduğu görülmüştür.

Medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında ilişki birçok tartışmalara neden olmuştur. Evli kişilerin ekonomik sorumluluklarından dolayı örgüte bağlılıklarının daha yüksek olacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda sahip olunan çocuk sayısı da örgütsel bağlılık üzerinde etkili olmaktadır (Gümüş ve Sezgin, 2012:110). Usta (2012)'nin yaptığı çalışmada da evli olan çalışanların bekâr çalışanlara göre çalıştıkları örgüte bağlılıklarının daha fazla olduğu görülmüştür. Öztürk (2018)'in sağlık

çalışanlarıyla yaptığı araştırmanın sonucuna göre evli olan çalışanların örgüte olan bağlılığı bekârlardan daha fazla olarak tespit edilmiştir. Bu durumda evlilerin üzerlerindeki sorumlulukların bekârlardan daha fazla olmasından kaynaklanabilmektedir. Tarcan ve arkadaşlarının (2019) çalışmasında evlilerin duygusal bağlılıklarının fazla olduğu, bekârların ise devam bağlılığının fazla olduğu ortaya çıkmıştır.

1.3.1.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler; örgüt kültürü, çalışanların ücret düzeyi, örgütün büyüklüğü ve yapısal özellikleri, örgütsel adalet, rol çatışması, görev kimliği, çalışan beklentilerinin çalışılan görevde karşılanma derecesi, sosyal etkileşim tercihleri, örgüt kültürü ve örgütsel güven sayılabilir (Erceylan, 2010:32; Kavi vd., 2017:139; Gümüş ve Sezgin, 2012). Çalışanlar örgütsel etmenlerden etkilenmektedir. Örgütsel etmenler çoğunlukla duygusal bağlılığı etkileyen faktörlerdir (Esmer ve Yüksel, 2017:262).

Rol çatışması; çalışanın kendisine verilen görevden beklentisi ile işletmenin beklentisinin uyuşmaması durumudur. Rol belirsizliği ise, işletmenin çalışana neyi nasıl yapması gerektiğini bildirmeme durumudur (Usta, 2012:108-109). Rol çatışması ve belirsizliğin olması örgüt dışındaki alternatifleri daha çekici kılar ve bu durumda örgütsel bağlılığın azalması ile sonuçlanır (Balay, 2000:61-62 akt. Kavi vd., 2017:139). Rol çatışması iş tatmini ve örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilemektedir (Erceylan, 2010:36).

Ücret; çalışanların performans, motivasyonunu arttırdığı gibi ücretlerin artması da çalışanın örgüte olan bağlılığının artmasında etkili olmaktadır. Titizlik ve özenle görevlerini yerine getiren çalışanlar örgütlerin maliyetlerini azaltırken verimlilikleri artırmaktadır (Erceylan, 2010:35). Maddi ödüller (ücret, ikramiye, prim vb.) çalışanların bağlılığında etkili olduğu gibi manevi ödüllerde (takdir, teşekkür vb.) çalışanların bağlılığında etkilidir (Usta, 2012:110). Yüceler (2009:456)'in akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada ücret tatmininin örgütsel bağlılığı azaltması veya artmasında önemli bir unsur olduğu ortaya çıkmıştır.

Adalet algısı çalışanların örgütsel bağlılığını olumlu veya olumsuz etkilemektedir (Abossra, 2017:50). Örgütte adaletin olması çalışanların örgüte karşı olan bağlılığı ve güveni arttırmaktadır (Erceylan, 2010:37). Prosedürel ve dağıtımsal

adalet çalışanlar tarafından kabul görürse örgütsel adalet sağlanmış olur ve örgütsel bağlılığın oluşmasında etkilidir (Usta, 2012:108).

Örgütsel bağlılığa sahip olan çalışanlar örgütün değerleri ve kültürünü benimsedikleri için güçlü bir örgüt kültürüne sahiptirler (Erceylan, 2010:33). Örgüt kültürünü benimsemiş olan çalışanlar kendi değer ve inançlarını örgütünkilerle özdeşleştirdiği için örgütsel bağlılık oluşmuş olur (Usta, 2012: 107). Çalışanlar buldukları örgütün kar amacının yanında çalışanların mutluluğu ve refahını da düşündüğünü hissederse örgüte güvenleri artar ve bu durumda örgütsel bağlılığı artırmaktadır (Gümüş ve Sezgin, 2012:121).

1.3.1.3. Örgüt Dışı Faktörler

Sektörün durumu, piyasadaki yeni iş bulma olanakları, ülkenin sosyo-ekonomik durumu, ülkedeki işsizlik oranı, profesyonellik, ait olma ihtiyacı gibi unsurlar örgüt dışı faktörlerdir (Gündoğan, 2009:36; Gökçe, 2018:155; Erceylan, 2010:39). Bu başlık altında yeni iş bulma olanakları, ait olma ihtiyacı ve profesyonelliğe değinilecektir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen çevresel etkenlerden biri olan alternatif iş imkanları; bireylerin yeni iş bulma olanaklarına sahip olduğunu gösterdiğinden dolayı bağlılığı etkilemektedir. İş bulma olanağı az olan çalışanların örgüte bağlılığı artarken, iş bulma olanağı fazla olan bireylerin ise bağlılığı azalmaktadır (Erceylan ,2010:39).

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin basamaklarından biri olan ait olma ihtiyacı örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt dışı faktörler içerisinde yer almaktadır. Bireyler ait olma duygusunu gerçekleştirebilmek için bir topluma ihtiyaç duymaktadır. Bireyler, çalıştıkları örgütlerde birlikte çalıştıkları diğer bireyler ile geliştirdikleri iletişim ve paylaştıkları değerler sonucunda ait olma duygusunu gerçekleştirmektedir. Gerçekleştirilen ait olma duygusu örgütsel bağlılığı olumlu veya olumsuz yönde etkiye sahiptir (Erceylan, 2010:40).

Profesyonellik kavramı, mesleğe bağlılık ile ilgili bir kavram olup bireyin kendini mesleği ile özdeşleştirmesidir. Profesyoneller için mesleğe bağlılık ile örgüte bağlılık arasında karmaşa yaşanmaktadır. Profesyonellerde şartlara göre ya mesleğe bağlılık ya da örgüte bağlılık önemli olmaktadır (İnce ve Gül, 2005:84).

1.3.1.4. Durumsal Faktörler

Durumsal faktörler; sosyalleşme süreci, örgütsel destek, ön bağlılık vb. olarak sayılabilir.

Bireyin işe başlamadan önce örgüte karşı olan genel bağlılığı ön bağlılığı için bir adımdır. Yüksek düzeyde bir ön bağlılıkta örgütsel bağlılığı olumlu etkilemektedir (Balay,2000:64 akt. Kavi vd., 2017:139).

Sosyalleşme süreci ise çalışanın örgütle ve çalışma arkadaşları ile tanışma ve kaynaşma sürecidir. Bu süreçte örgüt çalışana yeni beceri, yetenek ve bilgi kazandırırken çalışanda bu kazanımlarını örgüt için kullanmaya çalışır. Çalışan örgütün kendini desteklediğini hissederse örgütün amaçlarını gerçekleştirmek amacıyla örgütün amaçlarına ulaşması için çaba sarf eder. Bu durumda çalışan hem örgüte hem de örgüte ait olduğunu hissederek bağlanır. Örgütsel destek örgütsel bağlılıkta etkili bir faktördür (Keser, 2011:74-109 akt. Kavi vd., 2017:140).

Bağlılık ile ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Yapılan bu araştırmaların sonuçlarına göre bağlılık işgücü devir oranı, işten ayrılma niyeti, devamsızlık gibi davranışları bağımsız bir değişken olarak etkilenirken; demografik faktörler, rol çatışması, örgütsel yapı gibi değişkenlerden ise bağımlı bir değişken olarak etkilendiği ortaya çıkmıştır (Kavi vd., 2017:140).

1.3.2. Çoklu Örgütsel Bağlılık Faktörleri

Örgütün başarılı olmasındaki en büyük etken insan kaynağının işini severek yapması ve işinden tatmin olmasıdır. Çalışanların örgütten ayrılmasını engellemek amacıyla üst kademelerin örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler üzerinde durması ve bu faktörler üzerinde iyileştirmeler yapması örgütsel bağlılık açısından faydalı olabilmektedir (Güney, 2015:281). Bu başlık altında duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık faktörlerine değinilecektir.

1.3.2.1. Duygusal Bağlılık Faktörleri

Allen ve Meyer duygusal bağlılık faktörlerini şu şekilde sıralamıştır (Allen & Meyer, 1990:17):

- İş zorluğu: Çalışanların çalıştıkları örgütteki işlerinin zor ve heyecan verici olmasıdır.

- Rol netliği: Örgütün çalışanlarından ne beklediğini her zaman açıkça çalışanlara bildirmesidir.
- Hedef netliği: Çalışanların neyi niçin yaptıklarını açıkça bilmesidir.
- Hedef zorluğu: Çalışanın yapması gerekenlerin beklenenden ve talep edilenden zor olmasıdır.
- Yönetimin önemsemesi: Üst yönetimin çalışanların istek ve önerilerini dikkate almasıdır.
- Çalışanların uyumu: Örgütteki çalışanların birbiri ile anlaşması ve uyumudur.
- Örgütsel güvenilirlik: Çalışanın, örgütün sözünde duracağına ilişkin güveninin olmasıdır.
- Eşitlik: Örgütteki çalışanlara hak ettiğinin ne azının ne de fazlasının verilmemesidir.
- Kişisel önem: Çalışanların yaptıkları işlerin örgütün amaçlarına büyük katkıları olduğu konusunda çalışanların teşvik edilmesidir.
- Geri bildirim: Örgütün çalışanın performansı ile ilgili çalışana bilgilendirme yapmasıdır.
- Katılım: Çalışanların kendi yaptıkları işler ve performansları ile ilgili kararlara katılımlarının müsaade edilmesidir.

1.3.2.2. Devam Bağlılığı Faktörleri

Allen ve Meyer devam bağlılığı ile ilgili faktörleri şu şekilde sıralamıştır (Allen & Meyer, 1990:18):

- Beceriler: Çalışmakta olunan kurumda edilen tecrübe ve becerilerin başka bir kuruma geçildiğinde kullanılıp kullanılmayacağına veya başka bir kurumda çalışana faydası olup olmadığına düşünülmesidir.
- Eğitim: Çalışan eğitiminin bu organizasyon için uygun ve yeterli olduğunu düşünürken başka herhangi bir kurumda çalıştığında eğitiminin yetersiz ve geçersiz olabileceğini düşünmesidir.
- Yerini değiştirmek: Çalışanın çalışmakta olduğu kurumdan ayrıldığında taşınmasını gerektiğini düşünmesidir.
- Öz yatırım: Çalışmakta olduğu kuruma çalışanın fazla zaman ve emek verdiğini düşünmesidir.

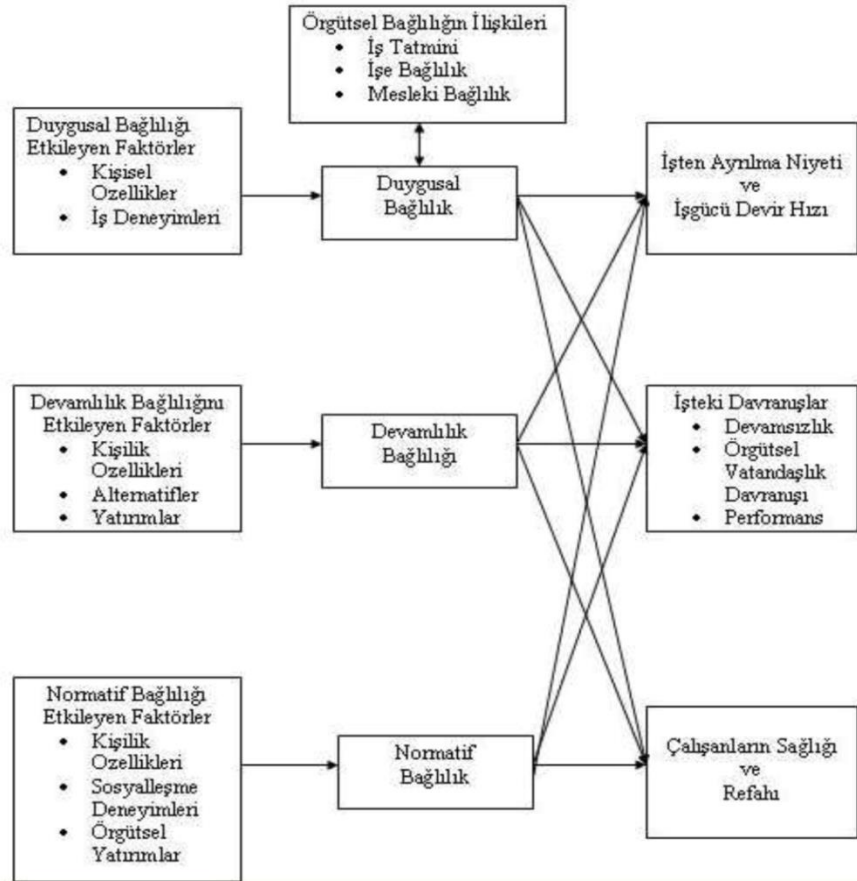
- **Emeklilik:** Çalışanın çalışmakta olduğu kurumdan ayrılmasında alacağı emeklilik fonunu kaybedeceğini düşünmesidir.
- **Alternatifler:** Çalışanın çalışmakta olduğu kurumdan ayrılmasıyla başka bir kurumda iş bulması durumdaki alternatifleri karşılaştırmasıdır.

1.3.2.3. Normatif Bağlılık Faktörleri

Allen ve Meyer (1990:18)'in normatif bağlılık ile ilgili faktörü ise şu şekildedir:

- **Örgütsel bağlılık normu:** Çalışanların çalışmakta olduğu kuruma güçlü kişisel bir bağlılık duygusu ile bağlı olmasıdır.

Wasti (2000:216)'nin yaptığı çalışmada Türk toplumunda normatif bağlılığın aile etkisi, normlar ve toplumcu örgüt kültüründen etkilenecek ortaya çıktığı görülmüştür.



Şekil 4: Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli

Kaynak: Meyer vd., 2002:22

Şekil 4’de örgütsel bağlılığı oluşturan üç unsur ve bunları etkileyen etmenler, etmenlerin etkisiyle ortaya çıkan sonuçlar ve bu üç unsurun örgütsel bağlılıkta ne ile ilişkileri olduğu gösterilmiştir.

1.3.3. Örgütsel Bağlılığı Artıran Temel Faktörler

Örgütler, çalışanların örgüte olan bağlılığını arttırmayı amaçlamaktadır. Örgütsel bağlılığı artırmak amacıyla yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığı artıran unsurlar şu şekilde ifade edilmiştir (Balay, 2000:115-134 akt. Güney, 2015:281-283):

A. Kontrol: Yöneticilerin, iş ile ilgili faaliyetler aşamasında çalışanların görüşlerini alması çalışanları mutlu ederek örgütsel bağlılığını arttırmaktadır. İşle ilgili konularda çalışanlara kontrol yetkisinin verilmesi onlara güvenildiği hissini hissettirmektedir.

B. Vizyon: Vizyon, örgütün geleceğe yönelik amaç, hedef ve değerlerini açık bir şekilde ifade etmektedir. Bu nedenle vizyon çalışanların verimliliğini artırarak güç vermektedir ve örgüte olan bağlılığını da arttırmaktadır.

C. Mücadele: Çalışanlar arası rekabeti arttırmak bir çeşit mücadeledir. Mücadele etmek çalışanların verimli işler yapmalarında etkili olur. Çalışanların örgütsel bağlılığı da artar.

D. Ekip Çalışması: Örgütlerde çalışma grupları oluşturularak birlik, beraberlik ve dayanışma geliştirilir. Ekip çalışmalarında birlik, beraberlik ve dayanışma duygusu geliştiği takdirde çalışanların örgüte bağlılığı artar.

E. Örgüt Kültürü: Örgüt kültürü oturmuş örgütlerde örgütsel bağlılık yüksek olmaktadır. Ödüllendirmeler, kutlamalar zamanında ve yerinde olduğunda çalışanlar mutlu olur, verimliliği, iş tatmini ve örgüt başarısı olumlu etkilenir.

F. Çalışmaların Karşılığını Almak: Çalışanlar işleriyle ilgili üzerine düşenleri başarı ile yerine getirdiklerinde kendilerine verilen maddi ve manevi imkanlar istedikleri kadarsa örgüte olan bağlılıkları yüksek olur. Çalışanlara emeklerinin karşılığı verildiği takdirde mutlu olurlar ve işlerini severek yaparlar.

G. İletişim: Örgütsel iletişim, işlerle ilgili ve örgütteki gelişmelerle ilgili çalışanların bilgilendirilmesidir. Çalışanlar neyi, ne için yaptıklarını bildiklerinde veya örgütteki değişimlerle ilgili bilgilendirildiklerinde örgütün kendilerine değer verdiğini düşünerek işini severek yapar ve örgüte bağlılığı artar.

H. Değer Verme: Kendine değer verildiğini hisseden çalışan mutlu olur, örgüte bağlılığı artar ve örgüte olumlu yönde katkı sağlar.

I. Teknoloji: Teknoloji çalışanların yeteneklerini geliştirdiği gibi çalışanlara kolaylıklar da sağlamaktadır. Teknoloji ile gelen yeniliklerin çalışanlara katkıları anlatıldığında çalışanlar bundan haz duyar, mutlu olan çalışanın örgüte bağlılığı artar.

İ. Geliştirme: Teknolojik gelişmeler ve yenilikler için çalışanların eğitilmesi gerekmektedir. Bu görev yöneticilere düşmektedir. Eğitim gören çalışanların gelişmelere ayak uydurması kendilerine olan güveninin artırır. Bu durum da örgüte bağlılığı artırır.

1.4. Örgütsel Bağlılığın Etkileşimi Olarak Sendikalaşma

Bu başlık altında sendika kavramına, tanımına, önemine, sendikanın özelliklerine, sendikanın yararlarına, çalışanların sendikaya üye olma nedenlerine, sendikanın amaçlarına, fonksiyonlarına, sendikal faaliyetlere ve sendikalaşmada yeni hedef kitlelere yer verilmiştir.

1.4.1. Sendika Kavramı

Sendikacılık kavramı Sanayi Devrimi ile ilk olarak İngiltere’de ortaya çıkmış ve daha sonra hemen hemen tüm ülkelere yayılmıştır (Bingöl, 2013:514). Sanayi Devrimi’nin ortaya çıkardığı yeni toplumsal sınıflardan en önemlisi ise işçi sınıfıdır. İşçi sınıfının çalışma ve toplumsal hayattaki yaşadığı sorunlar örgütlenmeyi gerektirmiş ve sendikalar ortaya çıkmıştır. Sendika kavramı, Sanayi Devrimi’nden sonra özellikle sanayi sektöründeki sorunlara çözüm aramak, işçi ve işveren arasındaki uzlaşmayı sağlamak ve işçileri temsil etmek amacıyla ortaya çıkmış, işçi ve işverenlerin ortak hak ve çıkarlarını korumak amacıyla aynı işkolundan en az yedi işçi ve işverenin örgütlenerek oluşturduğu tüzel kişiliklerdir (Yenihan ve Cerev, 2016:151; Özer, Akçakaya, Sökmen ve Özaydın, 2017:493; Bulut, 2015:5; Aymanıuy, 2005:4). Sendika kavramı deyince işveren sendikaları da bulunmasına rağmen akla ilk gelen işçi sendikaları olmaktadır. İşçi sendikaları Sanayi Devrimi’nden sonra çıkmış olsa da II.Dünya Savaşı’ndan sonra güç kazanmaya başlamıştır (Ayan, 2013:286). İşçi sendikalarının görevlerini tam anlamı ile yerine getirebilmesi için örgütlenme hakkı, toplu pazarlık, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkının bir arada olması gerekir (Çiftçi vd., 2007:234).

1.4.1.1. Sendikanın Tanımı ve Önemi

Sendika, Fransızca'daki "sendique (sendik)" kelimesinden türetilmiştir. Bu kelime "hakkını arayan kişi" anlamına gelmektedir. Sendika ise "hakkını korumak isteyenlerin toplandığı yer" anlamını taşımaktadır (Aydoğanoglu, 2010:3). Sendikaların işleyişi ülkeden ülkeye değişiklik gösterdiği gibi ülkelerin mevzuat ve hukukuna göre de anlamlarında farklılıklar olmaktadır. Fransa, İtalya ve İspanya gibi ülkelerde "syndicat ve sindacato" terimleri eş anlamda kullanılan işçi ve işveren sendikalarını içine alan kavramlardır. Almanya, İngiltere ve ABD gibi ülkelerde sendika terimlerinden "gowerkschaft", "trade union" ve "labor union" işveren sendikalarını kapsamamaktadır. Bu ülkelerde işveren sendikaları için farklı terimler kullanılmaktadır (Tuncay, 1999:3 akt. Sadullah vd., 2015:576-577). Sendikalar, çalışanların ekonomik ve sosyal çıkarlarını savunup koruyan, çalışma koşullarını ve yaşamını iyileştirmeye çalışan örgütlerdir (Aydoğanoglu, 2010:3). Sendika; ülkelerin siyasi yapısı, endüstrileşme düzeyi, işgücünün yapısı, işsizlik ve kayıt dışı çalışan oranı, işverenlerin tutumları ve sendikaların yapılarıyla şekillenen bir kavramdır (Mahiroğulları, 2001:162).

Sanayi Devrimi ve ondan sonraki yıllarda çalışma koşulları, çalışma hayatı, geçim düzeyleri oldukça kötüdür. Uzun çalışma saatleri, sağlıksız koşullar, kadın ve çocukların korumasız ve önlemsiz çalıştırılmaları çalışanların sosyal ve ekonomik durumlarını oldukça kötü hale getirmiştir. Bu dönemde çalışanların örgütlenmesi ve toplu pazarlığın yasaklanması, işverenlerin tek taraflı çalışma koşullarını hazırlayıp çalışanlara kabul ettirmesine olanak sağlamıştır. İşverenlere karşı çalışanların ayaklanması toplumda huzursuzluğa neden olmuştur. Bu durumdan dolayı devlet, ücretler, iş güvenliği ve çalışma saatleri ile ilgili yasalar çıkartarak sendikaları yasal olarak tanımıştır. İşçilerin ekonomik ve sosyal çıkarlarının kazanılması ve korunması istekleri sendikaların oluşmasında etkili olmuştur. Sendikaların, çalışanları insanca çalışma ve yaşama isteklerini gerçekleştirme işlevinin olması ve bu isteklerin yerine getirilmesinde karşılaşılan tüm engellerle mücadele etmesini gerekli hale getirmiştir (Aydoğanoglu, 2010:3, Çiftçi vd., 2007:233-234). Mütevellioğlu (1984:180) 'e göre, sendikaların ortaya çıkmasının temel nedeni; işçileri aynı amaç etrafında birleştirip, işçiler arasındaki rekabeti ortadan kaldırarak emeklerini sermaye ve devlete karşı örgütlemektir. Sendika, dünyadaki tüm ülkelerde işçi sınıfının gelişim aşamasında meydana gelen örgütlenmedir. Sendikalar, canlı oluşum olduklarından temsil ettikleri

sınıfın ihtiyaçlarına göre değişim göstermektedir. Bu durum sendikaların etkili ve sürekli olması için gerektirir (Koç, 1991:28). Sendikalar çalışma hayatındaki ekonomik ve toplumsal konulardaki rollerinden dolayı olmazsa olmaz unsurlardan biridir. Sendikalar günümüzde Türkiye’de her ne kadar etkinliğini kaybetmiş olsa da Batılı ülkelerde sendikalar hala önemli konumdadır (Sadullah vd., 2015:576).

Sendikaların farklı yapı ve özellikleri olmasına rağmen ortak özellikleri bulunmaktadır. Sendikaların genel özellikleri şu şekildedir (Ayan, 2013:287; Can ve Kavuncubaşı, 2005 aktaran Ertürk, 2011):

- Sendikalar mücadeleci kuruluşlardır.
- Sendikalar mesleki örgütlerdir.
- Sendikalar demokratiktir.
- Sendikalar kitlelere hitap eder.
- Sendikalar; çalışma hayatında, ekonomik ilişkilerde barışçıl ve istikrar sağlar.
- Sendikalar bağımsız kuruluşlardır.
- Sendikalar tüzel kişiliğe sahiptir.

Sendikaların toplu iş sözleşmeleri ile işveren ve üyeleri arasında pazarlık etmek, üyelerini işverenin keyfi karar ve işlemlerine karşı koruyarak gibi çalışanlara yönelik yararları bulunmaktadır. Sendikaların çalışanlara yönelik yararları şu şekilde sıralanabilir (Ayan 2013:288):

- Ekonomik Yarar: Ekonomik ve sosyal bir güç olan sendikalar, üyelerinin rahat bir çalışma yaşamı için uğraş göstermektedir.
- İş güvencesi: Sendikalar toplu iş sözleşmelerine çalışanların iş güvencesi sağlamak amacıyla maddeler koyma çabası göstermektedir.
- Yönetimin tutumuna karşı güvence: Sendikalar, işverenlerin keyfi ve haksız uygulamalarını engellemek amacıyla işverenlere baskı uygularlar.
- Sosyal ihtiyaçları karşılama: Sendikalar; işçilerin sosyal olması, tanınması, boş vakitlerini değerlendirmeleri, ait olma hissi yaratma olanağı sunmaktadır.
- Sendikaların sunduğu hizmetlerden yararlanma: Sendikalar üyelerine tatil, kreş, hukuki yardım vb. gibi olanaklar sunmaktadır. Bu tarz hizmetler sendikalara üye olma isteği arttırmaktadır.

Sendika üyesi olmanın sağlayacağı yararlar düşüncesi ile çalışanlar sendikalara üye olmaktadır. Çalışanların sendikaya üye olma nedenleri; yüksek ücretler, daha iyi sosyal haklar, iş güvencesi, adil davranış, itiraz hakkı, dayanışma duygusu ve sosyal imkanlardır (Çiftçi vd., 2007:238). Çalışanların bazıları iş arkadaşlarının baskısı sonucunda, bazıları ise bir sendikaya üye olmazlarsa iş bulamayacakları için sendikaya üye olurlar. İşveren tarafından çalışanların tatmin edilememesi çalışanları sendikalaşmaya yöneltir. Haklarını savunacak veya ihtiyaçlarının tatmin edilmesini sağlayan örgütlenmeye ihtiyaç duyarlar. İşçilerin sendikaya üye olma nedenleri belirli başlıklar altında toplanabilir (Bingöl, 2013:511-512):

- **Ekonomik Yararlar:** Çalışanların sendikaya üye olma nedenlerinin başında ekonomik yararlar gelmektedir. Çünkü ekonominin kötü olduğu durumlarda, çalışanları sendikaya üye olmaya zorlayan en önemli faktördür. Sendikalar, çalışanların bireysel olarak talep ettiklerinden daha fazlasını işverenlerle yaptığı toplu iş sözleşmeleriyle sağlarlar. Bunlar; daha fazla ücret, daha iyi sosyal haklar ve ödemeler, daha kapsamlı iş güvencesi ve daha az haftalık çalışma saatleridir. Bu gibi nedenlerden dolayı çalışanlar sendikaya üye olmak istemektedir (Bingöl, 2013:512).
- **İş Güvencesi:** İş güvencesi yaş ilerledikçe önemsenen bir konudur. İleri yaştaki çalışanların sendikaya üye olmalarında önem arz etmektedir. İşsizliğin artması ve emekliliği gelmeyen çalışanların işten çıkarılma endişesi çalışanları sendikalara üye olmaya itmektedir. Çünkü sendikalar, işverenle yaptığı toplu iş sözleşmeleriyle çalışanların işten çıkarılma koşullarına zorlaştırıcı hükümler getirmeye çalışır, işverenlerin yasal olmayan işten çıkarma kararlarına karşı da sendika üyesi olan çalışanlara iş güvencesi sağlar (Bingöl, 2013:512-513).
- **Yönetimin Tutumuna Karşı Güvence:** Sendika, işverenin haksız ve keyfi tutumlarına karşı sendikalı çalışanı koruyacağından dolayı çalışan iş hakkındaki düşüncelerini rahat bir şekilde ifade etmekte veya uygun görmediği durumlarda itiraz etmede daha az çekinirler. Bu nedenle sendika çalışan ile üstleri arasındaki ilişkide güvenlik ve eşitlik duygusu sağlamaktadır (Bingöl, 2013:513.) Sendikalar, yönetimin keyfi ve haksız davranışlarına karşılık çalışanları korumak için arabuluculuk, disiplin kurulu gibi koruyucu mekanizmaların kurulması için işverenlere baskı uygulamaktadır (Çiftçi vd., 2007:239).

- **Sosyal İhtiyaçlarını Karşılama ve Liderlik Fırsatı:** Çalışanların sendikaya üye olması, özgüven oluşmasına ve gizli liderlik yeteneklerini açığa çıkarmalarına olanak sağlamaktadır. Sendika, çalışanlara yeni ilgi kaynakları ve boş zamanlarını değerlendirme fırsatı sunar. Bununla birlikte tanınma, statü ve Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin üçüncü basamağı olan bir gruba ait olma isteğini gerçekleştirme olanağı yaratır. Sendikaya üye olma, benzer amaçlarla sendikaya üye olan kişilerin birbirleriyle iletişimini ilerletmesinde fırsat yaratabilir (Bingöl, 2013:513).
- **Sendikanın Sunduğu Hizmetlerden Yararlanma:** Sendikaların üye olan çalışanlara yönelik sağladığı bazı yararlar nedeniyle çalışanlar sendikaya üye olabilmektedir. Daha çok Batı ülkelerindeki sendikalarda, üyeleri ve aile fertleri için kişisel yarar ve hizmetler sunulmaktadır. Örneğin; tatil fırsatları, kreşler, ev kiralama hizmeti, hukuki yardım desteği, klinik ve psikiyatrik destek, uygun fiyatlı marketlerden yararlanma, düşük faizli krediler gibi yardım ve hizmet olanakları sağlamaktadır (Bingöl, 2013:513).

Akbulut (2013:130-131)'un yaptığı araştırmada, ailesinde sendikalı olanların sendikaya ve sendikalı olmaya yönelik davranışlarının olumlu yönde arttığı görülmüştür. Aynı zamanda sendikaya üye olanların, sendikalı olma süresi arttıkça sendikaya ve sendikalaşmaya yönelik tutumları da doğru orantılı olarak artmakta olduğu gözlemlenmiştir.

1.4.1.2. Sendikanın Amaçları

Sendikalar, istihdamın iktisadi ve diğer koşullarını iyileştirmek amacıyla, üyeliği ve üyeler arası dayanışmayı esas alarak kurulan kuruluşlardır (Tortop, Aykaç, Yayman ve Özer, 2013). Sendikaların temel amacı, çalışma hayatını ve çalışanların ekonomik hayatının çağdaş düzeyde iyileşmesini sağlamaktır (Yılmaz, 2010:196; Yılmaz, 2013:194).

Sendikalar açık sistemlerdir. Dış çevreden etkilendiği gibi dış çevreyi de etkileyebilirler. Sendikaların temel amaçları vardır ve Amerikan İşçi Federasyonu'nun ilk başkanı Samuel Gompers bu amaçları iki başlık altında toplamıştır (Mondy & Premeaux, 1993-1999 akt. Özgen ve Yalçın, 2011:384):

1-İşletme Sendikacılığı: Sendikalar, üyelerinin isteklerini karşılamada işletme görevi görmektedir. Bu nedenle sendikalar üye sayısını ve üyelerinin çıkarlarını en üst seviyeye çıkarmayı amaçlar.

2-Sosyal Sendikacılık: Sendikalar, üyelerinin ve tüm çalışanların refah düzeyini en üste çıkarmayı amaçlar.

Dessler'e göre ise sendikaların amaçları iki başlık altında toplanmıştır. Bunlar; Sendika Güvenliği ile Mali ve Diğer Haklar Sağlama'dır (Özgen ve Yalçın, 2011:384).

➤ **Sendika Güvenliği:** Sendikalar varlıklarını güvenceye almak istemektedir. Sendikalar, bir işletmede çalışanı temsil ederler ve çalışanlar için iyi bir pazarlık ajanı olmak için çaba gösterirler. Uygulamada sendika güvenliği beş ayrı türe ayrılmıştır (Werther & Davis,1996 akt. Özgen ve Yalçın, 2011:384):

1.Kapalı sistem: Bu sistemi benimseyen ülkelerde işletmeler sadece sendikaya üye olanları işe almaktadır. Günümüzde ülkelerin çoğunda yasaklanmış olsa da bazı yerlerde ve bazı işkollarında geçerliliğini devam ettirmektedir.

2.Sendikal sistem: Bu sistemde işletmeler sendikaya üye olmayan kişileri de işe alırlar fakat bir süre sonra aidat ödeyerek sendika üyesi olmak zorundadırlar. Üye olmayan çalışanların işlerine son verilir (Werther & Davis, 1996 akt. Özgen ve Yalçın, 2011:384). ABD ve Kanada'da uygulanan bu sistem 1988 yılından sonra uygulamadan kalkmıştır (Tokol, 2017:40).

3.Temsili sistem: Bu sistemde işe girmede sendika üyesi olma zorunluluğu yoktur. Fakat çalışanlar "sendikal çıkarlardan herkes yararlanmalıdır" ilkesinden dolayı sendika aidatı ödemek zorundadır.

4.Açık sistem: Sendikaya üye olma veya olmama özgürlüğü vardır. Sendikaya üye olmayanlar aidat ödemez.

5.Üyeliğin sürdürülmesi sistemi: Çalışanların sendikaya üye olmaları zorunlu değildir. Fakat örgütte çalıştırılan sendika üyeleri sözleşmeleri boyunca sendika üyesi olmak zorundadır.

Sendika güvenliğinin ilk uygulandığı ülkeler; ABD, İngiltere, Avustralya, Kanada ve Yeni Zelanda'dır (Tokol, 2017:39).

➤ **Mali ve Diğer Haklar Sağlama:** Varlıklarını güvence altına alan sendikaların diğer amacı, üyesi olan çalışanlara daha iyi haklar sağlamak için çalışmaktır (Özgen ve Yalçın,2011:384).

Çiftçi vd. (2007:237)'e göre sendikalar, çalışanların bireysel olarak işverene karşı gösteremediği gücü sağlayarak yönetimin tutum ve davranışlarını etkileyebilir. Çalışanların işverenin keyfi ve haksız yaptırımlarına karşı sendikadan güç buldukları gibi işverenlerde bundan dolayı haksız ve keyfi işlemlerden kaçınarak adil olabilirler. Sendikaların amaçları üyelerini ilgilendirdiği gibi ekonomiyi de ilgilendirmektedir. Ücret ve istihdam düzeylerinin belirlenmesi sendikaların ekonomik amaçları arasında yer almaktadır (Biçerli, 2000:300 akt. Akça, 2007:45).

Hüner (2004:26-29)'e göre sendikaların kuruluş amacı üyelerinin ortak ekonomik hak ve çıkarlarını korumaktır. Bu asıl amacın yanında; üyelerinin ortak toplumsal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek, üyelerinin mesleki ve kültürel yönden gelişmelerini sağlamak, bir baskı grubu oluşturarak hükümet ve parlamentolarla yakın işbirliği ve haberleşmeyi sağlamak ve örgütün devamını sağlamak gibi amaçları da bulunmaktadır.

1.4.1.3. Sendikanın Fonksiyonları

1999 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) halka açık olarak yayınladığı bir raporda sendikaların üç temel fonksiyonundan söz etmiştir. Bu fonksiyonlar; ekonomik, demokratik temsil ve sosyal fonksiyondur. Kısaca bu fonksiyonlar şu şekilde açıklanabilir (Selamoğlu, 2003:64-65):

- **Ekonomik Fonksiyon:** Ulusal düzeyde, işkolunda ve işyerinde yaratılan ekonomik değer toplu pazarlık adımıyla adalet ve eşitlikle paylaşılmasını ifade eder (Selamoğlu, 2003). Ekonomik işlevler arasında ise; toplu pazarlık ve grev yapmak, sendika üyelerine sendika ile ilgili eğitim ve mesleki eğitim vermek, sendika üyelerine verilen hizmetin kalitesini arttırmak için yatırım yapmak vb. sayılabilir (Tokol, 2017:43).
- **Demokratik Temsil Fonksiyonu:** Emegın işyeri düzeyindeki çalışma koşulları ve toplumsal düzeydeki iktisadi ve sosyal politikalar üzerinde söz hakkı ve kimliğini ifade eder.
- **Sosyal Fonksiyon:** İşgücündeki dayanışmanın güçlenmesini, ortak değer ve amaçların belirlenmesini, işgücündeki sosyal risklerinde kontrol altında

tutulmasını, olası risklerde oluşacak sonuçların yönetilmesini, dışlanma ve fakirlikle mücadeleyi ifade eden fonksiyondur (Selamoğlu, 2003). Sendika üyelerine hukuki danışmanlık hizmeti sağlamak, üyelere kredi vermek, tüketim kooperatifleri kurmak da sosyal fonksiyon arasında sayılmaktadır (Tokol, 2017:43-44).

Çiftçi vd. (2007: 237)' ne göre sendikanın ana fonksiyonu, üyeleri ile işveren arasındaki çalışma koşullarının yer aldığı toplu iş sözleşmelerini toplu pazarlık ederek yürütmektir. Başka bir işlevi de sendika üyesi çalışanları, işverenlerin keyfi ve haksız yaptırımlarına karşı korumak ve uyuşmazlıklarda çözüme yardım etmektir.

1.4.2. Sendikal Faaliyetler

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'na göre sendikaların faaliyetleri; çalışma hayatına yönelik faaliyetler, sosyal ve ekonomik faaliyetler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Ayan, 2013: 294):

- Çalışma Hayatına Yönelik Faaliyetler: Toplu iş sözleşmesi yapma, toplu iş uyuşmazlığında taraf olma, üyelerinin çıkarlarını korumak için hukuki işlem başlatma, grev ve lokavt kararı alma ve yönetmedir.
- Sosyal ve Ekonomik Faaliyetler: Üyelerine adli yardımda bulunma, kurs ve konferanslar düzenleme, üyelerinin mesleki eğitim, mesleki bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışma, kooperatif kurulmasına yardımcı olma, grev ve lokavt fonu kurma, işyeri sendika temsilcisi tayin etme, amaçlarına uygun gösteri ve yürüyüş düzenlemedir (Ayan, 2013:294). Doğum, ölüm, hastalık, evlilik vb. durumlarda sandıklar kurulmasında yardımcı olmakta sosyal faaliyetler arasındadır (Sadullah vd., 2015:579).

İşçi sendikaları ile konfederasyonlar çalışanlar ve işverenler için etkinlikler düzenlediği gibi sağlık, güvenlik, asgari ücret artışları ve sosyal güvenlik konularında yasalar çıkarmak için politik faaliyetler yürütmektedir (Çiftçi vd., 2007:237).

Çalışma hayatına yönelik faaliyetler, sosyal ve ekonomik faaliyetler sendikaların yasal faaliyetleridir. Fakat sendikaların yasak olan faaliyetleri de bulunmaktadır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 26. ve 28. maddelerinde bu yasaklardan bahsetmektedir. Sendikaların yasak faaliyetleri şu şekilde sıralanabilir (Sadullah vd., 2015:579) :

- Sendikaların Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara uygun olmayan faaliyetler yapması yasaktır.
- Sendikaların tüzüklerde belirlenen amaçlar dışında faaliyette bulunmaları ve ticaretle ilgilenmeleri yasaktır.
- Sendikaların 6356 sayılı kanunda ve tüzüklerde belirtilen faaliyetler dışında gelirlerini kullanması veya bağışlaması yasaktır. Ayrıca gelirlerini üyeleri ve mensuplarına dağıtamazlar.
- İşçilerin işveren kuruluşlarına, işverenlerin ise işçi kuruluşlarına üye olması yasaktır. Doğrudan veya dolaylı olarak da biri diğerinin kuruluşuna, yönetimine ve faaliyetlerine müdahale edemez.
- Sendikaların siyasi partilerin isim, amblem ve işaretlerini kullanması yasaktır.
- Kamu kurum ve kuruluşların, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından, küçük esnaf ve sanatkâr kuruluşlarından, siyasi partilerden herhangi bir yardım, bağış gibi maddi yardımlar alması yasaktır.

1.4.2.1. İşyeri Sendika Temsilciliği

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 27/3. maddesine göre işyeri sendika temsilcisi şu şekilde tanımlanmıştır;

“...işyeri ile sınırlı olmak kaydıyla işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunlarını toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir.”

İşyerindeki sendika temsilcisi, üst yönetim ile sendika arasındaki iletişimi sağlamaktadır. Sendikal faaliyetlerin etkin şekilde yürütülmesinde rol oynamaktadır. 3008 sayılı İş Kanunu'nda yer alan “işçi temsilciği” ibaresiyle Türk sendikacılık sistemine girmiştir. Sendika temsilcileri, sendikanın o işyerindeki üyeleri arasından sendika tarafından seçilir. İşyeri sendika temsilcisinin seçilebilmesi için sendikanın işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi olması zorunludur (Çiftçi vd., 2007:241; Sadullah vd., 2015:588).

Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 27. maddesine göre toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendika; çalışan sayısı 50'ye kadar olan işletmelerde 1, 51-100 arası çalışanın olduğu işletmelerde en fazla 2, 101-500 arası çalışanın bulunduğu işletmelerde en çok 3, 501-1000 arası çalışanın olduğu işletmelerde en çok

4, 1001-2000 arasındaysa en çok 6 ve 2000'den fazlaysa en çok 8 temsilci seçilir (Sadullah vd., 2015:588; Çiftçi vd., 2007:241).

İşyeri sendika temsilcisinin görevleri ise şu şekildedir (Çiftçi vd., 2007:241);

- Çalışanların isteklerini dinlemek ve şikâyetlerini sonuca bağlamak,
- Çalışanlar ve işverenler arasındaki işbirliği ve çalışma uyumu ile çalışma başarısını devam ettirmek,
- Çalışanların hak ve menfaatlerine sahip çıkmak,
- Toplu iş sözleşmesinde yargıların uygulanmasını takip etmek ve gerektiğinde yardımcı olmak,
- İş sağlığı ve güvenliği kurulunda görev almaktır.

1.4.2.2. Toplu Pazarlık ve Toplu İş Sözleşmesi

Toplu iş sözleşmesinin ilk örnekleri, 1831 yılında Fransa'da tekstil işkolunda yapılan sözleşme ve 1848 yılında İtalya'da yapılan toplu sözleşmede görülmüş olmasına rağmen uygulamasına yasal olarak ilk kez 1871'de İngiltere'de çıkarılan 'Trade Union Act' yasasıyla başlanmıştır. I. Dünya Savaşı'ndan sonra yaygınlaşmaya başlamış ve II.Dünya Savaşı'ndan sonra da Avrupa ve Dünya ülkelerinde gelişme göstermiştir (Andaç, 2003:174 akt. Akça, 2007:74). Toplu pazarlık kavramı ilk olarak 1891 yılında Sidney ve Beatrice Webb'ler tarafından bulunmuştur. Fakat Amerikalı sendikacı olan Samuel Gompers tarafından kullanımı yaygınlaştırılmıştır (Tokol, 2017:87).

Toplu pazarlık; işçi ve işveren sendikalarının bir araya gelerek ücret, çalışma koşulları ve çalışma saatlerini görüşmesidir (Dessler, 2019:494). Toplu pazarlık süreci toplu iş sözleşmesine hazırlık ile başlayıp toplu görüşmelerle devam eden bir süreçtir. Toplu pazarlık sürecinde anlaşmaya varılmazsa işçiler greve, işveren ise lokavta başvurabilir. Sonuç olarak anlaşma sağlanmaktadır ve toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girmektedir. Türkiye'de toplu pazarlık 1961 Anayasası ile gündeme gelmiştir. Bu Anayasa ile çıkarılan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile de başlangıç yapmıştır. 1980 yılında gerçekleşen darbe ile bu kanunun uygulanması durdurulmuştur. 1981 yılında çıkarılan yeni anayasa ile yapılan düzenlemelerle 1983 yılında 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu çıkarılmıştır. Çıkarılan bu yeni yasalardaki kısıtlamalar eleştirilere

neden olmuştur. 2010 yılında 5982 sayılı Kanun ile Anayasada değişiklik yapılmıştır ve 2012 yılında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Toplu pazarlığın belli başlı fonksiyonları bulunmaktadır (Sadullah vd., 2015:591-593);

- Toplu pazarlık işçi ve işveren arasındaki anlaşmazlıkları çözüme kavuşturur.
- İşçinin çalıştığı yerdeki haklarının korunmasında bir güvence oluşturmaktadır.
- İşçi ve işverenlerin işyerindeki çalışma koşullarının düzenlenmesi için bir araya gelmelerini ve ortak bir karara varmalarını sağlamaktadır.

Sendikaların en etkin faaliyetlerinden biri toplu iş sözleşmeleridir. Toplu pazarlıkta işçi ve işveren sendikalarının bir araya gelerek belirlediği çalışma koşullarının hukuki boyutta bir belge haline gelmesine toplu iş sözleşmesi denilmektedir. Toplu iş sözleşmelerinde belli hedefler yer almaktadır. Bunlar; ücret artışı, sosyal yardımlar, iş güvencesi, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma saatleri, idari sürece katılım, kamusal yarar ve örgütlenme fırsatlarıdır. Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanun ile düzenlenmektedir. Toplu iş sözleşmeleri belirli bir tarihi kapsamaktadır ve süresi dolduğunda hukuki boyutu sona ermektedir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 35. maddesinde sözleşmelerin süresi şu şekilde ifade edilmiştir: "Toplu iş sözleşmesi en az bir ve en çok üç yıl süreli olarak yapılabilir." (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu [STİK], 2012:35/2). Türkiye'de toplu iş sözleşmeleri iki yıl süreli olarak yapılmaktadır fakat bir yıldan az sürecek olan işler için bir yıldan az süreli toplu iş sözleşmeleri yapılmaktadır. Yeni yapılan sözleşmeler önceki sözleşmeler bitmeden başlamamaktadır (Yılmaz, 2013:203-204; Sadullah vd., 2015:593-594).

Toplu pazarlık ile toplu sözleşme kavramları genelde aynı gibi görülmektedir. Fakat toplu pazarlık bir süreçtir ve bu sürecin aşamaları bulunmaktadır. Bunlar (Tokol, 2017:88):

- Toplu pazarlık tarafları belirlenir.
- Tarafların talepleri belirlenir.
- Toplu görüşmede anlaşamadığı takdirde çıkar uyuşmazlığı ortaya çıkar; çıkar uyuşmazlığının çözülmesi için uzlaştırma, arabuluculuk, gönüllü veya zorunlu tahkim, grev ve lokavt gibi çözüm yollarına başvurulur.

1.4.2.3. Grev ve Lokavt Uygulamaları

Sadullah vd., (2015:607) ‘e göre; grev ve lokavt, toplu iş uyuşmazlıklarının çözülmesinde başvurulan mücadele yollarından biridir. Grev ve lokavt finansal, hukuki ve davranışsal sorunlar meydana getirmektedir (Yılmaz, 2013:206).

➤ Grev

Grev, işçilerin isteklerini kabul ettirmek için toplu olarak çalışmayı bırakmasıdır. İşçilerin greve başvurması büyük sorunların olduğunun göstergesidir. Bazı işverenler grev yapan işçileri işten çıkarıp yerine yeni işçiler alabilmektedir (Yılmaz, 2013:205-207). Toplu görüşmelerde anlaşma sağlanamadığında ve uyuşmazlıklar barışçıl bir çözüme ulaşmadığında çalışanlar ekonomik hak ve çıkarlarını korumak için grev yoluna gitmektedir (Sadullah vd., 2015:607-608). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 58. maddesinde grev;

“İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmaları”,

olarak tanımlanmıştır (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu [STİK], 2012:58/1). 1961 Anayasası ile ilk kez işçilere grev hakkı verilmiştir (Sadullah vd., 2015:607-608). Grev hakkında 1982 Anayasası’nın 54. maddesinde ise şu şekilde bahsedilmiştir : “Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler.” (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982:54).

Grevin belli başlı unsurlarını şu şekilde sıralamak mümkündür (Sadullah vd., 2015:608):

- İşçilerin işverene karşı haklarını koruma ve isteklerini kabul ettirme,
- İşçilerin grev yapmak için ortak karar alması veya grev yapma konusunda bir kuruluşun kararına ortak olmaları,
- İşyerinde çalışmayı tamamıyla durdurmak veya önemli ölçüde olan kısım için işçilerin topluca işi bırakması.

Grevlerin amaçlarına ve uygulanma çeşitlerine göre türleri vardır (Tokol, 2017:120-121; Yılmaz, 2013:207-208; Sadullah vd., 2015:608-609):

- Genel Grev: Tüm işkollarındaki işçilerin ülke genelinde ekonomik amaçla ya da siyasi amaçla işi bırakmasıdır. Genel grevler belirli veya belirsiz süre ile yapılmaktadır.

- Çıkar (Menfaat) Grevi: Toplu görüşme sürecinde anlaşmanın sağlanamaması veya uyuşmazlıkların çözülememesi durumunda yapılan grevdir.
- Hak Grevi: Geçerli olan toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin uygulanmaması, eksik uygulanması veya yorumlanmasında gerçekleşir.
- Dayanışma Grevi: Ulusal veya uluslararası çapta demokratik çıkarları korumak ve geliştirmek amacıyla bir veya birden fazla eylemle başka işyerlerindeki greve dayanışma sağlamak amacıyla yapılan grevdir.
- Siyasal Grev: Siyasal amaçla hükümete karşı yapılan grevlerdir.
- İşi yavaşlatmak için yapılan çeşitli eylemler: İşyerine gelindiğinde ya hiç çalışmamak ya da yavaş bir şekilde çalışmak, oturma eylemi yapmak, işyeri işgalinde bulunmaktır.
- Açlık Grevi: İşçilerin halkın dikkati çekerek isteklerini kabul ettirmek için işyeri ve iş yeri dışında yemek yemeyerek istekleri kabul edilinceye kadar aç kalmaları ile gerçekleşmektedir.

Ülkeden ülkeye mevzuatta grevler yasal ve yasa dışı şeklinde değişmektedir. Türkiye’de grev ve lokavt için sınırsız bir özgürlük söz konusu değildir. Tek yasal grevler çıkar grevleridir (Sadullah vd., 2015:609; Tiyek, 2016:51).

➤ Lokavt

İşverenler ise greve karşılık olarak isteklerini kabul ettirmek için lokavt yoluna gitmektedir. Lokavt ile işçilerin işe devamlılığı ve ücretleri baskı altında tutulmaktadır (Yılmaz, 2013:205). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 59. maddesinde lokavt;

“İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaşması”,

olarak tanımlanmıştır (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2012:59/1). Bazı ülkelerde lokavt yasaklanmış veya kısıtlanmıştır fakat Türkiye’de lokavt Anayasa’da yer almaktadır (Sadullah vd., 2015:615-616).

Lokavt kararı sadece bir işveren tarafından alınabilir ve sendika üyeleri ile birlikte diğer çalışanlarda lokavt kararından etkilenmektedir. Lokavtın temel unsurları bulunmaktadır ve şu şekildedir (Tokol, 2017:131):

- Mesleki amaca sahip olmak,
- İşveren veya işveren sendikası tarafından gerçekleştirilmiş olması,
- İşçilerin topluca işten uzaklaştırılması.

Lokavtın da grev gibi çeşitleri vardır. Lokavt çeşitleri; dayanışma lokavtı, siyasi lokavt, genel lokavt, yasadışı lokavt ve saldırı lokavtıdır. Saldırı lokavtı grev yapılmadan yapılan lokavt iken, savunma lokavtı yapılan greve karşılık işverenin kendini savunmak ve korumak amacıyla yaptığı lokavtı ifade etmektedir (Tokol, 2017:132).

1.4.3. Sendikalaşmada Yeni Hedef Kitleler

Sendikalar, son yıllarda destek görmeyen ve tam anlamı ile temsil edilmeyen çalışma hayatında sayılarında artış olan kadınlar, gençler, işsizler, kayıt dışı çalışmakta olanlar, emekliler, göçmenler ve örgütlenmelerinde güçlük olan yeni kitleleri sendikalaştırmak için hedef alarak onlara yönelmişler (Tokol, 2017:73).

➤ Kadınlar

Sendikalarda kadın çalışanların sayısının az olmasından kaynaklı olarak, sendikaların yöneldiği hedef kitlelerin en başında kadınlar gelmektedir. Kadınların sendika üyeliğindeki azlığı, sendikal üyeliği olanların ise sendikal faaliyetlere katılımındaki azlık bazı nedenlerden kaynaklanmaktadır. Bu nedenler şu şekilde açıklanabilir (Tokol, 2017:73):

- Kadınların enformel (yasadışı) sektörde çalışması,
- Erkek egemenliğinin sendikalarda hakim olması,
- Sendikaların faydaları hakkında bilgi sahibi olmamaları,
- Kadının ailedeki sorumlulukları nedeni ile zamanının olmaması,
- İşverenden veya eşlerinden çekinmeleri,
- Sendikaya üye olmak için özgüvenlerinin olmaması,
- Sendikaya üyelik aidatlarının ödenmesinde zorluk çekmeleri (Pala, 2012:108-110).

Bu nedenler dikkate alınarak birçok ülkede çalışan kadınların sendikalaşması için çeşitli faaliyetlerde bulunmaktadır (Tokol, 2017:73-74). Sendikal faaliyetlere kadınların katılımı ekonomi, sosyokültürel yapı, sendikalarla ilgili yasal düzenlemelere göre ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir (Pala, 2012:107).

Pala (2012:145)'in yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre kadın çalışanların sendikaya üye olmasında ve sendikal faaliyetlere katılımlarında aile desteğinin önemi ortaya çıkmıştır.

Bayar (2015:166)'ın yaptığı araştırmada kadınların erkeklere göre daha düşük sendikal sorumluluk yüklendikleri görülmüştür.

➤ Gençler

Sendikaların devamlılığı sürdürebilmesi için yeni nesillere ihtiyaç vardır (Marra, Akdoğan ve Aydın, 2016:13). Sendikaların yeni hedef kitleleri gençlerdir. Genç işçilerin sendikalaşma oranları ileri yaştaki işçilere göre azdır. Gençlerin sendikalaşma eğilimlerinin düşük olmasının bazı nedenler bulunmaktadır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir (Tokol, 2017:74):

- Gençlerden kaynaklanan nedenler; gençlerin işe ve örgüte bağlılıklarının ileri yaştaki çalışanlara göre daha az olması, çalışma koşullarındaki olumsuzluklar karşısında çabuk pes etmeleri ve çabuk iş değiştirmeleri, ileri yaştaki insanlara göre bireysel olmayı seçmeleri, gençlerin sendikal faaliyetleri yeteri kadar zaman ayırmamaları, gençlerin sendikaları benimsememesi ve sendikalar hakkında bilgilerinin kısıtlı olması,
- Gençlerin emek piyasasındaki konularından kaynaklı nedenler; Gençlerin daha çok hizmet sektöründe çalışması, gençlerin işgücüne katılımın az olması, sendikaların olmadığı veya az olduğu küçük işletmelerde çalışmaları, iş tecrübelerinin az veya hiç olmaması, işsiz kalmalarının yetişenlere oranla daha yüksek olması, sendikalı olmaları halinde işten çıkarılma korkusu yaşamaları, ekonomik nedenlerden dolayı birden fazla işte çalışmaları,
- Sendikadan kaynaklı nedenler; Sendikalarda genç üyelerin fikirlerinin yetişkinler tarafından dikkate alınmaması, sendikaların örgüt yapılarının sürekli iş değiştiren gençlere uygun olmaması, sendikaların medya tarafından yansıtılan olumsuz imajı, sendikaların yetişkinlere göre şekillenmiş kuralcı yapısı nedenler arasındadır (Tokol, 2014:41).

➤ **İssizler**

İşsizlik oranlarının artması sendikaları zor durumda bırakmıştır. Bu nedenle sendikalar bazı ülkelerde, işsizlerin sendikalar ile olan bağını devam ettirmek için çalışmalar yapmaktadır (Tokol, 2017:76-77).

➤ **Kayıt Dışı Çalışanlar**

Kayıt dışı çalışanların sendikalaşma oranlarının düşük olması, kayıt dışı sektörün yapısal özellikleri gibi nedenlerden dolayı sendikalar bu tür çalışanları sendikalaştırmak amacıyla birimler oluşturarak sadece bu tür çalışanları kapsayan sendikalar kurmak için çalışmalar başlatmışlar (Tokol, 2017:78).

➤ **Diğer Gruplar**

Son zamanlarda sendikaların sendikalaştırmak için dikkate aldığı yeni hedef kitleler arasında emekliler, göçmenler yer almaya başlamıştır (Tokol, 2017:78).

1.5. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Çöl ve Gül (2005)'in akademisyenler ile yaptığı araştırmada, eğitim düzeyinin artması ile devam bağlılığında azalma olduğu görülmüştür.

Yalçın ve İplik (2005)'in otel çalışanlarıyla yaptığı araştırmada, yaş ilerledikçe ve eğitim seviyesi arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığı görülmüştür.

Özcan (2008)'in yaptığı çalışmada, eğitim düzeyi üniversiteden az olan çalışanların örgütsel bağlılığı yüksek bulunmuştur. Eğitim düzeyi arttıkça bağlılığın azaldığı görülmüştür.

Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009)'un yaptığı araştırmaya göre ilköğretim mezunlarının örgütsel bağlılıkları lisans mezunlarından yüksek bulunmuştur. Toplam çalışma süresine göre ise 6-10 yıl arası çalışanların örgütsel bağlılığı 11-15 yıl arası çalışanlardan yüksektir. Burada eğitim düzeyinin ve kıdemin artması ile örgütsel bağlılığın azaldığı görülmektedir.

Gündoğan (2009)'un banka çalışanları ile yaptığı çalışmasında, erkek çalışanların devam bağlılıklarının ve normatif bağlılıklarının kadın çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Evli çalışanlarında duygusal bağlılıkları bekar çalışanlardan yüksektir. Devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile medeni durum arasında ilişki bulunamamıştır. 41 yaş ve üzeri yaş grubundaki çalışanların duygusal

bağlılıkları, 18-40 yaş grubundaki çalışanların devam bağlılıklarının yüksek olduğu görülmüştür. Devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile eğitim durumu arasında ilişki bulunamamıştır. Eğitim düzeyi artıkça duygusal bağlılığın azaldığı görülmüştür. 0-10 yıl arası bankada çalışanların duygusal bağlılıkları 21 yıl ve üzeri çalışanlardan daha azdır. 0-5 yıl arası çalışanların devam bağlılıkları ise 21 yıl ve üzeri çalışanlardan yüksektir.

Karataş ve Güleş (2010)'un yaptığı araştırmada, kıdemin ve yaşın örgütsel bağlılık üzerinde bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

Usta (2012)'in sağlık çalışanlarıyla yaptığı araştırmada, erkek çalışanların örgütsel bağlılıklarının kadın çalışanlara göre yüksek olduğu ve evli çalışanların bekâr çalışanlara göre örgüte olan bağlılığının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Bozkurt ve Yurt (2013)'ün akademisyenler ile yaptığı çalışmasında, evli bireylerin duygusal bağlılıklarının yüksek olduğu ve işe yeni başlayanlar ile 11 yıl üzerinde çalışanların normatif bağlılıklarının yüksek olduğu görülmüştür.

San ve Yalçıntaş (2017)'in yaptığı araştırmada, eğitim düzeyi lise ve altı olan çalışanların normatif ve genel örgütsel bağlılığı yüksek bulunmuştur.

Öztürk (2018)'in sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmasında, örgütsel bağlılığın erkek bireylerde kadın bireylerden yüksek olduğu, evli bireylerin de örgütsel bağlılıklarının bekar bireylerden yüksek olduğu bulunmuştur. Sağlık çalışanlarının kurumdaki çalışma süresinin artması ile de örgütsel bağlılıklarının değişmediği görülmüştür.

Tarcan ve arkadaşlarının (2019) yaptığı çalışmada, erkeklerin kadınlara göre daha fazla duygusal bağlılığa sahip olduğu, evlilerin duygusal bağlılıkla bağlı olduğu, bekârların ise devam bağlılığı ile bağlı olduğu ve lisansüstü eğitilmiş çalışanların normatif bağlılıklarının yüksek olduğu bulunmuştur.

2. BÖLÜM: METAL İŞKOLUNDAKİ ÇALIŞANLARA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

2.1. Araştırmanın Tanıtımı

Örgütsel bağlılık hem işletmeler hem de çalışanlar açısından önemli bir kavramdır. Çalışanlarda örgütsel bağlılığın oluşturulması performans ve verimi artırmanın yanında devamsızlık yapma ve işten ayrılma düşüncesini azaltmaktadır. Performans ve verimliliği artan çalışanlar işletmelerin hedeflerine daha hızlı ulaşmasını sağlamaktadır. Örgütsel bağlılık, geçmişte olduğu gibi günümüzde de araştırılmaya değer konular arasında görülmektedir. Metal sektörü, Bursa'da faaliyet gösteren sektörler arasında ilk 10'da yer almaktadır. Geniş bir alana sahip olması ile faaliyette olan işletme ve çalışan sayısı da fazla olan bir sektördür (BTSSO,2022).

Araştırma sendikali ve sendikasız çalışanların örgütsel bağlılıklarının karşılaştırmalı olarak araştırılmasını konu almaktadır. Araştırma Bursa ilinde metal işkoluna bağlı olan (demir-çelik, elektrik, makina, otomotiv, kauçuk, alüminyum vb.) sendikali ve sendikasız işletmelerde gerçekleştirilmiştir. Yapılan bu araştırma ile literatürde sendikali ve sendikasız çalışanların örgütsel bağlılıkları ile ilgili araştırma eksikliğini doldurulacağı düşünülmektedir.

2.2. Araştırmanın Yöntemi

Metal işkolundaki üretim işletmelerinde çalışmakta olan sendikali ve sendikasız çalışanlar ile yapılan bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Anket tekniği daha az zamanda daha çok kişiye ulaşma avantajından dolayı tercih edilmiştir. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, şuan ki işyerindeki çalışma süresi ve toplam çalışma süresi) ile ilgili 3'ü kapalı uçlu, 3'ü açık uçlu ifadelerle yer verilmiştir. İkinci bölümde ise Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Ölçeği (18 madde) ile ilgili ifadelerle yer verilmiştir. Bağlılık ölçeğinde; 6 madde duygusal bağlılık, 6 madde devam bağlılığı, 6 madde normatif bağlılık boyutu ile ilgilidir. Söz konusu ifadeler için Dağlı ve arkadaşları (2018) tarafından yapılmış olan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması" isimli makaleden yararlanılmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ne ilişkin

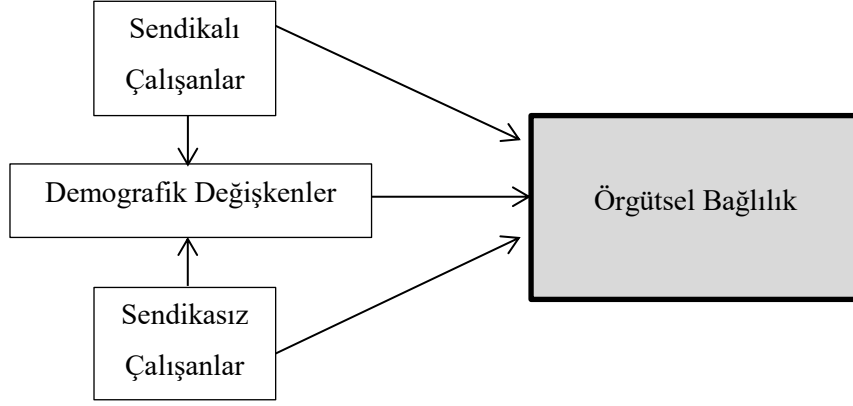
ifadeler 5’li Likert Ölçeği (1=Kesinlikle katılmıyorum; 5=Kesinlikle katılıyorum) şeklinde tasarlanmıştır.

Sendikalı ve sendikasız çalışanlardan toplanan verilerin analizi için SPSS 22 istatistik paket programı kullanılmıştır. Analizin ilk aşamasında SPSS AMOS programı ile Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmış ve bunun sonucuna istinaden bazı maddeler çıkarılmıştır. Daha sonra ölçeğin güvenilirliği test edilmiştir. Güvenilirlik analizi için Alfa (Cronbach Alfa) katsayısından yararlanılmıştır (Özdamar, 2004:623). Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirliği için “ $0.00 \leq \alpha < 0.40$ =güvenilir değil, $0.40 \leq \alpha < 0.60$ =düşük güvenilirlik, $0.60 \leq \alpha < 0.80$ =oldukça güvenilir ve $0.80 \leq \alpha < 1.00$ =yüksek güvenilirlik” değerleri dikkate alınmıştır (Yıldız ve Uzunsakal, 2018:19).

Araştırma verilerinin analizi için parametrik analiz teknikleri uygun görülmüştür. Parametrik testlerin uygulanabilmesi için bazı şartlar bulunmaktadır. Bunlar; verilerin normal veya normale yakın dağılım göstermesi, verilerin varyanslarının eşit olması, hata değerlerinin tesadüfi olması yani örneklemelerin tesadüfi seçilmesidir. Varyansların eşit olup olmadığını ölçmek için F testi veya Levene testi kullanılmaktadır. Verilerin analizi için parametrik analiz tekniklerinden ANOVA (One-Way Anova) ve Bağımsız İki Grup Arası T-testi (Independent Samples T-test) kullanılmıştır. Bağımsız iki grup arası t-testi, iki grup arasındaki farklılığı incelemek için kullanılır. Anova testi ise ikiden fazla grup olduğu durumlarda kullanılır. Gruplar arasındaki farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını bulmak için ise birçok test olmasına rağmen bu araştırmada Scheffe ve Tamhane testleri kullanılmıştır (Coşkun, Altunışık ve Yıldırım, 2017:173-207). Normallik analizinde Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) değerleri -2 ve +2 değerleri aralığında ise verilerin normal dağıldığı kabul edilmektedir (George & Mallery, 2010). Bu çalışmada da normallik analizi sonucunda veriler -2 ve +2 değerleri aralığında bulunmuştur.

2.2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma boyutları ve ifadeleri kapsamında oluşturulan araştırma modeli Şekil 5’de belirtilmiştir.



Şekil 5: Araştırma Modeli

2.3. Bulgular

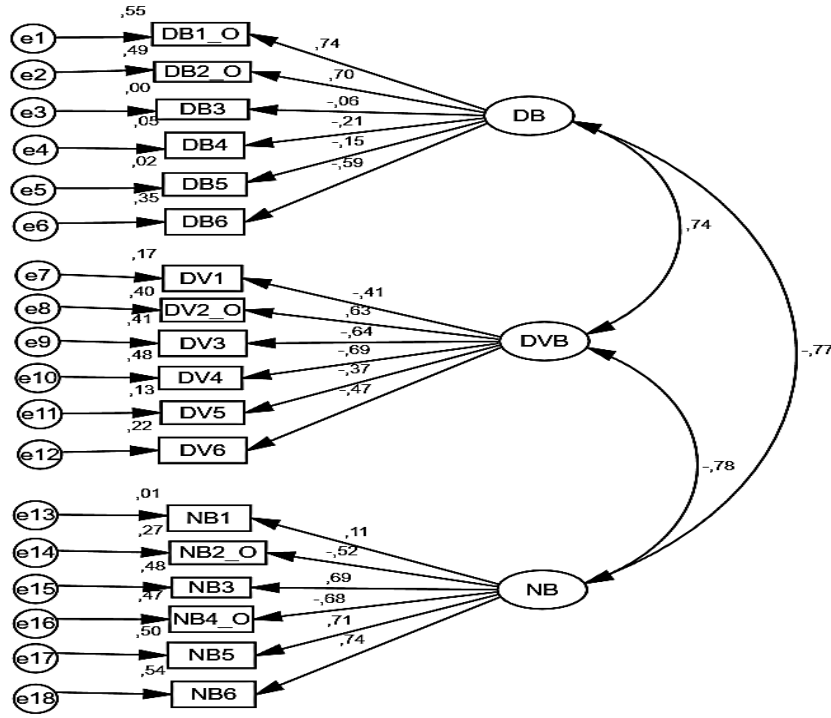
Bu bölümde, Bursa ilinde metal işkolundaki sendikalı ve sendikasıız çalışanlarına uygulanan anket çalışması bulguları yer almaktadır.

2.3.1. Geçerlik ve Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular

Bu başlık altında doğrulayıcı faktör analizine ve güvenilirlik analizine ilişkin bulgulara sırası ile yer verilmiştir.

2.3.1.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Örgütsel bağlılık ölçeği için toplam 3 boyut incelenmiştir. İncelenen yapıda duygusal bağlılık boyutu için 6, devam bağlılığı boyutu için 6, normatif bağlılık boyutu için 6 madde ölçekte yer almaktadır. İlk olarak 18 madde ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin AMOS analiz çıktısı Şekil 6'da gösterilmiştir.



CMIN=1146,462; DF=132; CMIN/DF=8,685; p=,000; RMSEA=,101; CFI=,742; GFI=,833

Şekil 6: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Duygusal Bağlılık (DB), Devam Bağlılığı (DVB) ve Normatif Bağlılık (NB) Alt Boyutlarına İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Literatürde sıklıkla ölçüt olarak kullanılan Ki-Kare Uyum İndeksi (Chi-Square Goodness), İyilik Uyum İndeksi (Goodness of Fit Index, GFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index , CFI), ve Yaklaşık Hataların Ortalama Kare Kökü (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA) uyum indekslerine bakılmıştır (Dağlı, Elçiçek, Han, 2018:1771). CMIN/DF (χ^2/df) değeri için bazı kaynaklar 2 değerini kabul ederken bazı kaynaklar 5'i kabul etmektedir. RMSEA değeri için 0.03 ile 0.08 arası değerler, GFI değeri için eşik değer 0,90 veya 0,95 , CFI değeri için 0,95 değeri kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007; Rigdon, 1996; Bentler ve Bonnet, 1980 aktaran Yaşlıoğlu, 2017:81; Shevlin ve Miles, 1998; Wheaton vd.,1977).

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda model uyum kriterleri incelenmiş ve CMIN=1146,462 , DF=132 , $p < 0,001$, CMIN/DF=8,685 , RMSEA=0,101 , CFI=0,742 , GFI=0,833 olarak elde edilmiştir. Tablo 4'de ölçeğe ilişkin DFA'dan elde edilen değerler ve uyum indeks ölçütleri yer almaktadır. Elde edilen model uyum kriterleri istenilen sınırdan olmadığından dolayı modifikasyon indekslerine bakılmıştır. Bu indeks incelemesi sonucunda farklı faktörler altındaki değişkenlerin birbirleri ile bir kovaryans bağlantısına sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4: Uyum İndeksleri ve Ölçeğe İlişkin Model Uyum Değerleri

Uyum Değerleri	Model Uyum İyilik Değerleri	Kabul Şartı
Karşılaştırılmalı Uyum İndeksi (CFI)	0,742	CFI > 0,90
Ki-Kare Serbestlik Derecesi (χ^2/df)	8,685	$2 < \chi^2/df < 5$
İyilik Uyum İndeksi (GFI)	0,833	GFI > 0,90
Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA)	0,101	$0.03 < RMSEA < 0,08$

Analizi yapılmış değişkenlere ilişkin standart yol katsayıları (β_1), standart olmayan yol katsayıları (β_2), p değerleri Tablo 5’de gösterilmiştir.

Tablo 5: Ölçeğe İlişkin Regresyon Değerleri

Madde	Path	Faktör	β_1	β_2	S.E.	C.R.	P
DB1_O	<---	DB	0,740	1,194	0,074	16,186	<0,001
DB2_O	<---	DB	0,703	1,000			
DV1	<---	DVB	-0,409	-1,971	0,208	-9,491	<0,001
DV2_O	<---	DVB	0,633	1,000			
NB1	<---	NB	0,113	0,164	0,057	2,854	0,004
NB3	<---	NB	0,693	0,984	0,058	16,856	<0,001
NB5	<---	NB	0,707	1,000			
DB3	<---	DB	-0,061	-0,297	0,199	-1,497	0,134
DB4	<---	DB	-0,213	-1,058	0,204	-5,186	<0,001
DV3	<---	DVB	-0,638	-3,465	0,253	-13,695	<0,001
DV4	<---	DVB	-0,690	-3,531	0,244	-14,453	<0,001
DV5	<---	DVB	-0,367	-1,873	0,218	-8,609	<0,001
NB2_O	<---	NB	-0,515	-0,212	0,017	-12,766	<0,001
NB4_O	<---	NB	-0,684	-0,275	0,017	-16,659	<0,001
NB6	<---	NB	0,735	1,000	0,056	17,763	<0,001
DB5	<---	DB	-0,152	-0,781	0,211	-3,711	<0,001
DB6	<---	DB	-0,591	-2,927	0,214	-13,664	<0,001
DV6	<---	DVB	-0,471	-2,442	0,228	-10,732	<0,001

β_1 : Standart yol katsayıları, β_2 : Standart olmayan yol katsayıları

Değişkenlere ilişkin normallik değerleri Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6: Normallik Değerleri

Değişken	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
DV6	1,000	5,000	-0,025	-0,282	-1,027	-5,735
DB6	1,000	5,000	-0,310	-3,461	-0,904	-5,050
DB5	1,000	5,000	-0,064	-0,715	-1,087	-6,072
NB6	1,000	5,000	-0,170	-1,897	-0,946	-5,285
NB4_O	1,000	2,236	-0,088	-0,985	-0,737	-4,118
NB2_O	1,000	2,236	-0,032	-0,357	-0,859	-4,801
DV5	1,000	5,000	-0,139	-1,552	-0,982	-5,488
DV4	1,000	5,000	-0,271	-3,028	-0,930	-5,197
DV3	1,000	5,000	-0,103	-1,154	-1,119	-6,253
DB4	1,000	5,000	-0,172	-1,918	-1,028	-5,742
DB3	1,000	5,000	-0,046	-0,512	-0,939	-5,244
NB5	1,000	5,000	-0,075	-0,835	-1,050	-5,865
NB3	1,000	5,000	0,064	0,712	-1,052	-5,874
NB1	1,000	5,000	-0,009	-0,104	-1,144	-6,393
DV2_O	1,000	2,236	0,020	0,220	-0,959	-5,356
DV1	1,000	5,000	-0,813	-9,086	-0,109	-0,610
DB2_O	1,000	2,236	0,176	1,962	-0,701	-3,918
DB1_O	1,000	2,236	0,074	0,824	-1,044	-5,830
Multivariate					63,196	32,228

İlgili yapının oluşturulmasıyla DB3, DB4, DB5, DB6, DV1, DV2_O, DV5, DV6, NB1, NB2, NB4_O maddeleri ölçekten çıkartılıp model yeniden çözümlendiğinde elde edilen model uyum indeks değerleri CMIN=42,583, DF=11, CMIN/DF=3,871, $p < 0,001$, RMSEA=0,062, CFI=0,980, GFI=0,983 olarak belirtilen sınırlar içerisinde bulunmuştur. Bu da model uyumunun iyi olduğu anlamına gelmektedir. Bu sonuçlar örgütsel bağlılık ölçeğinin doğrulandığını göstermiştir. Model uyumuna ilişkin değerler Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7: Uyum İndeksleri ve Ölçeğe İlişkin Model Uyum Değerleri

Uyum Değerleri	Model Uyum İyilik Değerleri	Kabul Şartı
Karşılaştırılmalı Uyum İndeksi (CFI)	0,980	CFI > 0,90
Ki-Kare Serbestlik Derecesi (χ^2/df)	3,871	$2 < \chi^2/df < 5$
İyilik Uyum İndeksi (GFI)	0,983	GFI > 0,90
Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA)	0,062	$0,03 < RMSEA < 0,08$

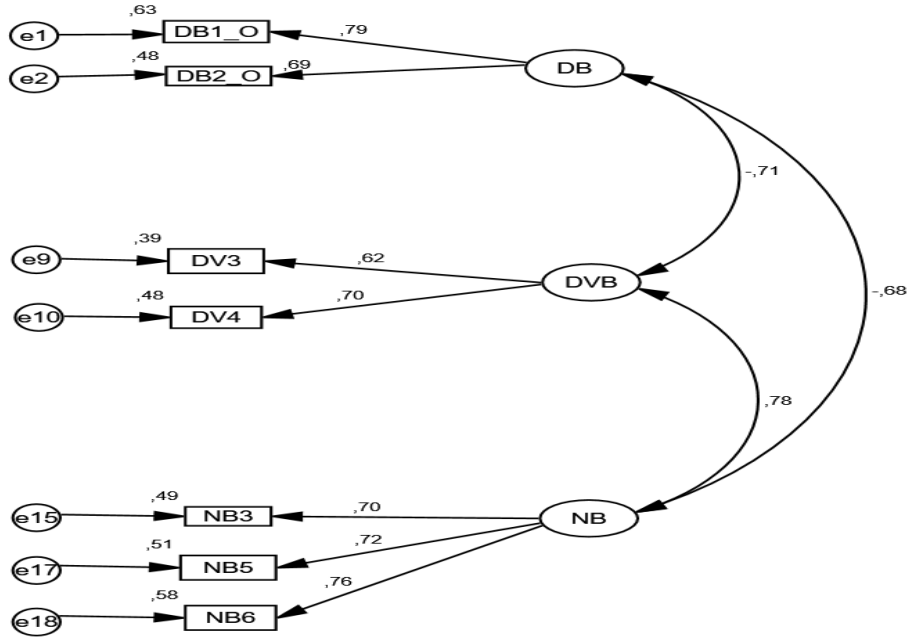
Model çözümlemesi tamamlanıp analiz sonuçları Tablo 8’de sunulmuştur. Doğrulayıcı faktör analizinde DB altında yer alan tüm maddelere ait tüm katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. DB1_O için elde edilen yol katsayısı $\beta_2=1,295$, DB2_O için $\beta_2=1,000$ olarak elde edilmiştir. Standartlaştırılmış yol katsayılarına bakıldığında DB üzerinde en fazla etkiye sahip olan maddenin DB1_O olduğu görülmektedir ($\beta_1=0,792$). DVB altında bulunan tüm maddelere ait tüm katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. DV3 için elde edilen yol katsayısı $\beta_2=0,947$, DV4 için $\beta_2=1,000$ olarak elde edilmiştir. Standartlaştırılmış yol katsayılarına bakıldığında DVB üzerinde en fazla etkiye sahip olan maddenin DV4 olduğu görülmektedir ($\beta_1=0,695$). NB altında yer alan tüm maddelere ait tüm katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. NB3 için elde edilen yol katsayısı $\beta_2=0,978$, NB5 için $\beta_2=1,000$, NB6 için $\beta_2=1,018$ olarak elde edilmiştir. Standartlaştırılmış yol katsayılarına bakıldığında NB üzerinde en fazla etkiye sahip olan maddenin NB6 olduğu görülmektedir ($\beta_1=0,759$).

Tablo 8: Ölçeğe İlişkin Regresyon Değerleri

Madde	Path	Faktör	β_1	β_2	S.E.	C.R.	P
DB1_O	<---	DB	0,792	1,295	0,093	13,966	<0,001
DB2_O	<---	DB	0,694	1,000			
NB3	<---	NB	0,697	0,978	0,061	16,124	<0,001
NB5	<---	NB	0,717	1,000			
DV3	<---	DVB	0,621	0,947	0,076	12,517	<0,001
DV4	<---	DVB	0,695	1,000			
NB6	<---	NB	0,759	1,018	0,060	17,039	<0,001

β_1 : Standart yol katsayıları, β_2 : Standart olmayan yol katsayıları

Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin AMOS analiz çıktısı Şekil 7’de gösterilmiştir.



CMIN=42,583; DF=11; CMIN/DF=3,871; p=,000; RMSEA=,062; CFI=,980; GFI=,983

Şekil 7: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Duygusal Bağlılık (DB), Devam Bağlılığı (DVB) ve Normatif Bağlılık (NB) Alt Boyutlarına İlişkin Modifiye Edilmiş Doğrulayıcı Faktör Analizi

Değişkenlere ilişkin normallik değerleri Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9: Ölçeğe İlişkin Normallik Değerleri

Değişken	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
NB6	1,000	5,000	-0,170	-1,897	-0,946	-5,285
DV4	1,000	5,000	-0,271	-3,028	-0,930	-5,197
DV3	1,000	5,000	-0,103	-1,154	-1,119	-6,253
NB5	1,000	5,000	-0,075	-0,835	-1,050	-5,865
NB3	1,000	5,000	0,064	0,712	-1,052	-5,874
DB2_O	1,000	2,236	0,176	1,962	-0,701	-3,918
DB1_O	1,000	2,236	0,074	0,824	-1,044	-5,830
Multivariate					7,754	9,452

2.3.1.2. Güvenirlik Analizi Bulguları

Bursa ilinde bulunan metal işkolundaki sendikalı ve sendikasız çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için uygulanan örgütsel bağlılık ölçeğinden elde edilen verilerin güvenilirlik düzeyleri test edilmiştir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirliği için “ $0.00 \leq \alpha < 0.40$ =güvenilir değil, $0.40 \leq \alpha < 0.60$ =düşük güvenilirlik, $0.60 \leq \alpha < 0.80$ =oldukça güvenilir ve $0.80 \leq \alpha < 1.00$ =yüksek güvenilirlik” değerleri dikkate alınmıştır (Yıldız ve Uzunsakal, 2018:19). Örgütsel bağlılık ölçeğine uygulanan güvenilirlik analizi ile ifadelere verilen yanıtların Cronbach’s Alfa değerleri Tablo 10’da yer almaktadır.

Tablo 10: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenirlik Analizi Bulguları

	Cronbach's Alfa
Duygusal Bağlılık	0,706
Devam Bağlılığı	0,602
Normatif Bağlılık	0,769
Genel Güvenirlik	0,648

Örgütsel bağlılık ölçeğinin genel güvenilirliği Cronbach’s Alfa değeri 0,648 çıkmıştır ve bu değer $0.60 \leq \alpha < 0.80$ aralığındadır. Bu aralıktaki değer “oldukça güvenilir” olarak yorumlanmaktadır. Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarının Cronbach’s Alfa değeri $0.60 \leq \alpha < 0.80$ aralığında tespit edilmiştir ve bu değer “oldukça güvenilir” olarak yorumlanmaktadır. Genel anlamda örgütsel bağlılık ölçeği güvenilirdir.

2.3.2. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Bu başlık altında katılımcıların demografik bilgilerle ilgili ifadelerle vermiş oldukları yanıtlar incelenmiştir. Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, işletmedeki çalışma süresi ve toplam çalışma süresi ile ilgili bulgular sırası ile ifade edilmiştir.

- **Cinsiyet**

Tablo 11: Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı

	Cinsiyet	Frekans	Yüzde(%)
Sendikasıız	Kadın	109	28,3
	Erkek	276	71,7
	Total	385	100
Sendikalı	Kadın	123	33,8
	Erkek	241	66,2
	Total	364	100

Tablo 11’de sendikasıız çalışanların büyük bir kısmını 276 kişi ve %71,7 oran ile erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Geri kalan kısmını ise 109 kişi ve %28,3 oranı ile kadınlar oluşturmaktadır.

Sendikalı çalışanlarında büyük bir kısmını 241 kişi ve %66,2 oranı ile erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Geri kalan kısmını da 123 kişi ve %33,8 oran ile kadın çalışanlar oluşturmaktadır.

Her iki grupta da çoğunluğu erkek çalışanlar oluşturmaktadır.

- **Yaş**

Tablo 12: Katılımcıların Yaş Dağılımları

	Yaş	Frekans	Yüzde(%)
Sendikasıız	30 yaş ve altı	145	37,7
	31-40 yaş	124	32,2
	41 yaş ve üzeri	116	30,1
	Total	385	100
Sendikalı	30 yaş ve altı	99	27,2
	31-40 yaş	192	52,7
	41 yaş ve üzeri	73	20,1
	Total	364	100

Tablo 12’de sendikasıız çalışanların büyük çoğunluğunu 145 kişi ve %37,7 oranı ile 30 yaş ve altı kişiler oluşturmaktadır. Bunu 124 kişi ve %32,2 oranı ile 31-40 yaş arası kişiler takip ederken ardından 116 kişi ve %30,1 oranı ile 41 yaş ve üzeri kişiler takip etmektedir.

Sendikalı çalışanların büyük çoğunluğunu ise 192 kişi ve %52,7 oranı ile 31-40 yaş arası kişiler oluşturmaktadır. Bunu 99 kişi ve %27,2 oranı ile 30 yaş ve altı kişiler takip ederken ardından 73 kişi ve %20,1 oranı ile 41 yaş ve üzeri kişiler takip etmektedir.

Sendikasıız çalışanların çoğunluğunu 30 yaş ve altı çalışanlar oluştururken sendikalı çalışanların çoğunluğunu ise 31-40 yaş arası çalışanlar oluşturmaktadır.

- **Medeni Durum**

Tablo 13: Katılımcıların Medeni Durum Dağılımları

Medeni Durum		Frekans	Yüzde (%)
Sendikasıız	Evli	237	61,6
	Bekar	148	38,4
	Total	385	100
Sendikalı	Evli	256	70,3
	Bekar	108	29,7
	Total	364	100

Tablo 13’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan sendikasıız çalışanların büyük kısmını 237 kişi ve %61,6 oranı ile evli bireyler oluşturmaktadır. Kalan kısmı ise 148 kişi ve 38,4 oranı ile bekar bireyler oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan sendikalı çalışanların büyük kısmını 256 kişi ve %70,3 oranı ile evli bireyler oluştururken geri kalan kısmını ise 108 kişi ve %29,7 oranı ile bekar bireyler oluşturmaktadır.

Her iki grupta da evli bireyler çoğunluktadır.

- **Eğitim Düzeyi**

Tablo 14: Katılımcıların Eğitim Düzeyi Dağılımları

Eğitim Düzeyi		Frekans	Yüzde(%)
Sendikasıız	İlkokul	65	16,9
	Ortaokul	77	20
	Lise	143	37,1
	Ön lisans	29	7,5
	Lisans ve üstü	71	18,4
	Total	385	100
Sendikalı	İlkokul	23	6,3
	Ortaokul	43	11,8
	Lise	209	57,4
	Ön lisans	51	14
	Lisans ve üstü	38	10,4
	Total	364	100

Tablo 14’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan sendikasıız çalışanların büyük bir bölümünü 143 kişi ve %37,1 oranı ile lise mezunu çalışanlar oluşturmaktadır. Bunu

77 kişi ve %20 oranı ile ortaokul, 71 kişi ve %18,4 ile lisans ve üstü, 65 kişi ve %16,9 oranı ile ilkokul, 29 kişi ve %7,5 oranı ile ön lisans mezunları takip etmektedir.

Sendikalı çalışanların büyük kısmını 209 kişi ve %57,4 oranı ile lise mezunları oluştururken bunu 51 kişi ve %14 oranı ile ön lisans, 43 kişi ve %11,8 oranı ile ortaokul, 38 kişi ve %10,4 oranı ile lisans ve üstü, 23 kişi ve %6,3 oranı ile ilkokul mezunları oluşturmaktadır.

İki örneklem grubunda da lise mezunları oranı en yüksektir.

- **İşletmedeki Çalışma Süresi**

Tablo 15:Katılımcıların İşletmedeki Çalışma Süresi Dağılımları

İşletmedeki Çalışma Süresi		Frekans	Yüzde(%)
Sendikasıız	0-5 yıl	239	62,1
	6-10 yıl	94	24,4
	11-15 yıl	28	7,3
	16 yıl ve üzeri	24	6,2
	Total	385	100
Sendikalı	0-5 yıl	148	40,7
	6-10 yıl	106	29,1
	11-15 yıl	68	18,7
	16 yıl ve üzeri	42	11,5
	Total	364	100

Tablo 15’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan sendikasıız çalışanların çoğunluğu 239 kişi ve %62,1 oranı ile 0-5 yıl arası aynı işyerinde çalışmaktadır. Bu grubu 94 kişi ve %24,4 oranı ile 6-10 yıl arası çalışanlar takip etmektedir. Kalan kısmını ise 28 kişi ve %7,3 oranı ile 11-15 yıl arası çalışanlar, 24 kişi ve %6,2 oranı ile 16 yıl ve üzeri çalışanlar oluşturmaktadır.

Sendikasıız çalışanların çoğunluğu 148 kişi ve %40,7 oranı ile 0-5 yıl arası aynı işyerinde çalışmaktadır. Bu grubu 106 kişi ve %29,1 oranı ile 6-10 yıl çalışanlar takip etmektedir. Kalan kısmını ise 68 kişi ve %18,7 oranı ile 11-15 yıl arası çalışanlar, 42 kişi ve %11,5 oranı ile 16 yıl ve üzeri çalışanlar oluşturmaktadır.

İki örneklem grubunda da 0-5 yıl arası çalışanların oranı yüksektir.

- **Toplam Çalışma Süresi**

Tablo 16:Katılımcıların Toplam Çalışma Süresi Dağılımları

Toplam Çalışma Süresi		Frekans	Yüzde(%)
Sendikasıız	0-5 yıl	94	24,4
	6-10 yıl	107	27,8
	11-15 yıl	69	17,9
	16-20 yıl	52	13,5
	21 yıl ve üzeri	63	16,4
	Total	385	100
Sendikalı	0-5 yıl	61	16,8
	6-10 yıl	97	26,6
	11-15 yıl	99	27,2
	16-20 yıl	58	15,9
	21 yıl ve üzeri	49	13,5
	Total	364	100

Tablo 16’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan sendikasıız çalışanların büyük kısmını 107 kişi ve %27,8 oranı ile 6-10 yıl arası çalışanlar oluşturmaktadır. Bunu 94 kişi ve %24,4 oranı ile 0-5 yıl arası çalışanlar takip etmektedir. Kalan kısmı 69 kişi ve %17,9 oranı ile 11-15 yıl arası çalışanlar, 63 kişi ve %16,4 oranı ile 21 yıl ve üzeri, 52 kişi ve %13,5 oranı ile 16-20 yıl arası çalışanlar oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan sendikalı çalışanların büyük kısmını 99 kişi ve %27,2 oranı ile 11-15 yıl arası çalışanlar oluştururken bunu 97 kişi ve %26,6 oranı ile 6-10 yıl arası çalışanlar takip etmektedir. Geri kalan kısmı ise 61 kişi ve %16,8 oranı ile 0-5 yıl arası çalışanlar, 58 kişi ve %15,9 oranı ile 16-20 yıl arası çalışanlar, 49 kişi ve %13,5 oranı ile 21 yıl ve üzeri çalışanlar oluşturmaktadır.

Sendikasıız çalışanlarda toplam çalışma süresi 6-10 yıl olanların sayısı fazla iken sendikalı çalışanlarda 11-15 yıl olanların oranı fazladır.

2.3.3. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Bu başlık altında ana hipotezler ve alt hipotezlere ilişkin yapılan testlerden elde edilen bulgular yer almaktadır.

2.3.3.1. Örgütsel Bağlılık ve Boyutlarının Gruplar Arasındaki Farklılığı

Bu başlık altında genel örgütsel bağlılık ve boyutlarının (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) gruplar arasındaki farklılığı incelenmiştir.

- **Duygusal Bağlılık Boyutunun Gruplar Arasındaki Farklılığı**

Tablo 17'ye göre Levene testinin p değeri 0,000 bulunmuştur. Buna göre grupların varyansları eşit değildir.

Tablo 17: Duygusal Bağlılık Boyutunun Gruplar Arası Farklılığı

		N	Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)	Levene's Test		T-Test	
Duygusal Bağlılık	Sendikasıız	385	1,6021	0,35841	F	p	t	p
	Sendikalı	364	1,5066	0,29423	22,741	0,000	3,996	0,000

Tablo 17'de gruplar arası farklılığın t-testi sonuçlarına göre $t = 3,996$ ve $p = 0,00 < 0,05$ olduğundan %95 güven aralığında ileri düzeyde anlamlıdır. Bu nedenle sendikalı çalışanlarla sendikasıız çalışanlar arasından duygusal bağlılık açısından istatistiki olarak anlamlı bir fark vardır. Buna göre "*H₁: Sendikalı çalışanlar ile sendikasıız çalışanlar arasında duygusal bağlılık boyutu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.*" hipotezi kabul edilmiştir. Sendikasıız çalışanların grup ortalaması değeri (1,60) sendikalı çalışanların grup ortalamasından daha büyük olduğu için sendikasıız çalışanların göreceli olarak duygusal örgütsel bağlılıkları daha yüksektir.

- **Devam Bağlılığı Boyutunun Gruplar Arasındaki Farklılığı**

Tablo 18'e göre Levene testinin p değeri 0,677 bulunmuştur. Varyans homojenliği varsayımı sağlanmıştır yani grup varyansları eşittir.

Tablo 18: Devam Bağlılığı Boyutunun Gruplar Arası Farklılığı

		N	Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)	Levene's Test		T-Test	
Devam Bağlılığı	Sendikasıız	385	2,9558	1,05296	F	p	t	p
	Sendikalı	364	3,4052	1,04839	0,174	0,677	-5,850	0,000

Tablo 18'de gruplar arası farklılığın t-testi sonuçlarına göre $t = -5,850$ ve $p = 0,00 < 0,05$ olduğundan %95 güven aralığında ileri düzeyde anlamlıdır. Bu nedenle

sendikalı çalışanlarla sendikasız çalışanlar arasında devam bağlılığı açısından istatistiki olarak anlamlı bir fark vardır. Buna göre ‘ H_1 : Sendikalı çalışanlar ile sendikasız çalışanlar arasında devam bağlılığı boyutu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.’ hipotezi kabul edilmiştir. Sendikalı çalışanların grup ortalaması değeri (3,40) sendikasız çalışanların grup ortalamasından daha büyük olduğu için sendikalı çalışanların göreceli olarak devam bağlılığı daha yüksektir.

- **Normatif Bağlılık Boyutunun Gruplar Arasındaki Farklılığı**

Tablo 19’a göre Levene testinin p değeri 0,082 bulunmuştur. Varyans homojenliği varsayımı sağlanmıştır. Yani grupların varyansları eşittir.

Tablo 19: Normatif Bağlılık Boyutunun Gruplar Arası Farklılığı

		N	Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)	Levene's Test		T-Test	
Normatif Bağlılık	Sendikasız	385	2,9177	1,00311	F	p	t	p
	Sendikalı	364	3,1273	1,0685	3,042	0,082	-2,768	0,006

Tablo 19’da gruplar arası farklılığın t-testi sonuçlarına göre $t = -2,768$ ve $p = 0,00 < 0,05$ olduğundan %95 güven aralığında ileri düzeyde anlamlıdır. Bu nedenle sendikalı çalışanlarla sendikasız çalışanlar arasında normatif bağlılık açısından istatistiki olarak anlamlı bir fark vardır. Buna göre ‘ H_1 : Sendikalı çalışanlar ile sendikasız çalışanlar arasında normatif bağlılık boyutu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.’ hipotezi kabul edilmiştir. Sendikalı çalışanların grup ortalaması değeri (3,12) sendikasız çalışanların grup ortalamasından daha büyük olduğu sendikalı çalışanların göreceli olarak normatif bağlılığı daha yüksektir.

- **Örgütsel Bağlılığın Gruplar Arasındaki Farklılığı**

Tablo 20’ye göre Levene testinin p değeri 0,312 bulunmuştur. Grupların varyansları eşittir.

Tablo 20: Örgütsel Bağlılığın Gruplar Arası Farklılığı

		N	Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)	Levene's Test		T-Test	
Örgütsel Bağlılık	Sendikasız	385	2,5527	0,59794	F	p	t	p
	Sendikalı	364	2,7436	0,61911	1,025	0,312	-4,293	0,000

Tablo 20’de gruplar arası farklılığın t-testi sonuçlarına göre $t = -4,293$ ve $p = 0,00 < 0,05$ olduğundan %95 güven aralığında ileri düzeyde anlamlıdır. Bu nedenle sendikali çalışanlarla sendikasıız çalışanlar arasında örgütsel bağlılık açısından istatistiki olarak anlamlı bir fark vardır. Buna göre ‘ H_1 : Sendikali çalışanlar ile sendikasıız çalışanlar arasında örgütsel bağlılık açısından istatikselsel olarak anlamlı bir farklılık vardır.’ hipotezi kabul edilmiştir. Sendikali çalışanların grup ortalaması değeri (2,74) sendikasıız çalışanların grup ortalamasından daha büyük olduğu için sendikali çalışanların göreceli olarak örgütsel bağlılığı daha yüksektir.

2.3.3.2. Genel Örgütsel Bağlılığın Demografik Değişkenlere Göre Gruplar Arasındaki Farklılığı

Bu başlık altında genel örgütsel bağlılığın; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, işletmedeki çalışma süresi ve toplam çalışma süresine göre gruplar arasındaki farklılığı incelenmiştir.

- Genel Örgütsel Bağlılığın Cinsiyete Göre Gruplar Arasındaki Farklılığı

Tablo 21’e göre Levene testinin p değerleri 0,582 ve 0,580 bulunmuştur. Buna göre varyans homojenliği varsayımı sağlanmıştır. Yani grupların varyansları eşittir.

Tablo 21: Örgütsel Bağlılığın Cinsiyete Göre Gruplar Arası Farklılığı

		Cinsiyet	N	Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)	Levene's Test		T Test	
Örgütsel Bağlılık	Sendikasıız	Kadın	109	2,5811	0,58343	F	p	t	p
		Erkek	276	2,5415	0,60425				
	Sendikali	Kadın	123	2,8387	0,60472	0,306	0,580	2,103	0,036
		Erkek	241	2,6951	0,62197				

Sendikasıız çalışanların gruplar arası farklılığının t-testi sonuçlarına göre $t = 0,585$ ve $p = 0,55 > 0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikasıız kadın çalışanlarla sendikasıız erkek çalışanlar arasında örgütsel bağlılık açısından istatistiki olarak anlamlı bir fark yoktur.

Sendikali çalışanların gruplar arası farklılığının t-testi sonuçlarına göre $t = 2,103$ ve $p = 0,03 < 0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlıdır. Bu nedenle sendikali kadın çalışanlarla sendikasıız erkek çalışanlar arasında örgütsel bağlılık açısından istatistiki olarak anlamlı bir fark vardır. Sendikali kadın çalışanların grup ortalaması

değeri (2,83) sendikalı erkek çalışanların grup ortalamasından büyük olduğu için sendikalı kadın çalışanların göreceli olarak örgütsel bağlılıkları daha yüksektir.

- **Genel Örgütsel Bağlılığın Yaşa Göre Gruplar Arasındaki Farklılığı**

Tablo 22'ye göre Levene testi p değerleri 0,103 ve 0,580 bulunmuştur. Buna göre grupların varyansları eşittir.

Tablo 22: Örgütsel Bağlılığın Yaşa Göre Gruplar Arası Farklılığı

		Yaş	N	Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)	Levene's Test		Anova	
						F	p	p	Anlamlı Fark
Örgütsel Bağlılık	Sendikasız	30 yaş ve altı	145	2,5490	0,56289	2,288	0,103	0,787	
		31-40 yaş	124	2,5806	0,5791				
		41 yaş ve üzeri	116	2,5276	0,661				
		Total	385	2,5527	0,59794				
	Sendikalı	30 yaş ve altı	99	2,7558	0,64804	0,546	0,580	0,033	(31-40 yaş)- (41 yaş ve üzeri)
		31-40 yaş	192	2,6783	0,59216				
		41 yaş ve üzeri	73	2,8991	0,62815				
		Total	364	2,7436	0,61911				

Sendikasız çalışanların gruplar arası farklılığının Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) sonuçlarına göre $p = 0,78 > 0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikasız çalışanların yaş bakımından kendi aralarında örgütsel bağlılık açısından istatistiki olarak bir fark yoktur.

Sendikalı çalışanların gruplar arası farklılığının Anova testi sonuçlarına göre $p = 0,03 < 0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlıdır. Bu nedenle sendikalı çalışanların yaş bakımından kendi aralarında örgütsel bağlılık açısından istatistiki olarak bir fark vardır. Bu farklılığın Scheffe testi sonucuna göre 31-40 yaş ile 41 yaş ve üzeri grup arasında olduğu görülmektedir. Sendikalı çalışanlarındaki 41 yaş ve üzeri grubun ortalama değeri (2,89) 31-40 yaş grup ortalamasından büyük olduğu için 41 yaş ve üzeri çalışanların göreceli olarak örgütsel bağlılığı daha yüksektir.

- **Genel Örgütsel Bağlılığın Medeni Duruma Göre Gruplar Arasındaki Farklılığı**

Tablo 23'e göre Levene testi p değerleri 0,094 ve 0,565 bulunmuştur. Buna göre grupların varyansları eşittir.

Tablo 23: Örgütsel Bağlılığın Medeni Duruma Göre Gruplar Arası Farklılığı

		Medeni Durum	N	Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)	Levene's Test		T Test	
Örgütsel Bağlılık	Sendikasıız	Evli	237	2,5483	0,62505	F	p	t	p
		Bekar	148	2,5598	0,55376	2,813	0,094	-,183	0,855
	Sendikalı	Evli	123	2,7251	0,60468	0,331	0,565	-,879	0,380
		Bekar	241	2,7876	0,65284				

Sendikasıız çalışanların gruplar arası farklılığının t testi sonucuna göre $t = -,183$ ve $p = 0,85 > 0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikasıız çalışanların medeni durum bakımından kendi aralarında örgütsel bağlılık açısından istatistiki olarak anlamlı bir fark yoktur.

Sendikalı çalışanların gruplar arası farklılığının t testi sonucuna göre $t = -,879$ ve $p = 0,38 > 0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikalı çalışanların medeni durumu bakımından kendi aralarında örgütsel bağlılık açısından istatistiki olarak anlamlı bir fark yoktur.

- **Genel Örgütsel Bağlılığın Eğitim Düzeyine Göre Gruplar Arasındaki Farklılığı**

Tablo 24'e göre Levene testi p değerleri 0,926 ve 0,139 bulunmuştur. Buna göre grupların varyansları eşittir.

Tablo 24: Örgütsel Bağlılığın Eğitim Düzeyine Göre Gruplar Arası Farklılığı

	Eğitim Durumu	N	Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)	Levene's Test		Anova		
					F	p	p	Anlamlı Fark	
Örgütsel Bağlılık	Sendikasıız	İlkokul	65	2,5471	0,233	0,926	0,042		
		Ortaokul	77	2,7238					0,61521
		Lise	143	2,5050					0,59429
		Önlisans	29	2,3737					0,61328
		Lisans ve üstü	71	2,5417					0,56378
		Total	385	2,5527					0,59794
	Sendikalı	İlkokul	23	2,9216	1,747	0,139	0,224		
		Ortaokul	43	2,8452					0,57406
		Lise	209	2,7445					0,64608
		Önlisans	51	2,6843					0,6037
		Lisans ve üstü	38	2,5960					0,62291
		Total	364	2,7436					0,61911

Sendikasıız çalışanların gruplar arası farklılığının Anova testi sonuçlarına göre $p= 0,04 < 0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlıdır. Bu nedenle sendikasıız çalışanların eğitim durumlarına göre örgütsel bağlılıklarında istatistiki olarak anlamlı fark vardır. Fakat farklılığın hangi gruplar arasında olduğu yapılan analiz sonucunda saptanamamıştır.

Sendikalı çalışanların gruplar arası farklılığının Anova testi sonuçlarına göre $p= 0,22 > 0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikalı çalışanların eğitim durumlarına göre örgütsel bağlılıklarında istatistiki olarak anlamlı fark yoktur.

- **Genel Örgütsel Bağlılığın İşletmedeki Çalışma Süresine Göre Gruplar Arasındaki Farklılığı**

Tablo 25'e göre Levene testi p değerleri 0,425 ve 0,992 olarak bulunmuştur. Buna göre grupların varyansları eşittir.

Tablo 25: Örgütsel Bağlılığın İşletmedeki Çalışma Süresine Göre Gruplar Arası Farklılığı

	Kıdeml	N	Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)	Levene's Test		Anova	
					F	p	p	Anlamlı Fark
Örgütsel Bağlılık	Sendikasıız	0-5 yıl	239	2,5692	0,933	0,425	0,399	
		6-10 yıl	94	2,4977				
		11-15 yıl	28	2,4707				
		16 yıl ve üzeri	24	2,7001				
		Total	385	2,5527				
	Sendikalı	0-5 yıl	148	2,8102	0,033	0,992	0,146	
		6-10 yıl	106	2,7195				
		11-15 yıl	68	2,608				
		16 yıl ve üzeri	42	2,7898				
		Total	364	2,7436				

Sendikasıız çalışanların gruplar arası farklılığının Anova testi sonucuna göre $p=0,39>0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikasıız çalışanların şuan ki çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılıklarında istatistiki olarak anlamlı bir fark yoktur.

Sendikalı çalışanların gruplar arası farklılığının Anova testi sonucuna göre $p=0,14>0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikalı çalışanların şuan ki çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılıklarında istatistiki olarak anlamlı bir fark yoktur.

- **Genel Örgütsel Bağlılığın Toplam Çalışma Süresine Göre Gruplar Arasındaki Farklılığı**

Tablo 26'ya göre sendikasıız çalışanların Levene testi p değeri 0,029 bulunmuştur. Buna göre grupların varyansları eşit değildir. Sendikalı çalışanların Levene testi p değeri ise 0,959 bulunmuştur. Burada varyans homojenliği varsayımı sağlanmıştır.

Tablo 26: Örgütsel Bağlılığın Toplam Çalışma Süresine Göre Gruplar Arası Farklılığı

	Kıdem2	N	Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)	Levene's Test		Anova		
					F	p	p	Anlamlı Fark	
Örgütsel Bağlılık	Sendikasız	0-5 yıl	94	2,5241	2,720	0,029	0,735		
		6-10 yıl	107	2,6087					0,54445
		11-15 yıl	69	2,5636					0,63003
		16-20 yıl	52	2,4766					0,51179
		21 yıl ve üzeri	63	2,5515					0,74357
		Total	385	2,5527					0,59794
	Sendikalı	0-5 yıl	61	2,9002	0,159	0,959	0,084		
		6-10 yıl	97	2,7368					0,63793
		11-15 yıl	99	2,6193					0,60520
		16 -20 yıl	58	2,7757					0,59015
		21 yıl ve üzeri	49	2,7754					0,57699
		Total	364	2,7436					0,61911

Sendikasız çalışanların gruplar arası farklılığının Anova testi sonucuna göre $p=0,73>0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikasız çalışanların toplam çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılıklarında istatistiki olarak anlamlı fark yoktur.

Sendikalı çalışanların gruplar arası farklılığının Anova testi sonucuna göre $p=0,08>0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikalı çalışanların toplam çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılıklarında istatistiki olarak anlamlı bir fark yoktur.

2.3.3.3. Duygusal Bağlılığın Demografik Değişkenlere Göre Gruplar Arasındaki Farklılığı

Bu başlık altında duygusal bağlılığın; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, işletmedeki çalışma süresi ve toplam çalışma süresine göre gruplar arasındaki farklılığı incelenmiştir.

- **Duygusal Bağlılığın Cinsiyete Göre Gruplar Arasındaki Farklılığı**

Tablo 27'ye göre Levene testi p değerleri 0,407 ve 0,661 bulunmuştur. Buna göre grup varyansları eşittir.

Tablo 27: Duygusal Bağlılığın Cinsiyete Göre Gruplar Arası Farklılığı

		Cinsiyet	N	Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)	Levene's Test		T Test	
Duygusal Bağlılık	Sendikasıız	Kadın	109	1,5890	0,36989	F	p	t	p
		Erkek	276	1,6073	0,35432				
	Sendikalı	Kadın	123	1,4843	0,28029	0,192	0,661	-1,032	0,303
		Erkek	241	1,5180	0,30103				

Tablo 27’de sendikasıız çalışanların gruplar arası farklılığın t testi sonuçlarına göre $t = -,452$ ve $p = 0,65 > 0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikasıız kadın çalışanlar ile sendikasıız erkek çalışanlar arasında duygusal bağlılık açısından istatistiki olarak fark yoktur.

Sendikalı çalışanların gruplar arası farklılığının t testi sonuçlarına göre $t = -1,032$ ve $p = 0,30 > 0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikalı kadın ve sendikasıız erkek çalışanlar arasında duygusal bağlılık açısından istatistiki olarak fark yoktur.

- **Duygusal Bağlılığın Yaşa Göre Gruplar Arasındaki Farklılığı**

Tablo 28’de göre Levene testi p değerleri 0,512 ve 0,130 bulunmuştur. Buna göre grup varyansları eşittir.

Tablo 28: Duygusal Bağlılığın Yaşa Göre Gruplar Arası Farklılığı

		Yaş	N	Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)	Levene's Test		Anova	
						F	p	p	Anlamlı Fark
Duygusal Bağlılık	Sendikasıız	30 yaş ve altı	145	1,6179	0,35457	0,671	0,512	0,443	
		31-40 yaş	124	1,6169	0,34746				
		41 yaş ve üzeri	116	1,5666	0,37491				
		Total	385	1,6021	0,35841				
	Sendikalı	30 yaş ve altı	99	1,5091	0,31700	2,050	0,130	0,051	
		31-40 yaş	192	1,5328	0,28233				
		41 yaş ve üzeri	73	1,4343	0,28476				
		Total	364	1,5066	0,29423				

Sendikasıız çalışanların gruplar arası farklılığının Anova testi sonuçlarına göre $p= 0,44>0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikasıız çalışanların yaşlarına göre duygusal bağlılık açısından istatistiki olarak fark yoktur.

Sendikalı çalışanların gruplar arası farklılığının Anova testi sonuçlarına göre $p= 0,05=0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikalı çalışanların yaşlarına göre duygusal bağlılık açısından istatistiki olarak fark yoktur.

- **Duygusal Bağlılığın Medeni Duruma Göre Gruplar Arasındaki Farklılığı**

Tablo 29'a göre Levene testi p değerleri 0,755 ve 0,090 olarak bulunmuştur. Buna göre grupların varyansları eşittir.

Tablo 29: Duygusal Bağlılığın Medeni Duruma Göre Gruplar Arası Farklılığı

		Medeni Durum	N	Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)	Levene's Test		T Test	
Duygusal Bağlılık	Sendikasıız	Evli	237	1,5943	0,36038	F	p	t	p
		Bekar	148	1,6147	0,35608	0,097	0,755	-,544	0,587
	Sendikalı	Evli	256	1,5145	0,28628	2,886	0,090	0,786	0,432
		Bekar	108	1,4879	0,31284				

Sendikasıız çalışanların gruplar arası farklılığının t testi sonuçlarına göre $t= -0,544$ ve $p= 0,58>0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikasıız çalışanların medeni durumuna göre duygusal bağlılıklarında istatistiki olarak fark yoktur.

Sendikalı çalışanların gruplar arası farklılığının t testi sonuçlarına göre $t= 0,786$ ve $p= 0,43>0,05$ olduğundan %95 anlamlılık düzeyinde anlamlı değildir. Bu nedenle sendikalı çalışanların medeni durumuna göre duygusal bağlılıklarında istatistiki olarak fark yoktur.

- **Duygusal Bağlılığın Eğitim Düzeyine Göre Gruplar Arasındaki Farklılığı**

Tablo 30'a göre Levene testi p değerleri 0,241 ve 0,129 bulunmuştur. Buna göre grup varyansları eşittir.

Tablo 30: Duygusal Bağlılığın Eğitim Düzeyine Göre Gruplar Arası Farklılığı

		Eğitim	N	Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)	Levene's Test		Anova	
						F	p	p	Anlamlı Fark
Duygusal Bağlılık	Sendikası	İlkokul	65	1,5841	0,33101	1,378	0,241	0,212	
		Ortaokul	77	1,6565	0,36648				
		Lise	143	1,6137	0,35702				
		Önlisans	29	1,6356	0,43694				
		Lisans ve üstü	71	1,5226	0,33619				
		Total	385	1,6021	0,35841				
	Sendikalı	İlkokul	23	1,3562	0,24937	1,796	0,129	0,070	
		Ortaokul	43	1,5281	0,31433				
		Lise	209	1,5004	0,29785				
		Önlisans	51	1,5321	0,24725				
		Lisans ve üstü	38	1,5729	0,29423				
		Total	364	1,5066	0,29423				

Sendikası çalışanların gruplar arası farklılığının Anova testi sonuçlarına göre $p=0,21 > 0,05$ olduğundan %95 anlamlılık düzeyinde anlamlı değildir. Bu nedenle sendikası çalışanların eğitim durumuna göre duygusal bağlılık açısından istatistiki olarak fark yoktur.

Sendikalı çalışanların gruplar arası farklılığının Anova testi sonuçlarına göre $p=0,07 > 0,05$ olduğundan %95 anlamlılık düzeyinde anlamlı değildir. Bu nedenle sendikalı çalışanların eğitim durumuna göre duygusal bağlılık açısından istatistiki olarak fark yoktur.

- **Duygusal Bağlılığın İşletmedeki Çalışma Süresine Göre Gruplar Arasındaki Farklılığı**

Tablo 31'e göre Levene testi p değerleri 0,658 ve 0,336 olarak bulunmuştur. Buna göre grupların varyansları eşittir.

Tablo 31: Duygusal Bağlılığın İşletmedeki Çalışma Süresine Göre Gruplar Arası Farklılığı

	Kıdeml	N	Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)	Levene's Test		Anova		
					F	p	p	Anlamlı Fark	
Duygusal Bağlılık	Sendikasıız	0-5 yıl	239	1,6407	0,35184	0,535	0,658	0,012	
		6-10 yıl	94	1,5772	0,35305				
		11-15 yıl	28	1,5046	0,32772				
		16 yıl ve üzeri	24	1,4296	0,4159				
		Total	385	1,6021	0,35841				
	Sendikalı	0-5 yıl	148	1,4844	0,30853	1,131	0,336	0,405	
		6-10 yıl	106	1,5464	0,27345				
		11-15 yıl	68	1,5029	0,29573				
		16 yıl ve üzeri	42	1,4904	0,29082				
		Total	364	1,5066	0,29423				

Sendikasıız çalışanların gruplar arası farklılığının Anova testi sonuçlarına göre $p = 0,01 < 0,05$ olduğundan %95 güven aralığında ileri düzeyde anlamlıdır. Bu nedenle sendikasıız çalışanların şuan ki çalışma sürelerinde duygusal bağlılık açısından istatistiki olarak fark vardır. Fakat farklılığın hangi gruplar arasında olduğu analiz sonucunda saptanamamıştır.

Sendikalı çalışanların gruplar arası farklılığının Anova testi sonuçlarına göre $p = 0,40 > 0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikalı çalışanların şuan ki çalışma sürelerinde duygusal bağlılık açısından istatistiki olarak fark yoktur.

- **Duygusal Bağlılığın Toplam Çalışma Süresine Göre Gruplar Arasındaki Farklılığı**

Tablo 32'ye göre Levene testi p değerleri 0,323 ve 0,428 olarak bulunmuştur. Buna göre grupların varyansları eşittir.

Tablo 32: Duygusal Bağlılığın Toplam Çalışma Süresine Göre Gruplar Arası Farklılığı

	Kıdem2	N	Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)	Levene's Test		Anova	
					F	p	p	Anlamlı Fark
Duygusal Bağlılık	Sendikasıız	0-5 yıl	94	1,6535	1,172	0,323	0,222	
		6-10 yıl	107	1,5882				
		11-15 yıl	69	1,6392				
		16-20 yıl	52	1,524				
		21 yıl ve üzeri	63	1,5729				
		Total	385	1,6021				
	Sendikalı	0-5 yıl	61	1,413	0,963	0,428	0,029	
		6-10 yıl	97	1,5429				
		11-15 yıl	99	1,5263				
		16 -20 yıl	58	1,5511				
		21 yıl ve üzeri	49	1,4589				
		Total	364	1,5066				

Sendikasıız çalışanların gruplar arası farklılığının Anova testi sonuçlarına göre $p= 0,22>0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikasıız çalışanların toplam çalışma sürelerinde duygusal bağlılık açısından istatistiki olarak fark yoktur.

Sendikalı çalışanların gruplar arası farklılığının Anova testi sonuçlarına göre $p= 0,02<0,05$ olduğundan %95 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır. Bu nedenle sendikalı çalışanların toplam çalışma sürelerinde duygusal bağlılık açısından istatistiki olarak fark vardır. Fakat farklılığın hangi gruplar arasında olduğu analiz sonuçlarında saptanamamıştır.

2.3.3.4. Devam Bağlılığının Demografik Değişkenlere Göre Gruplar Arasındaki Farklılığı

Bu başlık altında devam bağlılığının; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, işletmedeki çalışma süresi ve toplam çalışma süresine göre gruplar arasındaki farklılığı incelenmiştir.

- **Devam Bağlılığının Cinsiyete Göre Gruplar Arasındaki Farklılığı**

Tablo 33'e göre Leven testi p değerleri 0,992 ve 0,917 olarak bulunmuştur. Buna göre grupların varyansları eşittir.

Tablo 33: Devam Bağlılığının Cinsiyete Göre Gruplar Arası Farklılığı

		Cinsiyet	N	Ortalama (x)	Standart Sapma (SS)	Levene's Test		T Test	
Devam Bağlılığı	Sendikasıız	Kadın	109	3,0688	1,06603	F	p	t	p
		Erkek	276	2,9112	1,04634	0,000	0,992	1,324	0,186
	Sendikalı	Kadın	123	3,4431	1,04254	0,011	0,917	0,492	0,623
		Erkek	241	3,3859	1,05300				

Sendikasıız çalışanların gruplar arası farklılığının T testi sonuçlarına göre $t=1,324$ ve $p= 0,18>0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikasıız çalışanların cinsiyetlerinde devam bağlılığı açısından istatistiki olarak fark yoktur.

Sendikalı çalışanların gruplar arası farklılığının T testi sonuçlarına göre $t=0,492$ ve $p= 0,62>0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikalı çalışanların cinsiyetlerinde devam bağlılığı açısından istatistiki olarak fark yoktur.

- **Devam Bağlılığının Yaşa Göre Gruplar Arasındaki Farklılığı**

Tablo 34'e göre Levene testi p değerleri 0,127 ve 0,956 olarak bulunmuştur. Buna göre grupların varyansları eşittir.

Tablo 34: Devam Bağlılığının Yaşa Göre Gruplar Arası Farklılığı

	Yaş	N	Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)	Levene's Test		Anova		
					F	p	p	Anlamlı Fark	
Devam Bağlılığı	Sendikasıız	30 yaş ve altı	145	2,8793	2,078	0,127	0,536		
		31-40 yaş	124	3,0121					0,93805
		41 yaş ve üzeri	116	2,9914					1,12285
		Total	385	2,9558					1,05296
	Sendikalı	30 yaş ve altı	99	3,4747	0,045	0,956	0,098		
		31-40 yaş	192	3,2995					1,04739
		41 yaş ve üzeri	73	3,589					1,00119
		Total	364	3,4052					1,04839

Sendikasıız çalışanların gruplar arası farklılığının Anova testi sonuçlarına göre $p = 0,53 > 0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikasıız çalışanların yaşlarında devam bağlılığı açısından istatistiki olarak fark yoktur.

Sendikalı çalışanların gruplar arası farklılığının Anova testi sonuçlarına göre $p = 0,09 > 0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikalı çalışanların yaşlarında devam bağlılığı açısından istatistiki olarak fark yoktur.

- **Devam Bağlılığının Medeni Duruma Göre Gruplar Arasındaki Farklılığı**

Tablo 35'e göre Levene testi p değerleri 0,858 ve 0,140 olarak bulunmuştur. Buna göre grupların varyansları eşittir.

Tablo 35: Devam Bağlılığının Medeni Duruma Göre Gruplar Arası Farklılığı

	Medeni Durum	N	Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)	Levene's Test		T Test	
					F	p	t	p
Devam Bağlılığı	Sendikasıız	Evli	237	2,9916	0,032	0,858	0,842	0,400
		Bekar	148	2,8986				
	Sendikalı	Evli	256	3,3789	2,190	0,140	-,704	0,462
		Bekar	108	3,4676				

Sendikasıız çalışanların gruplar arası farklılığının T testi sonuçlarına $t= 0,842$ ve $p= 0,40>0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikasıız çalışanların medeni durumlarında devam bağlılığı açısından istatistiki olarak fark yoktur.

Sendikalı çalışanların gruplar arası farklılığının T testi sonuçlarına göre $t= - ,704$ ve $p= 0,46>0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikalı çalışanların medeni durumlarında devam bağlılığı açısından istatistiki olarak fark yoktur.

- **Devam Bağlılığının Eğitim Düzeyine Göre Gruplar Arasındaki Farklılığı**

Tablo 36'ya göre Levene testi p değerleri 0,551 ve 0,592 olarak bulunmuştur. Buna göre grupların varyansları eşittir.

Tablo 36: Devam Bağlılığının Eğitim Düzeyine Göre Gruplar Arası Farklılığı

		Eğitim	N	Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)	Levene's Test		Anova	
						F	p	p	Anlamlı Fark
Devam Bağlılığı	Sendikasıız	İlkokul	65	3,0692	1,00731	0,761	0,551	0,064	
		Ortaokul	77	3,2208	0,97836				
		Lise	143	2,8217	1,10282				
		Önlisans	29	2,9483	1,17523				
		Lisans ve üstü	71	2,8380	0,97751				
		Total	385	2,9558	1,05296				
	Sendikalı	İlkokul	23	3,6522	0,92238	0,701	0,592	0,772	
		Ortaokul	43	3,4070	0,97135				
		Lise	209	3,3804	1,08643				
		Önlisans	51	3,4608	1,05282				
		Lisans ve üstü	38	3,3158	1,00956				
		Total	364	3,4052	1,04839				

Sendikasıız çalışanların gruplar arası farklılığının Anova testi sonuçlarına göre $p= 0,06>0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikasıız çalışanların eğitim durumlarında devam bağlılığı açısından istatistiki olarak fark yoktur.

Sendikalı çalışanların gruplar arası farklılığının Anova testi sonuçlarına göre $p= 0,07>0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikalı

çalışanların eğitim durumlarında devam bağlılığı açısından istatistiki olarak fark yoktur.

- **Devam Bağlılığının İşletmedeki Çalışma Süresine Göre Gruplar Arasındaki Farklılığı**

Tablo 37'ye göre Levene testi p değerleri 0,107 ve 0,347 olarak bulunmuştur. Buna göre grupların varyansları eşittir.

Tablo 37: Devam Bağlılığının İşletmedeki Çalışma Süresine Göre Gruplar Arası Farklılığı

	Kıdeml	N	Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)	Levene's Test		Anova	
					F	p	p	Anlamlı Fark
Devam Bağlılığı	Sendikasıız	0-5 yıl	239	2,9393	2,046	0,107	0,387	
		6-10 yıl	94	2,9043				
		11-15 yıl	28	2,9643				
		16 yıl ve üzeri	24	3,3125				
		Total	385	2,9558				
	Sendikalı	0-5 yıl	148	3,5101	1,106	0,347	0,144	
		6-10 yıl	106	3,4245				
		11-15 yıl	68	3,1544				
		16 yıl ve üzeri	42	3,3929				
		Total	364	3,4052				

Sendikasıız çalışanların gruplar arası farklılığının Anova testi sonuçlarına göre $p= 0,38 > 0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikasıız çalışanların şuan buldukları işyerlerindeki çalışma sürelerinde devam bağlılığı açısından istatistiki olarak fark yoktur.

Sendikalı çalışanların gruplar arası farklılığının Anova testi sonuçlarına göre $p= 0,14 > 0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikalı çalışanların şuan buldukları işyerlerindeki çalışma sürelerinde devam bağlılığı açısından istatistiki olarak fark yoktur.

- **Devam Bağlılığının Toplam Çalışma Süresine Göre Gruplar Arasındaki Farklılığı**

Tablo 38'e göre Leven testi p değerleri 0,045 ve 0,846 olarak bulunmuştur. Sendikasıız çalışanların grup varyansları eşit değildir. Sendikalı çalışanların grup varyansları eşittir.

Tablo 38: Devam Bağlılığının Toplam Çalışma Süresine Göre Gruplar Arası Farklılığı

	Kıdem2	N	Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)	Levene's Test		Anova	
					F	p	p	Anlamlı Fark
Devam Bağlılığı	Sendikasıız	0-5 yıl	94	2,8085	2,455	0,045	0,568	
		6-10 yıl	107	3,0234				
		11-15 yıl	69	2,9855				
		16 -20 yıl	52	2,9231				
		21 yıl ve üzeri	63	3,0556				
		Total	385	2,9558				
	Sendikalı	0-5 yıl	61	3,6885	0,347	0,846	0,080	
		6-10 yıl	97	3,4639				
		11-15 yıl	99	3,2121				
		16-20 yıl	58	3,3448				
		21 yıl ve üzeri	49	3,398				
		Total	364	3,4052				

Sendikasıız çalışanların gruplar arası farklılığının Anova testi sonuçlarına göre $p= 0,56 > 0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikasıız çalışanların toplam çalışma sürelerinde devam bağlılığı açısından istatistiki olarak fark yoktur.

Sendikalı çalışanların gruplar arası farklılığının Anova testi sonuçlarına göre $p= 0,08 > 0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikalı çalışanların toplam çalışma sürelerinde devam bağlılığı açısından istatistiki olarak fark yoktur.

2.3.3.5. Normatif Bağlılığın Demografik Değişkenlere Göre Gruplar Arasındaki Farklılığı

Bu başlık altında normatif bağlılığın; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, işletmedeki çalışma süresi ve toplam çalışma süresine göre gruplar arasındaki farklılığı incelenmiştir.

- **Normatif Bağlılığın Cinsiyete Göre Gruplar Arasındaki Farklılığı**

Tablo 39'a göre Levene testi p değerleri 0,730 ve 0,184 olarak bulunmuştur. Buna göre grupların varyansları eşittir.

Tablo 39: Normatif Bağlılığın Cinsiyete Göre Gruplar Arası Farklılığı

		Cinsiyet	N	Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)	Levene's Test		T Test	
Normatif Bağlılık	Sendikasıız	Kadın	109	2,9174	0,98147	F	p	t	p
		Erkek	276	2,9179	1,01329	0,119	0,730	-,004	0,997
	Sendikalı	Kadın	123	3,3388	1,01625	1,771	0,184	2,721	0,007
		Erkek	241	3,0194	1,08038				

Sendikasıız çalışanların gruplar arası farklılığının T testi sonuçlarına göre $t = -0,004$ ve $p = 0,99 > 0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikasıız çalışanların cinsiyetlerinde normatif bağlılık açısından istatistiki olarak fark yoktur.

Sendikalı çalışanların gruplar arası farklılığının T testi sonuçlarına göre $t = 2,721$ ve $p = 0,00 < 0,05$ olduğundan %95 güven aralığında ileri düzeyde anlamlıdır. Bu nedenle sendikasıız çalışanların cinsiyetlerinde normatif bağlılık açısından istatistiki olarak fark vardır. Sendikalı kadın çalışanların grup ortalaması değeri (3,33) sendikalı erkek çalışanların grup ortalamasından daha büyük olduğu için sendikalı kadın çalışanların göreceli olarak normatif bağlılıkları daha yüksektir.

- **Normatif Bağlılığın Yaşa Göre Gruplar Arasındaki Farklılığı**

Tablo 40'a göre Levene testi p değerleri 0,296 ve 0,209 olarak bulunmuştur. Buna göre grupların varyansları eşittir.

Tablo 40: Normatif Bağlılığın Yaşa Göre Gruplar Arası Farklılığı

		Yaş	N	Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)	Levene's Test		Anova	
						F	p	p	Anlamlı Fark
Normatif Bağlılık	Sendikasıız	30 yaş ve altı	145	2,9494	0,97447	1,221	0,296	0,750	
		31-40 yaş	124	2,9355	0,94919				
		41 yaş ve üzeri	116	2,8592	1,09646				
		Total	385	2,9177	1,00311				
	Sendikalı	30 yaş ve altı	99	3,1077	1,15747	1,573	0,209	0,030	(31-40 yaş) - (41 yaş ve üzeri)
		31-40 yaş	192	3,0278	1,00281				
		41 yaş ve üzeri	73	3,4155	1,07408				
		Total	364	3,1273	1,0685				

Sendikasıız çalışanların gruplar arası farklılığının Anova testi sonuçlarına göre $p= 0,75 > 0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikasıız çalışanların yaşlarında normatif bağlılık açısından istatistiki olarak fark yoktur.

Sendikalı çalışanların gruplar arası farklılığının Anova testi sonuçlarına göre $p= 0,03 < 0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlıdır. Bu nedenle sendikalı çalışanların yaşlarında normatif bağlılık açısından istatistiki olarak fark vardır. Bu fark 31-40 yaş ile 41 yaş ve üzeri yaş grubunda görülmektedir. Bunun nedeni ise yaşın ilerlemesi ile çalışan çalıştığı işyeri veya işverene karşı kendini vicdanen borçlu hissederek örgüte bağlanmaktadır.

- **Normatif Bağlılığın Medeni Duruma Göre Gruplar Arasındaki Farklılığı**

Tablo 41'e göre Levene testi p değerleri 0,143 ve 0,365 olarak bulunmuştur. Buna göre grupların varyansları eşittir.

Tablo 41: Normatif Bağlılığın Medeni Duruma Göre Gruplar Arası Farklılığı

		Medeni Durum	N	Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)	Levene's Test		T Test	
Normatif Bağlılık	Sendikasıız	Evli	237	2,8889	1,03804	F	p	t	p
		Bekar	148	2,9640	0,94612	2,159	0,143	-,714	0,476
	Sendikalı	Evli	256	3,0964	1,04049	0,823	0,365	-,850	0,396
		Bekar	108	3,2006	1,13377				

Sendikasıız çalışanların gruplar arası farklılığının T testi sonuçlarına göre $t = -0,714$ ve $p = 0,47 > 0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikasıız çalışanların medeni durumlarında normatif bağlılık açısından istatistiki olarak fark yoktur.

Sendikalı çalışanların gruplar arası farklılığının T testi sonuçlarına göre $t = -0,850$ ve $p = 0,39 > 0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikalı çalışanların medeni durumlarında normatif bağlılık açısından istatistiki olarak fark yoktur.

- **Normatif Bağlılığın Eğitim Düzeyine Göre Gruplar Arasındaki Farklılığı**

Tablo 42'ye göre Levene testi p değerleri 0,949 ve 0,109 olarak bulunmuştur. Buna göre grupların varyansları eşittir.

Tablo 42: Normatif Bağlılığın Eğitim Durumuna Göre Gruplar Arası Farklılığı

		Eğitim	N	Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)	Levene's Test		Anova	
						F	p	p	Anlamlı Fark
Normatif Bağlılık	Sendikasıız	İlkokul	65	2,8410	0,99322	0,179	0,949	0,051	
		Ortaokul	77	3,1039	1,02207				
		Lise	143	2,8881	1,00775				
		Önlisans	29	2,4828	0,92404				
		Lisans ve üstü	71	3,0235	0,97317				
		Total	385	2,9177	1,00311				
	Sendikalı	İlkokul	23	3,4783	0,72353	1,908	0,109	0,045	
		Ortaokul	43	3,3488	1,05146				
		Lise	209	3,1499	1,08203				
		Önlisans	51	2,9346	1,04779				
		Lisans ve üstü	38	2,7982	1,12717				
		Total	364	3,1273	1,0685				

Sendikasıız çalışanların gruplar arası farklılığının Anova testi sonuçlarına göre $p= 0,05=0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikasıız çalışanların eğitim durumlarında normatif bağlılık açısından istatistiki olarak fark yoktur.

Sendikalı çalışanların gruplar arası farklılığının Anova testi sonuçlarına göre $p= 0,04<0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlıdır. Bu nedenle sendikalı çalışanların eğitim durumlarında normatif bağlılık açısından istatistiki olarak fark vardır. Fakat bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğu saptanamamıştır.

- **Normatif Bağlılığın İşletmedeki Çalışma Süresine Göre Gruplar Arasındaki Farklılığı**

Tablo 43'e göre Levene testi p değerleri 0,292 ve 0,601 olarak bulunmuştur. Buna göre grupların varyansları eşittir.

Tablo 43: Normatif Bağlılığın İşletmedeki Çalışma Süresine Göre Gruplar Arası Farklılığı

		Kıdem1	N	Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)	Levene's Test		Anova	
						F	p	p	Anlamlı Fark
Normatif Bağlılık	Sendikasıız	0-5 yıl	239	2,9414	0,99124	1,249	0,292	0,506	
		6-10 yıl	94	2,8404	0,94626				
		11-15 yıl	28	2,7857	1,07808				
		16 yıl ve üzeri	24	3,1389	1,24302				
		Total	385	2,9177	1,00311				
	Sendikalı	0-5 yıl	148	3,2275	1,12354	0,622	0,601	0,259	
		6-10 yıl	106	3,0314	1,05462				
		11-15 yıl	68	2,9804	0,96348				
		16 yıl ve üzeri	42	3,254	1,05103				
		Total	364	3,1273	1,0685				

Sendikasıız çalışanların gruplar arası farklılığının Anova testi sonuçlarına göre $p= 0,50 > 0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikasıız çalışanların işletmedeki çalışma sürelerinde normatif bağlılık açısından istatistiki olarak fark yoktur.

Sendikalı çalışanların gruplar arası farklılığının Anova testi sonuçlarına göre $p= 0,25 > 0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikalı çalışanların işletmedeki çalışma sürelerinde normatif bağlılık açısından istatistiki olarak fark yoktur.

- **Normatif Bağlılığın Toplam Çalışma Süresine Göre Gruplar Arasındaki Farklılığı**

Tablo 44'e göre Levene testi p değerleri 0,083 ve 0,430 olarak bulunmuştur. Buna göre grupların varyansları eşittir.

Tablo 44: Normatif Bağlılığın Toplam Çalışma Süresine Göre Gruplar Arası Farklılığı

	Kıdem2	N	Ortalama (X)	Standart Sapma (SS)	Levene's Test		Anova	
					F	p	p	Anlamlı Fark
Normatif Bağlılık	Sendikasızs	0-5 yıl	94	2,9149	2,078	0,083	0,794	
		6-10 yıl	107	3,0125				
		11-15 yıl	69	2,8986				
		16-20 yıl	52	2,8141				
		21 yıl ve üzeri	63	2,8677				
		Total	385	2,9177				
	Sendikalı	0-5 yıl	61	3,3661	0,959	0,430	0,129	
		6-10 yıl	97	3,0481				
		11-15 yıl	99	2,9529				
		16-20 yıl	58	3,2126				
		21 yıl ve üzeri	49	3,2381				
		Total	364	3,1273				

Sendikasızs çalışanların gruplar arası farklılığının Anova testi sonuçlarına göre $p= 0,79>0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikasızs çalışanların toplam çalışma sürelerinde normatif bağlılık açısından istatistiki olarak fark yoktur.

Sendikalı çalışanların gruplar arası farklılığının Anova testi sonuçlarına göre $p= 0,12>0,05$ olduğundan %95 güven aralığında anlamlı değildir. Bu nedenle sendikalı çalışanların toplam çalışma sürelerinde normatif bağlılık açısından istatistiki olarak fark yoktur.

2.3.4. Hipotez Sonuçları

Ana hipotez testlerine ait sonuçlar Tablo 45’de sunulmuştur.

Tablo 45: Ana Hipotez Sonuçları

No	Hipotez	Sonuç
H ₁	Sendikalı çalışanlar ile sendikasızs çalışanlar arasında duygusal bağlılık açısından farklılık vardır.	Kabul Edildi
H ₂	Sendikalı çalışanlar ile sendikasızs çalışanlar arasında devam bağlılığı açısından farklılık vardır.	Kabul Edildi
H ₃	Sendikalı çalışanlar ile sendikasızs çalışanlar arasında normatif bağlılık açısından farklılık vardır.	Kabul Edildi
H ₄	Sendikalı çalışanlar ile sendikasızs çalışanlar arasında örgütsel bağlılık açısından farklılık vardır.	Kabul Edildi

Tablo 45’de görüldüğü üzere tüm ana hipotezler kabul edilmiştir. Alt hipotez testlerine ait sonuçlar ise Tablo 46’da sunulmuştur.

Tablo 46: Alt Hipotez Sonuçları

No	Hipotez	Sendikali	Sendikasız
H ₅	Hem sendikali hem de sendikasız çalışanlarda cinsiyete göre örgütsel bağlılık farklıdır.	Kabul Edildi	Kabul Edilmedi
H ₆	Hem sendikali hem de sendikasız çalışanlarda yaşa göre örgütsel bağlılık farklıdır.	Kabul Edildi	Kabul Edilmedi
H ₇	Hem sendikali hem de sendikasız çalışanlarda medeni duruma göre örgütsel bağlılık farklıdır.	Kabul Edilmedi	Kabul Edilmedi
H ₈	Hem sendikali hem de sendikasız çalışanlarda eğitim düzeyine göre örgütsel bağlılık farklıdır.	Kabul Edilmedi	Kabul Edildi
H ₉	Hem sendikali hem de sendikasız çalışanlarda işletmedeki kıdeme göre örgütsel bağlılık farklıdır.	Kabul Edilmedi	Kabul Edilmedi
H ₁₀	Hem sendikali hem de sendikasız çalışanlarda toplam kıdeme göre örgütsel bağlılık farklıdır.	Kabul Edilmedi	Kabul Edilmedi
H ₁₁	Hem sendikali hem de sendikasız çalışanlarda cinsiyete göre duygusal bağlılık farklıdır.	Kabul Edilmedi	Kabul Edilmedi
H ₁₂	Hem sendikali hem de sendikasız çalışanlarda yaşa göre duygusal bağlılık farklıdır.	Kabul Edilmedi	Kabul Edilmedi
H ₁₃	Hem sendikali hem de sendikasız çalışanlarda medeni duruma göre duygusal bağlılık farklıdır.	Kabul Edilmedi	Kabul Edilmedi
H ₁₄	Hem sendikali hem de sendikasız çalışanlarda eğitim düzeyine göre duygusal bağlılık farklıdır.	Kabul Edilmedi	Kabul Edilmedi
H ₁₅	Hem sendikali hem de sendikasız çalışanlarda işletmedeki kıdeme göre duygusal bağlılık farklıdır.	Kabul Edilmedi	Kabul Edildi
H ₁₆	Hem sendikali hem de sendikasız çalışanlarda toplam kıdeme göre duygusal bağlılık farklıdır.	Kabul Edildi	Kabul Edilmedi
H ₁₇	Hem sendikali hem de sendikasız çalışanlarda cinsiyete göre devam bağlılığı farklıdır.	Kabul Edilmedi	Kabul Edilmedi
H ₁₈	Hem sendikali hem de sendikasız çalışanlarda yaşa göre devam bağlılığı farklıdır.	Kabul Edilmedi	Kabul Edilmedi
H ₁₉	Hem sendikali hem de sendikasız çalışanlarda medeni duruma göre devam bağlılığı farklıdır.	Kabul Edilmedi	Kabul Edilmedi
H ₂₀	Hem sendikali hem de sendikasız çalışanlarda eğitim düzeyine göre devam bağlılığı farklıdır.	Kabul Edilmedi	Kabul Edilmedi
H ₂₁	Hem sendikali hem de sendikasız çalışanlarda işletmedeki kıdeme göre devam bağlılığı farklıdır.	Kabul Edilmedi	Kabul Edilmedi
H ₂₂	Hem sendikali hem de sendikasız çalışanlarda toplam kıdeme göre devam bağlılığı farklıdır.	Kabul Edilmedi	Kabul Edilmedi
H ₂₃	Hem sendikali hem de sendikasız çalışanlarda cinsiyete göre normatif bağlılık farklıdır.	Kabul Edildi	Kabul Edilmedi
H ₂₄	Hem sendikali hem de sendikasız çalışanlarda yaşa göre normatif bağlılık farklıdır.	Kabul Edildi	Kabul Edilmedi
H ₂₅	Hem sendikali hem de sendikasız çalışanlarda medeni duruma göre normatif bağlılık farklıdır.	Kabul Edilmedi	Kabul Edilmedi
H ₂₆	Hem sendikali hem de sendikasız çalışanlarda eğitim düzeyine göre normatif bağlılık farklıdır.	Kabul Edildi	Kabul Edilmedi
H ₂₇	Hem sendikali hem de sendikasız çalışanlarda işletmedeki kıdeme göre normatif bağlılık farklıdır.	Kabul Edilmedi	Kabul Edilmedi
H ₂₈	Hem sendikali hem de sendikasız çalışanlarda toplam kıdeme göre normatif bağlılık farklıdır.	Kabul Edilmedi	Kabul Edilmedi

Tablo 46'da görüldüğü üzere sendikalı çalışanlar için yapılan analizlerde H_5 , H_6 , H_{16} , H_{23} , H_{24} , H_{26} hipotezlerinin kabul edildiği, diğerlerinin kabul edilmediği anlaşılmaktadır. Sendikasıız çalışanlar için yapılan analizlerde ise H_8 , H_{15} hipotezlerinin kabul edildiği, diğerlerinin kabul edilmediği anlaşılmaktadır.

SONUÇ

Metal işkolunda sendikalı ve sendikasız çalışanlarla yapılan bu çalışma kapsamında çalışanların örgütsel bağlılık farklılıklarının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla Bursa ilinde Metal işkolunda faaliyet gösteren sendikalı ve sendikasız işletmelerdeki çalışan toplamda 749 kişiden yüzyüze anket tekniği ile veriler elde edilmiştir. Araştırmada demografik bilgilerle ilgili 6 ifade, bağlılık ölçeği ile ilgili 18 ifade ve bu ölçeğe ait üç alt boyut (duygusal, devam ve normatif) yer almaktadır. Bu ifadelerle ilgili olarak dört ana ve yirmi dört de alt hipotez araştırma hipotezi olarak belirlenmiştir. Hipotezlerle ilgili yapılan analizler sonucunda; ana hipotezlerin tümü, alt hipotezlerden ise sendikalı çalışanlar için altı, sendikasız çalışanlar için iki hipotezin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$).

Metal işkolunda sendikalı ve sendikasız çalışanlarla yapılan bu çalışmada çalışanların büyük çoğunluğunun erkek olduğu tespit edilmiştir. Metal işkolundaki işletmelerin ağır sanayi olarak değerlendirilmesinden dolayı kadın çalışanların çalışma alanı burada kısıtlıdır. Bu nedenle kadın çalışanların metal işkolu içerisinde oranı erkek çalışanlardan azdır.

Sendikalı çalışanlarda orta yaş çalışanlar çoğunlukta iken sendikasız çalışanlarda ise genç çalışanlar çoğunlukta dır. Sendikalı işletmelerin genelde büyük ölçekli işletmeler olması, aynı zamanda sendika vasıtasıyla ekonomik ve sosyal olanaklarının da iyi olmasından dolayı çalışanların aksi bir durum olmadıkça emekli olana kadar bu işletmelerde çalışmaya devam etmesi veya belli bir deneyime sahip kişilerin bu işletmelerde tercih edilmesinden kaynaklı olabilmektedir. Sendikasız işletmeler ise çoğunlukla küçük ölçekli işletmeler olduğundan dolayı tecrübesi az veya yeni mezun genç bireyler, deneyim kazanmak ve kendini geliştirmek amacıyla bu tür işletmelerde faaliyet gösterebilirler.

Yapılan bu çalışmaya katılan sendikalı ve sendikasız metal işkolu çalışanlarının çoğunluğunu evli çalışanlar oluşturmaktadır. Evli bireylerin ekonomik anlamda üzerlerindeki sorumluluk bekâr bireylerden daha fazla olmaktadır. Bu nedenle evli bireylerin oranının bekar bireylerden fazla olması beklenen bir durumdur.

Eğitim durumuna bakıldığında ise hem sendikalı hem de sendikasız çalışanlarda lise mezunu çalışanlar çoğunlukta dır. Bunun nedeni; metal işkolu olduğundan dolayı işe alım kriteri olarak teknik lise mezunu istenmesi olabilmektedir.

Metal işkolundaki sendikal ve sendikasız çalışanlarla yapılan bu araştırmada sendikasız çalışanların duygusal bağlılıklarının sendikal çalışanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırmanın başında belirlenen “*H₁: Sendikal çalışanlar ile sendikasız çalışanlar arasında duygusal bağlılık açısından farklılık vardır.*” hipotezi araştırma sonucunda da doğrulanmıştır. Sendikasız çalışanlar arada bir aracı bulunmadan direk olarak işletme ile bağlantılıdır. Bu işlemlerde çalışanların işletmenin veya işverenin karar ve isteklerini sorgulamadan örgüte bağlılık duymaları olasıdır. Çalışanlar örgüt ile aralarında duygusal bağ kurmakta ve duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgütün sorunlarını kendi sorunuymuş gibi görerek bağlılık duymaktadırlar. Duygusal bağlılıkta çalışanlar kendilerinden fedakârlıkta bulunarak tamamıyla örgüte bağlıdırlar. İşverenlerin de en çok hoşnut olduğu çalışan tipi duygusal bağlılık ile örgüte bağlı olan çalışanlardır (Bayram, 2005).

Sendikal metal işkolu çalışanlarının örgüte hem devam bağlılığı hem de normatif bağlılık ile bağlı oldukları tespit edilmiştir. Araştırmanın başında öngörülen “*H₂: Sendikal çalışanlar ile sendikasız çalışanlar arasında devam bağlılığı açısından farklılık vardır.*” ve “*H₃: Sendikal çalışanlar ile sendikasız çalışanlar arasında normatif bağlılık açısından farklılık vardır.*” hipotezleri araştırma sonucu ile de doğrulanmıştır. Sendikal işletmelerde çalışanlar ile işletme arasında sendikalar aracı görevindedir ve çalışanlar işletmeden çok sendikalar ile iletişim halindedir. Çalışanlar işletme için verdiği emeklerin boşa gitmemesi, iş olanaklarının kısıtlı olması, buradaki olanakları başka bir yerde bulamayacağı düşüncesi ile zorunlu bir bağlılık yani devam bağlılığıyla örgüte bağlı olabilmektedir. İşletmenin çalışan için yaptığı eğitim çalışmaları, çalışanın işveren ya da diğer çalışanlarla arasında iyi ilişkiler kurması minnet duygusu ile vicdanen kendini örgüte karşı sorumlu hissettiğinden normatif bağlılığı meydana getirmektedir. Birey isteyerek değil de işten ayrılmasının doğru bir davranış olmadığı düşüncesi ile örgüte bağlanmaktadır.

Genel olarak örgütsel bağlılığa bakıldığında ise sendikal çalışanların örgütsel bağlılığı daha yüksek bulunmuştur. “*H₄: Sendikal çalışanlar ile sendikasız çalışanlar arasında örgütsel bağlılık açısından farklılık vardır.*” hipotezi bulunan sonuç ile doğrulanmıştır. Sendikalar çalışanların ekonomik hak ve çıkarlarını korumak dışında çalışanların çalışma hayatının her alanında iyi olanaklar sağladığından sendikal işletmelerin olanakları da iyileşmektedir. Bu nedenle bu işletmelerin çalışanlarının örgüte bağlılığı artış göstermektedir.

Örgütsel bağlılığa cinsiyet açısından bakıldığında sendikasız çalışanların kadın veya erkek olması örgütsel bağlılıklarını etkilememektedir. Sendikalı çalışanlarda ise kadın çalışanların örgütsel bağlılığının daha yüksek olduğu görülmektedir. Türk toplumunda toplumsal hayatta olduğu gibi iş hayatında da kadın bireyler geri planda tutulmaktadır. Kadın bireylerin öncelik alanlarının her zaman aile ve ev yaşantısı olması beklenmektedir. Sendikalar tarafından kadın çalışanların desteklenmesi ve korunması ile kadın çalışanlar çalışma hayatında yer edinerek bağlılığı artmakta ve kendilerini örgütün bir parçası olarak görmektedirler. Örgütsel bağlılığa yaş açısından bakıldığında sendikasız çalışanlar arasında bir farklılık görülmemiştir. Fakat sendikalı çalışanlar arasında farklılık görülmüştür. Bu farklılık 31-40 yaş ile 41 yaş ve üzeri çalışanlar arasındadır. 41 yaş ve üzeri çalışanların örgütsel bağlılığı yüksek bulunmuştur. Yaşın ilerlemesi ile örgüte olan bağlılık artmaktadır. Bunun nedeni ise yaşın ilerlemesi ile yeni iş bulma olanağının azalması ve örgüt için verilen emeklerin boşa gitmemesi için örgütte kalmaya devam etmek olabilmektedir. Örgütsel bağlılığa medeni durum açısından bakıldığında hem sendikalı hem de sendikasız çalışanların örgütsel bağlılıklarında bir farklılık bulunamamıştır. Çalışanların medeni durumları ile örgütsel bağlılıkları arasında fark yoktur. Eğitim düzeyi de sendikalı çalışanların örgütsel bağlılıklarında bir farklılığa neden olmamıştır. Sendikasız çalışanların eğitim düzeyleri açısından kendi aralarında bir farklılık bulunmaktadır fakat yapılan analiz sonucunda farklılığın hangi gruplar arasında olduğu detaylara bakıldığında belirlenememiştir. Örgütsel bağlılığa çalışanların işletmedeki çalışma ve toplam çalışma sürelerine göre bakıldığında hem sendikalı hem de sendikasız çalışanlarda bir farklılık bulunamamıştır.

Duygusal bağlılık hem sendikalı hem de sendikasız çalışanlarda cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeyi açısından kendi içerisinde bir farklılık göstermemiştir. Sendikasız çalışanların işletmedeki çalışma süresi açısından duygusal bağlılığında farklılık bulunmuştur fakat farklılığın hangi gruplar arasında olduğu yapılan analiz sonucunda belirlenememiştir. Sendikalı çalışanların duygusal bağlılığında ise işletmedeki çalışma süresinin etkisi yoktur. Toplam çalışma süresi açısından duygusal bağlılığa bakıldığında sendikasız çalışanlarda bir farklılık yokken sendikalı çalışanlar farklılık tespit edilmiştir fakat farklılığın hangi gruplar arasında olduğu belirlenememiştir.

Devam bağlılığı hem sendikalı hem de sendikasız çalışanlarda cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, işletmedeki çalışma süresi ve toplam çalışma süresi açısından farklılık göstermemiştir.

Normatif bağlılığa cinsiyet açısından bakıldığında sendikasız çalışanlarda farklılık göstermezken sendikalı çalışanlarda ise farklılık göstermiştir. Sendikalı kadın çalışanların normatif bağlılığı erkek alışanlarınkine göre daha yüksektir. Normatif bağlılık toplum değer yargıları ve kültürden etkilenen, minnet borcuna dayalı bir bağlılık boyutudur. Kadın alışanlar işverenlerin işletmede onlara da yer vermesiyle örgüte daha çok minnet duyarak, kendini örgüte borçlu hissederek bağlanmaktadır. Aynı zamanda çalışılan işletme toplumunda isim yapmış bir yer ise buradan ayrılmak toplum tarafından eleştirilene neden olabileceğinden zorunlu olarak da örgüte bağlanmaktadır. Yaş değişkeni sendikasız çalışanlarda bir farklılığa neden olmazken sendikalı çalışanlarda 31-40 yaş ile 41 yaş ve üzeri çalışanlar arasında normatif bağlılık farklılık göstermiştir. Yaşın ilerlemesi ile işletmenin çalışana kattığı değerler ve yetkinlikler çalışanın işletme veya işverene vicdanen borçlu hissetmesine neden olmaktadır. alışan kendini örgüte borçlu hissettiğinden dolayı işten ayrılması ile rgt yüzüstü bırakacakmış düşüncesi ile örgütte kalmaya devam ederek normatif olarak örgüte bağlanmaktadır. Medeni durum hem sendikalı hem de sendikasız çalışanlar üzerinde normatif bağlılık açısından bir farklılığa neden olmamıştır. Eğitim düzeyi sendikasız çalışanların normatif bağlılıklarında bir farklılığa neden olmazken sendikalı çalışanlarda farklılığa neden olmuştur. Fakat farklılığın hangi eğitim düzeyindeki gruplar arasında olduğu belirlenememiştir. İşletmedeki alışması süresi ve toplam çalışma süresi de sendikalı ve sendikasız çalışanların normatif bağlılıklarında farklılığa neden olmamıştır.

TARTIŞMA

Literatürde cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye bakıldığında erkek çalışanların duygusal, devam, normatif ve genel örgütsel bağlılıklarının kadın çalışanlardan yüksek olduğu ile ilgili çalışmalar bulunmaktadır (Gündoğan, 2009; Usta, 2012; Öztürk, 2018; Tarcan vd., 2019). Yapılan bu araştırmada ise sendikalı kadın çalışanların sendikalı erkek çalışanlara göre genel örgütsel bağlılığı ile normatif bağlılığı yüksek bulunmuştur. Hem sendikalı hem sendikasız çalışanların cinsiyet açısından aralarında duygusal bağlılık ve devam bağlılığı açısından bir fark görülmemiştir. Literatürdeki çalışmalar ile bu çalışma arasında benzerlik bulunamamıştır. Bunun nedeni olarak; sektör, örneklem sayısı ve uygulanan ölçeğin farklı olması, kadın çalışanların ekonomik özgürlük haklarını kaybetmemek için işlerine sıkı sıkıya bağlı olmaları gösterilebilir.

Literatürde yaş ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye bakıldığında; Yalçın ve İplik (2005)'in araştırmasında yaş ilerledikçe örgütsel bağlılığın azaldığı, Gündoğan (2009)'un araştırmasında 18-40 yaş arası çalışanların devam bağlılığına sahip olduğu ile 41 yaş üzerinin duygusal bağlılığa sahip olduğu, Karataş ve Güleş (2010)'un araştırmasında ise yaşın örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olmadığı görülmüştür. Yapılan bu araştırmada ise sendikalı çalışanların yaşı ilerledikçe genel örgütsel ve normatif bağlılıklarının arttığı, sendikasız çalışanlarda ise yaşın genel örgütsel ve normatif bağlılığı etkilemediği görülmüştür. Duygusal ve devam bağlılığı ise hem sendikalı hem de sendikasız çalışanlarda yaş açısından farklılık göstermemiştir. Sendikasız çalışanların yaş açısından örgütsel bağlılık ve boyutlarında farklılık olmaması yönüyle Karataş ve Güleş (2010)'un araştırması ile benzerlik göstermektedir. Fakat sendikalı çalışanların yaşı ilerlemesiyle örgütsel bağlılıklarının artması literatürde çalışmalarla benzerlik göstermemiştir. Bunun nedeni olarak, günümüz şartlarında pandeminin de etkisiyle ekonomideki dalgalanmaların işsizlik korkusuna neden olması gösterilebilir.

Literatürde örgütsel bağlılık ile medeni durum arasındaki ilişkiye bakıldığında evli çalışanların duygusal ve genel örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu bekar çalışanların ise devam bağlılıklarının yüksek olduğu görülmüştür (Gündoğan, 2009; Usta, 2012; Bozkurt, 2013; Öztürk, 2018; Tarcan vd., 2019). Yapılan bu araştırmada hem sendikalı hem de sendikasız çalışanların medeni durumu genel örgütsel, duygusal,

devam ve normatif bağlılık üzerinde bir farklılığa neden olmamıştır. Literatürdeki çalışmalar ile bu çalışma arasında benzerlik bulunamamıştır.

Literatürde eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye bakıldığında eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığı görülmüştür (Çöl ve Gül, 2005; Yalçın ve İplik, 2005; Özcan, 2008; Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009; San ve Yalçıntaş, 2017). Fakat Tarcan ve arkadaşlarının (2019) çalışmasında eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların normatif bağlılıkları yüksek bulunmuştur. Yapılan bu araştırmada ise duygusal ve devam bağlılıklarında eğitim düzeyi farklılığa neden olmamıştır. Eğitim düzeyi; sendikasız çalışanların genel örgütsel bağlılıklarında, sendikalı çalışanların ise normatif bağlılıklarında farklılığa neden olmuştur.

Literatürde kıdem ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye bakıldığında ise; Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009)'un çalışmasında kıdem artması ile örgütsel bağlılığın azaldığı, Gündoğan (2009)'un çalışmasında kıdemi yüksek olan çalışanların duygusal bağlılığa sahip olduğu, kıdemi az olan çalışanların devam bağlılığına sahip olduğu, Bozkurt ve Yurt (2013)'ün çalışmasında işe yeni başlayanlar ile 11 yıl üzeri çalışanların normatif bağlılıklarının yüksek olduğu görülmüştür. Kıdem örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin olmadığı çalışmalar da bulunmaktadır (Karataş ve Güleş, 2010; Öztürk, 2018). Yapılan bu araştırmada ise kıdem (işletmedeki çalışma süresi ve toplam çalışma süresi) hem sendikalı hem de sendikasız çalışanlarda genel örgütsel bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzerinde bir farklılığa neden olmamıştır. Bu yönden Karataş ve Güleş (2010) ve Öztürk (2018)'in araştırmaları ile benzerlik göstermiştir. İşletmedeki çalışma süresi sendikasız çalışanların duygusal bağlılığını etkilerken, toplam çalışma süresi de sendikalı çalışanların duygusal bağlılığını etkilemiştir.

Metal işkolundaki işletmelerde yapılan bu çalışma sonucunda sendikasız çalışanların duygusal bağlılıkları yüksek bulunurken genel olarak örgütsel bağlılıkları göreceli olarak düşük bulunmuştur. Duygusal bağlılığın yüksek olması iyi bir durum olmasına rağmen çalışanların memnun olmaması ve şartların kötüleşmesi ile duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanların duygusal bağlılıklarında azalma olacağı gibi işten ayrılmayı da düşünebilirler. Bu durumun yaşanmasını önlemek amacıyla sendikasız işletmelerin olanaklarını iyileştirme için sendikalı olmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Sendikanın sağladığı yararlar ile olanakları iyileşen işletme

çalışanlarının, duygusal bağlılıkları artacağı gibi genel örgütsel bağlılıkları da elde edilebilir. Aynı zamanda sendikalaşma ile örgütsel bağlılığı elde edilmiş mevcut çalışanların verim ve performansında olumlu yönde değişim olacağı beklenmektedir. Ayrıca olanakları iyileştirilen işletme, mevcut çalışanları haricinde dışarıdaki bireyler tarafından da tercih edildiğinde çalışan kapasitesini artırabilir. Sendikalı işletmelerde ise çalışanların duygusal bağlılığının elde edilmesi için; çalışanların fikirlerinin önemsenmesi, çalışanlara yönelik sosyal veya ekonomik faaliyetlerde bulunulmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Çalışanların duygusal olarak da örgüte bağlanmaları hem işletme açısından hem de çalışan açısından olumlu sonuçlar doğuracaktır. Önemsendiğini hisseden çalışanlar kendini örgütün bir parçası olarak göreceğinden performans ve verimliliklerinin artması, çalışanların devamsızlık yapma ve işten ayrılma düşüncelerinin azalması beklenmektedir. İşletmeler de memnun ve istekli çalışanlarla hedeflerine ulaşabilir.

Gelecek çalışmalar açısından;

- Farklı işkolu (tekstil, eğitim, sağlık vb.), farklı il veya coğrafi bölge kapsamlı yapılması,
- Özel sektörde yapılan bu araştırma sadece kamu sektöründe yapılabileceği gibi hem kamu hem de özel sektörün ikisinde birlikte uygulanması,
- Online anket tekniği kullanılarak daha fazla katılımcıya ulaşılabilceği veya anket yönteminden farklı bir yöntem kullanılarak daha detaylı veriler elde edilebileceği önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Abosrra, A. O. (2017). *The Effect of Job Involvement on Organizational Commitment*. Karabük: Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Ada, N., Alver, İ., & Atlı, F. (2008). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Manisa Organize Sanayi Bölgesinde Yer Alan ve İmalat Sektörü Çalışanları Üzerine Yapılan Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 8(2), 487-518.
- Akbulut , S. (2013). *Sendikalar ve Motivasyon İlişkisi: Eğitim Sektörü Üzerine Bir Araştırma*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Akça, M. (2007). *İşçi Sendikalarının Çalışanlar Üzerindeki Etkinliğinin Araştırılması: Kahramanmaraş Örneği*. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Andaç, F. (2003). *İş Hukuku*. Ankara: Yargı Matbaası.
- Arıkan, R. (2018). Anket Yönetimi Üzerinde Bir Değerlendirme. *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 97-159.
- Ayan, F. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (Cilt 3.Baskı). İzmir: İlya Yayınevi.
- Aydın, E. (2006). *Veri Toplama Teknikleri (Anket Tekniği)*. Araştırma Yöntemleri Dersi Ödevi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aydoğanoglu, E. (2010). *Sendikalar ve İşyeri Örgütlenmesi*. Kültür Sanat-Sem.
- Aymankuy, Ş. Y. (2005). Konaklama İşletmelerinde Sendikaların Hizmet Kalitesine Etkileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(14), 1-22.
- Balay , R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Pegem Akademik Yayıncılık.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bayar, L. S. (2015). *Sendikalı Çalışmanın İş Değerleri ve İş Davranışları Üzerindeki Etkisi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.

- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 16(59), 125-139.
- Baysal, A. C., & Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer- Allen Modeli. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), 7-15.
- Bentler, P. M., & Bonnett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588-606.
- Biçerli, K. (2000). *Çalışma Ekonomisi* (1. b.). İstanbul: Beta Basım.
- Bingöl, D. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta.
- Blau, G. J., & Boal, K. B. (1987). Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism. *Academy of Management Review*, 12(2), 288-300.
- Bozkurt, Ö., & Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.
- Brockner, J., Tyler, T. R., & Schneider, R. C. (1992). The Influence of Prior Commitment to an Institution on Reactions to Perceived Unfairness: The Higher They Are, the Harder They Fall. *Administrative Science Quarterly*, 37(2), 241-261.
- BTSO. (2022, Mart 9). <https://www.btso.org.tr/?page=bursaconomy/sectorstructure.asp#:~:text=A%C5%9Fa%C4%9F%C4%B1daki%20tabloda%20Bursa%20Ticaret%20ve,ile%20d%C3%B6rd%C3%BCnc%C3%BC%20s%C4%B1rada%20yer%20almakta d%C4%B1r>. Mayıs 2, 2022 tarihinde Bursa Ticaret ve Sanayi Odası (BTSO): www.btso.org.tr adresinden alındı
- Bulut, A. (2015). Türk İş Hukuku'nda Sendikal Güvenceler. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.
- Can, H., & Kavuncubaşı, Ş. (2005). *İnsan Kaynakları yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2011). *Organizational Behavior*. Irwin: Mc Grow Hill.
- Coşkun, R., Altunışık, R., & Yıldırım, E. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (Cilt 9.Baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Seçkin Yayınları.

- Çiftçi, B., Dolgun, U., Kağnıcıoğlu, D., Çolak, A., Serinkan, C., & Özler, D. E. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. (U. Dolgun, Dü.) Bursa: Ekin Kitabevi.
- Çöl, G., & Gül, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291- 306.
- Çöllü, E. F., & Summak, M. E. (2010). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Konya'da Bulunan Mali Müşavir Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 13(1-2), 273-288.
- Dağlı , A., Elçiçek , Z., & Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması:Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 1765-1777.
- Dessler, G. (2019). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. (İ. Şener, & M. E. Karabay, Çev.) Ankara: Palme Yayınevi.
- Doğan, S., & Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(29), 37-61.
- Erceylan, N. (2010). *Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma*. Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Ergun, T. (1975). Uluslararası Örgütlerde Bağlılık Kavramı. *Amme İdaresi Dergisi*, 8(4), 97-106.
- Ersoy, S., & Bayraktaroğlu, S. (2010). Örgütsel Davranışta Güncel Konular. D. E. Özler (Dü.) içinde, *Örgütsel Bağlılık* (s. 1-19). Ekin Kitabevi.
- Erten, A. (1971). Sendikaların Mahiyeti. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 28(1), 323-340.
- Ertürk, M. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Esmer, Y., & Yüksel , M. (2017). İş Yaşamında Örgütsel Bağlılık: Teorik Bir Çerçeve. *Akademik Bakış Dergisi*(62), 258-272.
- Feldman, A. S., & Moore, W. E. (1982). *Labor Commitment and Social Change in Developing Areas*. Connecticut: Greenwood Press Publishers.
- Gaether, K. N., & Nollen, S. D. (1989). Career Experiences, Perceptions of Employment Practices and Psychological Commitment to the Organization. *Human Relations*, 42(11), 975-991.

- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Boston: Pearson.
- Gökçe, A. (2018). *Endüstri İlişkileri İklimi ve İkili Bağlılık*. Dora Yayınevi.
- Gökçe, Y. K. (tarih yok). *Sendikal Bürokrasi ve Çözüm Önerileri*. Başak Yayınları.
- Gülmez, M. (1991). *Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi) (2.Baskı b.)*. Ankara: TODAİE.
- Gümüş, S., & Sezgin, B. (2012). *Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi*. İstanbul: Hiperlink Yayıncılık.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık:Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Uygulaması*. Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü.
- Güney, S. (2015). *Örgütsel Davranış (3.Basım b.)*. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Hacıoğlu, S. (2014). *Bir Örgütsel Bağlılık Türü Olarak Sendikal Bağlılık ve Bir Sendika Örneği*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Handy, C. B. (1985). *Understanding Organizations (Cilt 3rd)*. England: Penguin Business.
- Hüner, M. (2004). *Sendikalaşmayı Etkileyen Faktörler ve İşgörenlerin Sendikalaşmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- İnce, M. , & Gül, H. (2005) . *Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Yayıncılık.
- Kara, Z. (2015). *Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çalışma Motivasyonuna Etkisi ve Bir Araştırma*. Eskişehir: Eskişehir Osmanagazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Karataş, S., & Güleş, H. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Kavi, E., Çankır, B., Özişli, Ö., Karakale, B., & Tiryaki, D. (2017). *Çalışma Yaşamında Güncel Psikolojik Konular (1 b.)*. (E. Kavi, Dü.) Yalova: Dora Basım-Yayın.
- Keser, A. (2011). *Çalışma Psikolojisi*. Bursa: Ekin Yayınları.
- Keser, A., & Güler, B. K. (2016). *Çalışma Psikolojisi*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

- Koç, H., & Topaloğlu, M. (2012). *İşletmeciler İçin Yönetim Bilimi* (2.Baskı b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Koç, Y. (1991). *Temel Sendikal El Kitabı* (Cilt İkinci Basım). İstanbul: Kavram Ajans Yayıncılık.
- Love, K. (2013). Demographic Differences in Organizational Commitment to the University of College of Business Administration Students: An Application of the Allen and Meyer Model. *College Student Journal*, 47(1), 192-201.
- Löle, A. (2012). *Türk Basınında İş Tatmini ve Sendikalaşma İlintisi: Akşam Gazetesi Üzerine Bir İnceleme*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior (Telfth Edition)*. Irwin: McGraw-Hill.
- Mahiroğulları, A. (2001). Türkiye'de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 161-190.
- Marra, S., Akdoğan, D., & Aydın, T. (2016). *Sendikalarda Gençlik, Gençlik İçin Sendikalar-Avrupa ve Türkiye'deki gençler için pratik bir kılavuz*. Brüksel: ETUC.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Meyer, J. P., & Allen, J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*(61), 20-52.
- Mondy, R. W., & Premeaux, S. R. (1993-1999). *Human Resources Management* (Cilt 7th Edition). USA: Prentice-Hall. Inc.
- Morrow, P. C., & McElroy, J. C. (1986). Research Notes on Assessing Measures of Work Commitment. *Journal of Vocational Behaviors*, 7, 139-145.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee Organizational Linkages*. New York: Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 224-247.

- Mütevellioglu, N. (1984). İşsizlik Korkusu, Sendikaların İşlevselliği ve Sendikal Örgütlenme Hakkı. *V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu*, (s. 179-193).
- O'Reilly, C. (1995). *Corporations, culture and commitment: Motivation and social control in organizations* (Cilt 2nd). (B. M. Staw, Çev.) New Jerwey: Prentice Hall.
- Özcan, E. B. (2008). *Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Özdamar, K. (2004). *Paket Programlar İle İstatiksel Veri Analizi 1*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdemir, S., & Cemaloğlu, N. (2017). *Örgütsel Davranış ve Yönetimi* (Cilt 2.Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Özer, M. A., Akçakaya, M., Sökmen, A., & Özaydın, M. M. (2017). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (Cilt 1.Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Özgen, H., & Yalçın, A. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2013). *Örgütsel Davranış* (6. b.). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Öztürk, Y. K. (2018). *Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Cerrahpaşa Örneği)*. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pala, N. (2012). *Tekstil Sektöründe Kadın İşgücünün Sendikal Örgütlenmesi: Çorlu Örneği*. Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and Organization: The organization man revisited. *Academy of Management Review*, 12(1), 460-471.
- Rigdon, E. E. (1996). CFI versus RMSEA: A comparison of two fit indexes for structural equation modeling. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 3(4), 369-379.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Essentials of organizational behavior* (Cilt 11.). Boston: Pearson.
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. V. (2013). *Örgütsel Davranış* (5. b.). Bursa: Aktüel Yayınları.
- Sadullah, Ö., Uyargil, C., Acar, A. C., Özçelik, O., DüNDAR, G., Ataay, İ. D., et al. (2015). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayın.

- San, İ., & Yalçıntaş, M. (2017). Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi* (16. UİK Özel Sayısı), 503-514.
- Sekaran, U. (2003). *Business Research Methods: A Skill-Building Approach* (Cilt 4.Baskı). John Wiley&Sons.
- Selamoğlu, A. (2003). İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 63-98.
- Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. (2012). (28460). T.C. Resmi Gazete, 07 Kasım 2012.
- Shevlin, M., & Miles, J. V. (1998). Effects of sample size, model specification and factor loadings on the GFI in confirmatory factor analysis. *Personality and Individual Differences*, 25(1), 85-90.
- Silah, M. (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Suliman, A. M. (2002). Is it really mediating construct? *Journal of Management Development*, 170-183.
- Sürekli , D. (1998). *Kimya Sektörüne Bağlı Bir Sendikada Sendikaya Bağlılık ve Sendikal Faaliyetlere Katılım Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson.
- Tarcan, G. Y., Yeşilaydın, G., & Karahan, A. (2019). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 22(1), 157-180.
- Taşkın, F., & Dilek, R. (2010). Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- Tekin, Ö. A. (2014). Sendikacılık ve Türkiye Turizm Sektörü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(20), 125-152.
- Tiyek, R. (2016). *Karşılıklı Olmalı Endüstri İlişkileri*. Kırklareli: Dora Yayınevi.
- Tokol, A. (2014). Genç İşçiler ve Sendikalar. *Türk Metal Dergisi*(184), 40-45.
- Tokol, A. (2017). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler* (7. b.). Bursa: Dora Yayınevi.
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H., & Özer, M. A. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Tuncay, C. (1999). *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: Alfa Yayınları.

- Turunç, Ö., Coşkun, M. B., & İçdem, U. (2018). İş Stresi Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Sendika Üyeliğinin Rolü. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 2411-2437.
- Tutar, H. (2007). Erzurum'da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 97-120.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982). 22(17863). T.C. Resmi Gazete, 9 Kasım 1982
- Urhan, B. (2005). Türkiye'de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları. *Çalışma ve Toplum*, 1, 57-88.
- Usta, I. (2012). Otel İşletmelerinde Ödüllendirmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Uygur, A. (2007). Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*(1), 71-85.
- Uygur, A. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*. Ankara: Platin Yayıncılık.
- Warsame, A. S. (2015). *Human Resource Management Practices and Organizational Commitment*. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Wasti, S. A. (2000, Ocak). *Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Ekonomik Etmenler: Türk Kültürüne Bakış*. Temmuz 2020 tarihinde Researchgate.net: https://www.researchgate.net/publication/264228222_Orgutsel_bagliligi_belirleyen_evrensel_ve_kulturel_etmenler_Turk_kulturune_bir_bakis adresinden alındı
- Werther, W. B., & Davis, K. (1996). *Human Resources and Personnel Management*. Irwin McGraw Hill: International Edition.
- Wheaton, B., Muthen, B., Alwin, D. F., & Summers, G. F. (1977). Assessing reliability and stability in panel models. *Sociological Methodology*, 8, 84-136.
- Yağcı, K. (2003). *Toplam Kalite Yönetimi Kapsamında Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli ve Otel İşletmeleri Uygulaması*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- Yağcı, K. (2007). Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 114-129.

- Yalçın , A., & İplik, F. N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yazıcıoğlu, İ., & Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılı İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16.
- Yenihan, B., & Cerev, G. (2016). Sendikalı Kadınlar ve Yaşadıkları Sorunlar: Kocaeli-Gölcük'de Kamu Çalışanları Sendikaları Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(4), 150-167.
- Yıldız, D., & Uzunsakal, E. (2018). Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*(1), 14-28.
- Yılmaz , E. (2010). Türkiye'de İşçi Sendikalarının Siyasal ve Sosyolojik Özellikleri Üzerinden Tarihsel Süreç İçinde Değerlendirilmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 195-207.
- Yılmazer , A. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örnek Olaylar* (3.Baskı b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(22), 445-458.
- Zencirkıran, M., & Keser, A. (2018). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Dora Yayınevi.

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1: Örgütsel Bağlılık Kavramının Gelişimi.....	21
Tablo 2: Üç Bağlılık Türü.....	25
Tablo 3: Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları.....	34
Tablo 4: Uyum İndeksleri ve Ölçeğe İlişkin Model Uyum Değerleri	66
Tablo 5: Ölçeğe İlişkin Regresyon Değerleri	66
Tablo 6: Normallik Değerleri.....	67
Tablo 7: Uyum İndeksleri ve Ölçeğe İlişkin Model Uyum Değerleri	67
Tablo 8: Ölçeğe İlişkin Regresyon Değerleri	68
Tablo 9: Ölçeğe İlişkin Normallik Değerleri	69
Tablo 10: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenirlilik Analizi Bulguları.....	70
Tablo 11: Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı	70
Tablo 12: Katılımcıların Yaş Dağılımları	71
Tablo 13: Katılımcıların Medeni Durum Dağılımları.....	72
Tablo 14: Katılımcıların Eğitim Düzeyi Dağılımları	72
Tablo 15: Katılımcıların İşletmedeki Çalışma Süresi Dağılımları	73
Tablo 16: Katılımcıların Toplam Çalışma Süresi Dağılımları.....	74
Tablo 17: Duygusal Bağlılık Boyutunun Gruplar Arası Farklılığı	75
Tablo 18: Devam Bağlılığı Boyutunun Gruplar Arası Farklılığı.....	75
Tablo 19: Normatif Bağlılık Boyutunun Gruplar Arası Farklılığı.....	76
Tablo 20: Örgütsel Bağlılığın Gruplar Arası Farklılığı	76
Tablo 21: Örgütsel Bağlılığın Cinsiyete Göre Gruplar Arası Farklılığı	77
Tablo 22: Örgütsel Bağlılığın Yaşa Göre Gruplar Arası Farklılığı	78
Tablo 23: Örgütsel Bağlılığın Medeni Duruma Göre Gruplar Arası Farklılığı.....	79
Tablo 24: Örgütsel Bağlılığın Eğitim Düzeyine Göre Gruplar Arası Farklılığı	80

Tablo 25: Örgütsel Bağlılığın İşletmedeki Çalışma Süresine Göre Gruplar Arası Farklılığı.....	80
Tablo 26: Örgütsel Bağlılığın Toplam Çalışma Süresine Göre Gruplar Arası Farklılığı	82
Tablo 27: Duygusal Bağlılığın Cinsiyete Göre Gruplar Arası Farklılığı.....	83
Tablo 28: Duygusal Bağlılığın Yaşa Göre Gruplar Arası Farklılığı.....	83
Tablo 29: Duygusal Bağlılığın Medeni Duruma Göre Gruplar Arası Farklılığı	84
Tablo 30: Duygusal Bağlılığın Eğitim Düzeyine Göre Gruplar Arası Farklılığı.....	85
Tablo 31: Duygusal Bağlılığın İşletmedeki Çalışma Süresine Göre Gruplar Arası Farklılığı.....	86
Tablo 32: Duygusal Bağlılığın Toplam Çalışma Süresine Göre Gruplar Arası Farklılığı.....	87
Tablo 33: Devam Bağlılığının Cinsiyete Göre Gruplar Arası Farklılığı	88
Tablo 34: Devam Bağlılığının Yaşa Göre Gruplar Arası Farklılığı	89
Tablo 35: Devam Bağlılığının Medeni Duruma Göre Gruplar Arası Farklılığı	89
Tablo 36: Devam Bağlılığının Eğitim Düzeyine Göre Gruplar Arası Farklılığı	90
Tablo 37: Devam Bağlılığının İşletmedeki Çalışma Süresine Göre Gruplar Arası Farklılığı.....	91
Tablo 38: Devam Bağlılığının Toplam Çalışma Süresine Göre Gruplar Arası Farklılığı	92
Tablo 39: Normatif Bağlılığın Cinsiyete Göre Gruplar Arası Farklılığı	93
Tablo 40: Normatif Bağlılığın Yaşa Göre Gruplar Arası Farklılığı	94
Tablo 41: Normatif Bağlılığın Medeni Duruma Göre Gruplar Arası Farklılığı	95
Tablo 42: Normatif Bağlılığın Eğitim Durumuna Göre Gruplar Arası Farklılığı	95
Tablo 43: Normatif Bağlılığın İşletmedeki Çalışma Süresine Göre Gruplar Arası Farklılığı.....	97
Tablo 44: Normatif Bağlılığın Toplam Çalışma Süresine Göre Gruplar Arası Farklılığı	97
Tablo 45: Ana Hipotez Sonuçları.....	98
Tablo 46: Alt Hipotez Sonuçları	100

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Örgütsel Bağlılıklar Modeli	22
Şekil 2: Örgütsel Bağlılığın Öncülleri.....	28
Şekil 3: Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve Sonuçları.....	37
Şekil 4: Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli.....	43
Şekil 5: Araştırma Modeli	64
Şekil 6: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Duygusal Bağlılık (DB), Devam Bağlılığı (DVB) ve Normatif Bağlılık (NB) Alt Boyutlarına İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi	65
Şekil 7: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Duygusal Bağlılık (DB), Devam Bağlılığı (DVB) ve Normatif Bağlılık (NB) Alt Boyutlarına İlişkin Modifiye Edilmiş Doğrulayıcı Faktör Analizi	69

EKLER

Ek1: Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket, Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü bünyesinde bir yüksek lisans tezinin araştırma kısmı olan çalışanların örgüte (işyerine) bağlılığını ölçmek için hazırlanmıştır. Anket formuna vereceğiniz cevaplar sadece bilimsel bir araştırma için kullanılacak ve kesinlikle cevaplarınız gizli kalacaktır. Araştırmanın başarılı bir sonuca ulaşması, tüm soruları doğru, tam ve başkalarının etkisi altında kalmadan kendi düşüncelerinizi yansıtarak cevaplamanıza bağlıdır. Anket için ayıracağınız zaman ve katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Ebru HACIOĞLU

I.BÖLÜM

Demografik Bilgiler

(Lütfen Ad Soyad yazmayınız ve size uygun olan seçeneği (X) işaretleyiniz.)

1. Cinsiyetiniz:

() Kadın () Erkek

2. Yaşınız:.....

3. Medeni durumunuz:

() Evli () Bekar

4. Eğitim durumunuz:

() İlkokul () Ön lisans

() Ortaokul () Lisans

() Lise () Lisansüstü

5. Şu an çalıştığınız işyerinizdeki çalışma süreniz kaç yıldır?.....

6. Toplam çalışma süreniz kaç yıldır?.....

II. BÖLÜM

Bağlılık Ölçeği

Lütfen aşağıdaki ifadelerden size uygun olan ifadeyi (X) işaretleyiniz.

İFADELER	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum(2)	Kararsızım(3)	Katılıyorum(4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
	1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu işyerinde geçirmek beni çok mutlu eder.				
2. Bu işyeri problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.					
3. İşyerime karşı güçlü bir aidiyet <u>hissetmiyorum.</u>					
4. Bu işyerine karşı duygusal bağlılık <u>hissetmiyorum.</u>					
5. Bu işyerinde kendimi “ailenin bir parçası” gibi <u>görmüyorum.</u>					
6. Bu işyerinin benim için çok özel bir yeri vardır.					
7. Şu anda bu işyerinde çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindedir.					
8. İşyerimden ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.					
9. Şu anda işyerimden ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.					
10. Bu işyerinden ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.					
11. Eğer bu işyerine kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12. Bu işyerinden ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.					
13. Bu işten çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk <u>hissetmiyorum.</u>					
14. Eğer bu işyerinden ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.					
15. İşyerimden şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.					
16. Bu işyeri benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.					
17. Bu işyerindeki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu işyerinden ayrılmam.					
18. Bu işyerine çok şey borçluyum.					

ÖZGEÇMİŞ

Ebru HACIOĞLU, lise eğitimini Bursa'da tamamlamıştır. 2012 yılında Karabük Üniversitesi İİBF İşletme bölümüne (Örgün) başlamıştır. 2014-2015 güz-bahar dönemlerinde Farabi Değişim Programı ile Uludağ Üniversitesi İBBF İşletme bölümünde eğitim görmüştür. Lisans eğitimi devam ederken 2015 yılında Anadolu Üniversitesi AÖF Halkla İlişkiler ve Tanıtım bölümüne de başlamıştır. 2017 yılında hem Karabük Üniversitesi'nden hem de Anadolu Üniversitesi'nden onur öğrencisi olarak mezun olmuştur. 2018 yılında Karabük Üniversitesi İşletme Tezli Yüksek Lisans programına başlamıştır.