

**OTEL İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN İŞGÖRENLERİN  
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ  
DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ**

**Yrd. Doç. Dr. Ahmet TAYFUN**

G.Ü. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi

**Öğr. Gör. Karabey PALAVAR**

S.Ü. Beyşehir Meslek Yüksek Okulu

**Öğr. Gör. Dr. İrfan YAZICIOĞLU**

G.Ü. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi

**Özet**

İşgörenin çalıştığı örgütün amaç ve değerlerini benimseyerek bunlara ulaşmak için kendini sorumlu hissetmesi şeklinde tanımlanan örgütsel bağlılık, işletmelerin yapısına göre farklılıklar gösterebilmektedir. Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada anket yönteminden yararlanılmıştır.

Hazırlanan anket iki bölümden oluşturulmuştur. İlk bölümünde araştırmaya katılan işgörenlerin demografik özelliklerine yer verilirken ikinci bölümde işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Araştırma Antalya'nın Belek yöresinde yer alan beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan işgörene yapılmıştır. Elde edilen veriler "t" ve Anova testleri ile analiz edilmiştir.

Genel anlamda çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet, işletmede çalışma düzeyi ve eğitim

düzeyi açısından yapılan karşılaştırmalarda ise bazı ifadelerde farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

## **Giriş**

Örgütsel bağlılıkla ilgili olarak farklı yazarlar tarafından farklı zamanlarda değişik tanımlamalar yapılmıştır. Bunlardan bazıları; Becker'e(1960) göre, bağlılık, bireyin bazı yan bahislere girerek tutarlı bir davranış dizisi göstermesi ve bu davranışlarını doğrudan ilgili olmayan çıkarları ile birleştirmesidir.

Diğer bir tanımda örgütsel bağlılık, işgörenin, örgüt amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanması ve kabul etmesi; örgüt amaçları için yoğun gayret sarf etme isteği ve örgütte kalmak ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duyulan güçlü bir arzudur (Mowday ve diğ. 1979:311) şeklinde ifade edilmektedir.

Kiesler'e göre bağlılık, bireyin belli bir hareket tarzını ve çevresindeki kişilere bağlılık duyması ile belli davranışlara yönelmede kişinin kendini taahhüt altına koymasındır (Balay 2000:16).

Balay (2000) ise, örgütsel bağlılık için "iş görenin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesidir" demektedir.

Bir diğer tanımda ise bağlılık, örgütün amaç ve değerlerine, işgörenin bu amaç ve değerlere göre belirlenen rolün ve çıkara dayalı değerinden ayrı olarak, örgütün kendisine fanatik ve duygusal bağlanmasıdır (Sökmen 2000:29).

Örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgütün amaç ve değerlerini benimseyerek bunlara ulaşmak için kendini sorumlu hissetmesi durumudur (Ferik 2002:1).

Örgütsel bağlılık, bireyin örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesi olarak tanımlanmaktadır. Yüksek düzeyli örgütsel bağlılık örgütün amaç ve diğerlerini benimseme, örgüt için ekstra çaba sarf etmeye istekli olma ve örgütte kalma gibi tutum ve davranışlara yol açmaktadır. (Baysal ve Paksoy 1999: 7).

Örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde olan işgörenler, örgütün rekabetçi koşullar altında başarıyla faaliyet göstermesine önemli katkılarda bulunurlar. Başarının sağlanması, bu işgörenlerin çeşitli özelliklerine bağlıdır. Örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde olan işgörenler aşağıda sıralanan özelliklere sahiptirler (Feldman ve Moore 1982:2):

Örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgüt üyeliklerini sürdürmeleri ve örgütte kalmak istemeleri olarak tanımlanacak olursa eğitim olanaklarının çevre yararına kullanılmasını sağlamak ve eğitim sorunlarına gönüllü olarak yeterli zamanı ayırmak da bağlılığın gerekleri arasında sayılabilir (<http://www.sosyalhizmetuzmani.org>).

Meyer ve Allen bağlılığın tanımında üç unsura yer verilmiştir: Örgüte duygusal bağlılık (affective attachment), örgütten ayrılma durumunda da algılanan maliyetler (perceived costs) ve örgütte kalma zorunluluğu, yani sorumluluk duygusu (obligation to remain in the organization) olarak bağımlılık. Bu üç bağlılık formuna duygusal (affective), devamlılık (continuance) ve normatif (normative) bağlılık adlarını vermişlerdir (Ulutaş 2003:39,40).

Mowday örgütsel bağlılığı, tutumsal ve davranışsal bağlılık olarak ikiye ayırır. Tutumsal bağlılık, kişinin örgütsel amaçlarla özdeşleşmesini ve bunlar doğrultusunda çalışma istekliliğini bildirir. Öte yandan davranışsal bağlılık, kişinin davranışsal faaliyetlere bağlılığından kaynaklanır. Davranışsal bağlılıkta bireyin örgüte bağlılığını, geçmişteki yatırım (sunkcost) eylemlerine bağlı olup olmaması belirlemektedir (Balay 2000:24,25).

Bağlılığın örgüte getirdiği yararlarla beraber işgörelere getirdiği yararlar da vardır. Yüksek düzeyde bağlılık, ait olma ve kendini güvende hissetme duygularıyla ilişkilendirilir. Genelde işgörenlerin birçoğu, yaşamlarına belirli bir yön vermek, alanlarında prestijli kurumlara üye olmak gibi birçok amaca ulaşmak isterler. Örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgüt politikaları yönünde çaba göstermesi, üyeliklerini ve sadakatlerini devam ettirmesi nedeniyle, örgütsel ödüllerden daha çok yararlanmalarını sağlar (Cengiz 2000:513,514; Angle ve Perry 1981:3).

İşgörenler, gerek ödüllerin dağıtımının gerekse kariyer basamaklarında yükselmenin tarafsız ve adil kriterlere göre yapılmasına oldukça önem verirler. Bu kriterler, işgörenlerin bağlılık ve profesyonellik anlayışları göz önünde tutularak seçilirse, örgütün işleyişinde daha tutarlı ve istikrarlı bir yol izlenmiş olunur (Wallace 1995:249). Bu da karşılıklı fayda ve çıkarları sağlamış olur.

## **Kamu-İş; C:9, S:4/2008**

Örgütsel bağlılık örgüt-işgören arasında karşılıklı fayda esasına dayanmaktadır. İşgörenlerin örgüte bağlılığı karşılığında, örgütün de işgörelere terfi, iş güvenliği gibi konularda desteğini sağlaması gerekir. Örgütün bu tür yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda işgörenlerin bağlılık düzeyi düşer ve işgücü devir hızı yükselir (Chang 1999:1262; Bills 1987:210).

Örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen faktörler dört ana başlık altında incelenebilir;

**Kişisel Faktörler:** İşgörenler birbirlerinden farklı kişisel özelliklere sahiptirler. Bu özellikler bireysel farklılıklarını ortaya koyduğu gibi örgütsel bağlılık derecesini de etkilemektedir. İş ortamına bağlı işgören iş tatminini etkileyen birçok dışsal faktör de söz konusudur. Ancak bu faktörlerin algılanmasında ve değerlendirilmesinde sahip olunan kişisel özelliklerin etkisi büyüktür. Örneğin, aynı iş yerinde, aynı seviyede ve aynı koşullar altında çalışan iki işgörene eşit düzeyde ücret verildiği zaman, beklentilerinin karşılanma düzeylerinin farklı olması olasıdır (Eren 1996:234).

**Yaş:** Mathieu ve Zajac yaş ile örgütsel bağlılık arasında tutarlı bir pozitif ilişki olduğunu algılamıştır. Allen ve Meyer yaşça büyük çalışanların daha olgun olmaları ve iş yerlerinde daha çok deneyim geçirmiş olmaları nedeniyle örgüte yönelik duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir (Kamer 2001:28).

Yaş ilerledikçe bireyin çalışabilecekleri alternatif, örgütlerin sayısı azaldığından iş bulma olanakları sınırlanmakta, sahip olduğu maddi değerlerle hak ve imtiyazları kaybetme korkusundan bireyin devamlılık bağlılığı artmaktadır. Türkiye'deki örgütlerin iş ilanlarına baktığımızda çoğunun eleman temininde yaş sınırlaması getirdiğini görmekteyiz. Bu nedenle yaş ilerledikçe iş olanakları kısıtlanmakta bu gruba dâhil olan kişiler sahip oldukları işte kalmayı yeğleyip, riske girmek istememektedirler.

**Cinsiyet:** Cinsiyet ile örgütsel bağlılık ilişkisinin incelendiği araştırmalarda kadınların bağlılıkları hakkında çelişkili bazı sonuçlar elde edilmiştir. Yapılan araştırmaların kiminde kadınların ev kadını rolünü esas olarak benimsemeleri neticesinde farklı yönelimleri olduğu bu nedenle erkeklerden daha az bağlılık duydukları saptanmıştır. Kimi araştırmalarda ise kadınların çok fazla ayrımcılık yaşamaları sonucu işlerine daha bağlı oldukları sonucu elde edilmiştir (Kamer 2001:28).

Örgütsel bağlılığın iki boyutu ile cinsiyet arasındaki ilişkinin araştırıldığı bir çalışmada kadınların erkeklerden daha fazla örgüte bağlandıkları gözlenmiştir. Ancak, kadınların örgütsel bağlılıkları, genelde, devamlılık bağlılığı olarak nitelendirilmiştir. Farklı örneklerden toplanan veriler kullanılarak yapılan bu meta-analiz çalışmasında cinsiyetle duygusal bağlılığın ilişkili olmadığı gözlenmiştir. Bu bulgular cinsiyetle duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi bulmayı amaçlayan çalışma sonuçlarının neden çelişkili çıktığını bir ölçüde açıklamaktadır (Sökmen 2000:51).

Eğitim düzeyi: Eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında ters yönde bir ilişki olduğu bazı araştırmacılar tarafından ileri sürülmüştür. İş görenin eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılığı azalmaktadır (Sökmen 2000:55).

İlke olarak eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin iş alternatiflerinin ve beklentilerinin görece olarak düşük eğitilmiş bireylerden daha fazla olmasından dolayı bağlılıklarının daha düşük olduğunu düşünmek mümkündür. Örgütlerin karşılamayacağı kadar yüksek beklentileri olan bu bireyler kolayca alternatif bir örgütü tercih edebilirler. Beklentilerindeki yüksekliğin temelini de birikim ve becerilerine aşırı güvenin sebep olduğunu söylemek mümkündür.

Örgüt içindeki bilgi ve enformasyonun ana kaynağı örgüt içinde çalışan bireylerdir. Bireyler, örgütün prosesleri içinde tecrübeyle bilgiyi üretir, bulur, biriktirirler. Geleneksel olarak, bireyler bu bilgiyi grup içindeki diğer bireylere aktarırlar. Bu bilgiyi alanlardan bir kısmı bilgiyi içselleştirerek, işlerini görmede kendi bireysel bilgilerinin bir parçası olarak kullanırlardı. Bazen, bu bilgi formel geri besleme sistemleri aracılığıyla örgüt içindeki başka gruplara dağıtıldı. Ancak, bilginin kullanımı işlevsel olarak ve bölüm ile sınırlıydı (Markus, 1984). Genel olarak örgütsel bilginin çoğu da örgüt içinde bilgiyi üreten ya da elde eden bireylerin kontrolünde kalırdı. Teknolojik ilerlemeler, enformasyon ve bilginin üreticisi olan bireyin ötesinde geniş ölçüde yayılabilmesi için büyük bir potansiyel meydana getirdi. Sonuçta, bilginin sahipliği dahi bir tartışma konusu haline gelmiştir. Brynjolfsson'a (1994) göre, bilginin merkezî koordinasyonunun gelişmesi, mülkiyetinin de merkeze ait olması sonucunu doğurur. Jarvenpaa ve Staples (2001) tarafından yapılan bir araştırma ise, bilginin kendine ait olduğu inancı ile örgüte ait oluşu arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Diğer bir ifadeyle, enformasyon ve tecrübenin örgüt içinde ve diğer örgütlerle paylaşılmasında ortak bir sahipliğin esas olduğu görülmüştür. Bunu, örgüt kültürü ve işgören tipi de etkilemektedir.

**Kıdem veya Örgütte Çalışma Süresi:** Yapılan araştırmalarda pozisyonda kalma süresi ile örgütte çalışma süresi ile ayrı ayrı ele alınmıştır. Örgütte zorunlu çalışma süresi ile zorunlu bağlılık arasındaki ilişki pozisyonda kalma süresinden daha güçlüdür. Genelde yaş ile ilgili olan bulgular, örgütte çalışma süresi içinde geçerlidir. Bir bireyin örgütte çalışma süresi arttıkça, bireyin örgüte bağlı olarak elde ettiği faydalar artabilir. Aynı zamanda, bu süre içerisinde iş gören, çalıştığı şirkete özgü beceriler geliştirebilir. Her iki durumda da iş görenin bağlılığı artacaktır.

Bireyin örgütte çalışma süresinin artması bir anlamda o bireyin örgüte yatırımının artmasıdır. Zaman içerisinde bireyin bu yatırımının karşılığı olarak elde ettiği faydalar artabilir. Aynı zamanda örgütte geçirdiği zaman zarfında birey örgüt kültürüne vakıf olup bu örgüte bu örgüte özgü beceriler geliştirebilir. Yaş faktöründe olduğu gibi kıdemde yükseldikçe bağlılığın artacağını söylemek mümkündür. Buchanan (1974) kıdemle iş görenlerin bağlılığını nasıl etkileyeceğini açıklamak için geliştirdiği modelde süreyle ilgili bazı sonuçlara varmıştır. Bu modelde, ilk yıl bireyin güvenlik ihtiyacı ve beklentilerinin karşılanıp karşılanmayacağı zihinde önemli yer tutmaktadır. Örgütteki ikinci ve dördüncü yıllar arasında birey statüsünü geliştirmeye çaba göstermekte ve başarısızlık korkusu duymaktadır. Beşinci yıldan sonra olgunluk aşaması gelmekte ve bu dönemde bağlılık yüksek olmaktadır (Şimşek 2003:48).

Örgütsel bağlılığın sonuçlarına ilişkin olarak, özellikle davranışsal sonuçların bağlılıkla güçlü ilişkiler içinde olduğu belirlenmiştir. İş tatmini, motivasyon, karara katılma ve örgütte kalma arzusu bağlılıkla olumlu, iş değiştirme ve devamsızlık ise bağlılıkla olumsuz ilişkili bulunan en önemli davranışsal sonuçlardandır. Örgütsel bağlılığı, performans, devamsızlık, işe geç kalma, stres ve işten ayrılma niyeti gibi iş davranışlarıyla olan ilişkileri üzerine çeşitli araştırmalar yapılmıştır. (İnce ve Gül 2005:94) Örgütsel bağlılığın olası sonuçları Tablo 1'de özet olarak verilmiştir.

Buna göre; düşük örgütsel bağlılık düzeyinde işgörenin tutum ve beklentileri ile örgütsel yapı ve amaçlar açısından yeterli bir uyum yoktur. İşgören kendini örgüte bağlayabilecek güçlü eğilimlerden de mahrumdur. Düşük örgütsel bağlılığın işgören ve örgüt açısından önemli sonuçlar doğurduğu da görülmektedir. Düşük örgütsel bağlılıkta bireyin yaratıcılığı ve gelişmeye bağlılığı ortaya çıkabilir. Ayrıca birey, örgüte düşük düzeyde bağlılık duyduğu için alternatif iş olanaklarını araştıracağından bu durum, insan kaynaklarının daha etkili

kullanımını sağlayabilir. Örgütsel düzeyde düşük bağlılık, işlevsel olabilir. Düşük bağlılık genellikle yüksek düzeyde iş gören devri, devamsızlık işe geç kalma, örgütte kalma isteğinin yok olması, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, iş gören hırsızlığı, yetersiz çaba, ikamet yerinin değiştirilmesi ve benzeri sonuçlarla ilişkili bulunmuştur (Balay 2000:86).

Yüksek düzeyde bağlılık, örgüt içinde olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Her şeyden önce iş görenin yüksek düzeyde bağlılığı, örgüte güven veren kararlı iş gücünün oluşmasını sağlar. Bu kararlı ve güven verici iş gücü, örgüt amaçlarını isteyerek kabul eder ve en verimli ürünü ortaya koymaya çalışır (Balay 2000:90). Devamsızlık göz önüne alındığında bu bireyler, sağlık sebepleri dışında devamsızlık göstermezler (Ulutaş 2003:55). Bunun yanı sıra yüksek bağlılık bazen iş görenin gelişmesini ve hareketlilik fırsatlarını sınırlamaktadır. Bu durum aynı zamanda yaratıcılığı ve yenileşmeyi bastırmakta, gelişmeye karşı direnç oluşturmaktadır. Durkheim'e göre de yüksek derece bağlılık, bireyin aşırı derece grupla bütünleşmesine ve kimliğinin grup içinde erimesine yol açmaktadır (Ulutaş 2003:56).

Birey deneyiminin güçlü, fakat örgütsel özdeşleşmenin ve bağlılığın tam olmadığı bağlılık düzeyidir. İlimli bağlılık düzeyinde yer alan işgörenler, sistemin kendilerini yeniden şekillendirmesine karşı çıkmakta ve bu yüzden birey olarak kimliklerini korumak için çaba göstermektedirler. Bu düzeydeki işgörenler, örgütün bütün değil ancak bazı değerlerini kabul etme yeterliğine sahip olmakta, örgütün beklentilerini karşılarken, bir yandan örgütle bütünleşmeyi bir yandan da kişisel değerlerini korumayı sürdürmektedirler.

Gerçekten de bir kişilik olarak bireyin genellikle rol gereklerine tüm tepkime gücüyle cevap vermesine imkân yoktur. Çünkü kişinin yaşam alanının yalnızca bir bölümü örgütsel rolce doldurulur (Katz ve Kahn 1977:131,132).

Tablo 1: Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları

	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
<b>Düşük Bağlılık Düzeyi</b>	Bireysel kabiliyet, yenileşme ve özgünlük, insan kaynaklarının daha etkin kullanımı	Yavaş mesleki gelişme ve ilerleme, dedikodu sonuçlu kişisel maliyetler, olası ihraç, ayrılma veya örgütsel amaçları bozma	İş devri/ düşük Performansın engellenmesi, işgörenin zararını sınırlama, morali yükseltme, yeniden yerleştirme, söylentilerin örgüt için yararlı sonuçları	Yüksek iş devri, gecikme, devamsızlık, kalma isteksizliği, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasal olmayan faaliyetler, sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar zarar verme, zarara yol açıcı dedikodu, işgören üzerinde sınırlı örgütsel kontrol
<b>İlmlü Bağlılık Düzeyi</b>	İleri bağlılık duygusu, güvenlik, yeterlik, sadakat ve görev, etkin bireycilik, kimliğin korunması	Mesleki gelişme ve ilerleme fırsatları sınırlı olabilir. Parçalı bağlılıklar arasında kolay olmayan uzlaşma	Artan işgören kademi, sınırlı ayrılma isteği, sınırlı iş devri, yüksek iş doyumu	İşgörenin rol üstü ve üyelik davranışlarının sınırlanması, örgütsel istemlerle iş dışı istemlerin dengelenmesi, örgütsel etkililikte düşüş
<b>Yüksek Bağlılık Düzeyi</b>	Bireysel mesleki gelişme ve beklentileri karşılama, davranışın örgüte ödüllendirilmesi, bireyin iş yapma tutkusu	Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının boğulması, değişmeye karşı direnç, sosyal ilişkilerde gerilim, arkadaş dayanışması yoksunluğu, iş dışı örgütler için sınırlı zaman ve enerji	Güvenli ve dengeli işgücü için işgören, daha yüksek üretim için örgütün istemlerini kabul eder, yüksek düzeyde görev yarışı ve performans, örgütsel amaçların karşılanabilmesi	İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, örgütsel esneklik, yenileşme ve uyum yoksunluğu, geçmişteki politika ve süreçlere tam güven, gayretli işgörenden öfke ve düşmanlık, örgüt adına yasadışı ve etik olmayan eylemlere girişme

Kaynak: Randall 1987:462 ve Balay 2000:93,94

### 1. Araştırmanın Amacı

İnsanın insana hizmet ettiği ve otomasyonun oldukça sınırlı olduğu otelcilik sektöründe çalışan işgörenlerin örgüte bağlılık düzeyleri gerek işgörenlerin performanslarının iyileştirilmesi gerekse müşteri memnuniyeti açısından oldukça önemlidir. Bu çalışmanın amacı, otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin çalışmış oldukları işletmelere bağlılık düzeyleri ve bu bağlılık düzeylerinin cinsiyet, pozisyon, eğitim durumu ve işletmede çalışma süresi ile ilişkili olup olmadığının tespitine yöneliktir.



## 2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ortaya koymak için anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket 5'li Likert ölçeğine göre tasarlanmıştır. Uygulanan anket, iki bölümden oluşmaktadır: Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer alırken anketin ikinci bölümünde ise işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmeye yönelik olarak toplam 16 ifade yer almıştır. Ankette kullanılan ölçek güvenilirlik analizine tabi tutulmuş ve  $\text{Alpha}=0,8376$  olarak bulunmuştur. Buna göre ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir (Özdamar 2002:673).

Araştırma'nın evrenini Antalya'nın Belek beldesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan ve anketimizi cevaplama noktasında istekli olan işgörenlerden oluşmuştur.

Anket yoluyla elde edilen bilgiler bilgisayar ortamına aktarılarak SPSS paket programı yardımıyla analiz edilmiştir. Demografik özelliklere ait verilerin frekans ve yüzdeleri alınmıştır. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet, eğitim durumu, işletmede çalışma süresi ve sahip olduğu pozisyona göre %5 anlamlılık düzeyinde farklılık gösterip göstermediği yapılan t ve Anova testleri ile araştırılmıştır.

## 3. Araştırma İle İlgili Bulgular ve Değerlendirmeler

Tablo 2: Araştırmaya Katılanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans(n)	Yüzde (%)
Bayan	52	20,3
Erkek	204	79,7
Toplam	256	100,0

Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre dağılımı Tablo 2'de verilmiştir. Buna göre; araştırmaya katılanların %20,3 ü kadın, %79,7 si ise erkektir.

**Tablo 3: Araştırmaya Katılanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı**

Yaş	Frekans(n)	Yüzde (%)
20 yaş ve altı	54	21,2
21-30	152	59,6
31-40	42	16,5
41 ve üzeri	7	2,7
<b>Toplam</b>	<b>255</b>	<b>100,0</b>

Araştırmaya katılanların yaş gruplarına göre dağılımları Tablo 3 de verilmiştir. Tablo incelendiğinde katılımcıların önemli bir kısmının (%59,6) 21-30 arası grupta yer aldığı görülmektedir.

**Tablo 4: Araştırmaya Katılanların Sektörde Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı**

Sektörde Çalışma Süresi	Frekans(n)	Yüzde (%)
Bir yıl ve altı	50	19,7
2-3 yıl	71	28,0
4-5 yıl	46	18,1
6-7 yıl	31	12,2
8 ve üzeri	56	22,0
<b>Toplam</b>	<b>254</b>	<b>100,0</b>

Araştırmaya katılanların sektörde çalışma sürelerine ait bulgular Tablo 4 verilmiştir. Buna göre; işgörenlerin %28 i 2-3 yıldır sektörde çalıştığını, %12,2 si 6-7 yıldır sektörde yer aldıklarını belirtmişlerdir.

**Tablo 5: Araştırmaya Katılanların İşletmede Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı**

İşletmede Çalışma Süresi	Frekans(n)	Yüzde (%)
Bir yıl ve altı	90	35,9
2-3 yıl	58	23,1
4-5 yıl	46	18,3
6-7 yıl	30	12,0
8 ve üzeri	27	10,8
<b>Toplam</b>	<b>251</b>	<b>100,0</b>

Araştırmaya katılan işgörenlerin mevcut işletmelerinde çalışma sürelerine ait bulgular Tablo 5 verilmiştir. Buna göre; işgörenlerin önemli bir kısmının (%35,9) bir yıldan daha az süredir bu işletmede çalıştıkları söylenebilir.

**Tablo 6: Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı**

<b>Eğitim Durumu</b>	<b>Frekans(n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
<b>İlköğretim</b>	59	23,1
<b>Lise</b>	112	43,9
<b>Ön lisans</b>	64	25,1
<b>Lisans</b>	14	5,5
<b>Lisans üstü</b>	6	2,4
<b>Toplam</b>	<b>255</b>	<b>100,0</b>

Araştırmaya katılanların eğitim durumlarına göre dağılımları Tablo 6 da verilmiştir. Tablo incelendiğinde katılımcıların önemli bir kısmının (%43,9) lise mezunu oldukları görülmektedir. Yüksek lisans mezunu olanların oranı ise %2,4 dür.

**Tablo 7: Araştırmaya Katılanların Turizm Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı**

<b>Turizm Eğitimi Durumu</b>	<b>Frekans(n)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
<b>Almadım</b>	94	38,7
<b>Mesleki kurslar</b>	55	22,6
<b>Meslek lisesi</b>	30	12,3
<b>Önlisans</b>	59	24,3
<b>Lisans</b>	5	2,1
<b>Toplam</b>	<b>243</b>	<b>100,0</b>

Araştırmaya katılanların turizm eğitimi durumlarına göre dağılımları Tablo 7 de verilmiştir. Tablo incelendiğinde katılımcıların önemli bir kısmının (%38,7) turizm eğitimi almadıkları anlaşılmaktadır. İşgörenlerden sadece %2,1'inin turizm eğitimi veren bir lisans programından mezun olmuş olmaları manidardır.

**Tablo 8: Araştırmaya Katılanların Örgütsel Bağlılıkla İlgili İfadelere Verdikleri Cevapların Ortalamalara Göre Sıralanışı**

İFADELER	n	Aralık	Min.	Mak.	Toplam	Ort.	St. hata
Görevim aynı kaldığı sürece diğer işletmelerde çalışabilirim*	191	4	1	5	565	4,5	0,126167
Bulduğum işletmede çalışmayı sürdürürebilmek için, hemen hemen her görevi kabul edebilirim	250	4	1	5	753	4,4	0,103199
Çoğu zaman bu işletmenin çalışanlarını ilgilendiren önemli konulara ilişkin politikalarına katılmak güçtür*	172	4	1	5	554	4,3	0,122256
Kendi değerlerimi işletme değerlerine yakın bulmaktayım	249	4	1	5	860	4,2	0,089235
Çalıştığım işletme, iş performansı açısından bana en iyi ilhamı vermektedir.	254	4	1	5	930	4,1	0,084871
Mevcut şartlar altında meydana gelebilecek çok küçük bir değişiklik işten ayrılamama sebep olur*	203	4	1	5	774	4,1	0,103691
Bana göre bu işletmede çalışılabilecek olası işletmelerin en iyisidir.	257	4	1	5	1015	4,1	0,075431
İşletmede verilen işe alıştırma ve hizmet içi eğitim programları işletmeye bağlılığı arttırmaktadır.	246	4	1	5	978	4,1	0,079805
Çalıştığım işletmeye uzun süre bağlı kalarak çok şeyin kazanılacağı inancında değilim*	220	4	1	5	901	3,9	0,09809
Diğer işletmeler arasından bu işletmede çalışmayı seçtiğim için son derece mutluyum	250	4	1	5	1025	3,9	0,077356
Çevreme işletmenin çalışabilecek harika bir işletme olduğunu rahatlıkla söyleyebilirim	256	4	1	5	1050	3,8	0,073988
İşletmenin geleceğini gerçekten önemsiyorum	251	4	1	5	1037	3,6	0,077887
İşletmenin başarısına yardımcı olabilmek için benden normal olarak beklenenin üzerinde çaba sarf etme arzusunda'yım	250	4	1	5	1043	3,4	0,072766
Çevreme bu işletmenin bir bireyi olduğumu gururla söyleyebilirim	245	4	1	5	1063	3,2	0,066816
Çalıştığım işletmeye yönelik bağlılık düzeyim çok azdır*	229	4	1	5	1019	3,0	0,076138
Bu işletmede çalışmaya karar vermiş olmam benim için kesinlikle yanlış bir karardır*	241	4	1	5	1084	2,9	0,07826

**Not:** \* işaretli ters ifade içeren sorularda "5 Hiç katılmıyorum ile 1 Kesinlikle katılıyorum" olacak şekilde hesaplanmıştır.

Araştırmaya katılanların örgütsel bağlılıkla ilgili ifadelerine verdikleri cevaplar Tablo 8'de ortalamalara göre sıralı olarak verilmiştir. Buna göre; işletme çalışanları "Görevim aynı kaldığı sürece diğer işletmelerde çalışabilirim" ifadesine katılmadıklarını 4,5 ortalama ile göstermişlerdir. İşgörenlere yöneltilen ifadelerin yarısının (6) ortalamasının 4'ün üzerinde olması çalışanların örgüte olan bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. İfadelerin tamamının aritmetik ortalaması ise 3,87 olarak hesaplanmıştır.

**Tablo 9: Araştırmaya Katılan İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Yapılan t Testi Sonuçları**

İFADELER	CINSİYET	n	Ort.	s.s.	sd.	t	p																																																																																																																																																																																
İşletmenin başarısına yardımcı olabilmek için benden normal olarak beklenenin üzerinde çaba sarf etme arzusunda'yım	Bayan	51	4,22	1,064	248	,303	,290																																																																																																																																																																																
	Erkek	199	4,16	1,174				Çevreme işletmenin çalışabilecek harika bir işletme olduğunu rahatlıkla söyleyebilirim	Bayan	52	4,27	1,069	253	1,115	,233	Erkek	203	4,06	1,211	Çalıştığım işletmeye yönelik bağlılık düzeyim çok azdır*	Bayan	50	1,72	1,213	245	,377	,879	Erkek	197	1,65	1,167	Bulduğum işletmede çalışmayı sürdürülebilmek için, hemen hemen her görevi kabul edebilirim	Bayan	49	3,27	1,552	247	1,176	,528	Erkek	200	2,96	1,647	Kendi değerlerimi işletme değerlerine yakın bulmaktayım	Bayan	48	3,58	1,318	246	,657	,172	Erkek	200	3,44	1,423	Çevreme bu işletmenin bir bireyi olduğumu gururla söyleyebilirim	Bayan	46	4,41	,979	242	,553	,207	Erkek	198	4,32	1,064	Görevim aynı kaldığı sürece diğer işletmelerde çalışabilirim*	Bayan	47	2,89	1,564	242	-,688	,920	Erkek	197	3,07	1,539	Çalıştığım işletme, iş performansı açısından bana en iyi ilhamı vermektedir.	Bayan	50	3,38	1,383	251	-,689	,935	Erkek	203	3,74	1,337	Mevcut şartlar altında meydana gelebilecek çok küçük bir değişiklik işten ayrılamama sebep olur*	Bayan	49	2,12	1,111	248	-,291	,008	Erkek	201	2,40	1,418	Diğer işletmeler arasından bu işletmede çalışmayı seçtiğim için son derece mutluyum	Bayan	50	4,26	1,084	247	1,030	,080	Erkek	199	4,06	1,258	Çalıştığım işletmeye uzun süre bağlı kalarak çok şeyin kazanılacağı inancında değilim*	Bayan	52	1,79	1,210	250	-,519	,058	Erkek	200	2,12	1,448	Çoğu zaman bu işletmenin çalışanlarını ilgilendiren önemli konulara ilişkin politikalarına katılmak güçtür*	Bayan	44	2,73	1,283	238	-,617	,593	Erkek	196	2,87	1,378	İşletmenin geleceğini gerçekten önemsiyorum	Bayan	51	4,10	1,171	8	-,194	,334	Erkek	199	4,14	1,254	Bana göre bu işletmede çalışılabilecek olası işletmelerin en iyisidir.	Bayan	52	4,06	1,178	4	,723	,151	Erkek	204	3,92	1,221	İşletmede verilen işe alıştırma ve hizmet içi eğitim programları işletmeye bağlılığı artırmaktadır.	Bayan	47	3,87	1,361	3	-,603	,337	Erkek	198	3,99	1,228	Bu işletmede çalışmaya karar vermiş olmam benim için kesinlikle yanlış bir karardır*	Bayan	51	1,25	,744	252	-,168	,000
Çevreme işletmenin çalışabilecek harika bir işletme olduğunu rahatlıkla söyleyebilirim	Bayan	52	4,27	1,069	253	1,115	,233																																																																																																																																																																																
	Erkek	203	4,06	1,211				Çalıştığım işletmeye yönelik bağlılık düzeyim çok azdır*	Bayan	50	1,72	1,213	245	,377	,879	Erkek	197	1,65	1,167	Bulduğum işletmede çalışmayı sürdürülebilmek için, hemen hemen her görevi kabul edebilirim	Bayan	49	3,27	1,552	247	1,176	,528	Erkek	200	2,96	1,647	Kendi değerlerimi işletme değerlerine yakın bulmaktayım	Bayan	48	3,58	1,318	246	,657	,172	Erkek	200	3,44	1,423	Çevreme bu işletmenin bir bireyi olduğumu gururla söyleyebilirim	Bayan	46	4,41	,979	242	,553	,207	Erkek	198	4,32	1,064	Görevim aynı kaldığı sürece diğer işletmelerde çalışabilirim*	Bayan	47	2,89	1,564	242	-,688	,920	Erkek	197	3,07	1,539	Çalıştığım işletme, iş performansı açısından bana en iyi ilhamı vermektedir.	Bayan	50	3,38	1,383	251	-,689	,935	Erkek	203	3,74	1,337	Mevcut şartlar altında meydana gelebilecek çok küçük bir değişiklik işten ayrılamama sebep olur*	Bayan	49	2,12	1,111	248	-,291	,008	Erkek	201	2,40	1,418	Diğer işletmeler arasından bu işletmede çalışmayı seçtiğim için son derece mutluyum	Bayan	50	4,26	1,084	247	1,030	,080	Erkek	199	4,06	1,258	Çalıştığım işletmeye uzun süre bağlı kalarak çok şeyin kazanılacağı inancında değilim*	Bayan	52	1,79	1,210	250	-,519	,058	Erkek	200	2,12	1,448	Çoğu zaman bu işletmenin çalışanlarını ilgilendiren önemli konulara ilişkin politikalarına katılmak güçtür*	Bayan	44	2,73	1,283	238	-,617	,593	Erkek	196	2,87	1,378	İşletmenin geleceğini gerçekten önemsiyorum	Bayan	51	4,10	1,171	8	-,194	,334	Erkek	199	4,14	1,254	Bana göre bu işletmede çalışılabilecek olası işletmelerin en iyisidir.	Bayan	52	4,06	1,178	4	,723	,151	Erkek	204	3,92	1,221	İşletmede verilen işe alıştırma ve hizmet içi eğitim programları işletmeye bağlılığı artırmaktadır.	Bayan	47	3,87	1,361	3	-,603	,337	Erkek	198	3,99	1,228	Bu işletmede çalışmaya karar vermiş olmam benim için kesinlikle yanlış bir karardır*	Bayan	51	1,25	,744	252	-,168	,000	Erkek	203	1,67	1,314								
Çalıştığım işletmeye yönelik bağlılık düzeyim çok azdır*	Bayan	50	1,72	1,213	245	,377	,879																																																																																																																																																																																
	Erkek	197	1,65	1,167				Bulduğum işletmede çalışmayı sürdürülebilmek için, hemen hemen her görevi kabul edebilirim	Bayan	49	3,27	1,552	247	1,176	,528	Erkek	200	2,96	1,647	Kendi değerlerimi işletme değerlerine yakın bulmaktayım	Bayan	48	3,58	1,318	246	,657	,172	Erkek	200	3,44	1,423	Çevreme bu işletmenin bir bireyi olduğumu gururla söyleyebilirim	Bayan	46	4,41	,979	242	,553	,207	Erkek	198	4,32	1,064	Görevim aynı kaldığı sürece diğer işletmelerde çalışabilirim*	Bayan	47	2,89	1,564	242	-,688	,920	Erkek	197	3,07	1,539	Çalıştığım işletme, iş performansı açısından bana en iyi ilhamı vermektedir.	Bayan	50	3,38	1,383	251	-,689	,935	Erkek	203	3,74	1,337	Mevcut şartlar altında meydana gelebilecek çok küçük bir değişiklik işten ayrılamama sebep olur*	Bayan	49	2,12	1,111	248	-,291	,008	Erkek	201	2,40	1,418	Diğer işletmeler arasından bu işletmede çalışmayı seçtiğim için son derece mutluyum	Bayan	50	4,26	1,084	247	1,030	,080	Erkek	199	4,06	1,258	Çalıştığım işletmeye uzun süre bağlı kalarak çok şeyin kazanılacağı inancında değilim*	Bayan	52	1,79	1,210	250	-,519	,058	Erkek	200	2,12	1,448	Çoğu zaman bu işletmenin çalışanlarını ilgilendiren önemli konulara ilişkin politikalarına katılmak güçtür*	Bayan	44	2,73	1,283	238	-,617	,593	Erkek	196	2,87	1,378	İşletmenin geleceğini gerçekten önemsiyorum	Bayan	51	4,10	1,171	8	-,194	,334	Erkek	199	4,14	1,254	Bana göre bu işletmede çalışılabilecek olası işletmelerin en iyisidir.	Bayan	52	4,06	1,178	4	,723	,151	Erkek	204	3,92	1,221	İşletmede verilen işe alıştırma ve hizmet içi eğitim programları işletmeye bağlılığı artırmaktadır.	Bayan	47	3,87	1,361	3	-,603	,337	Erkek	198	3,99	1,228	Bu işletmede çalışmaya karar vermiş olmam benim için kesinlikle yanlış bir karardır*	Bayan	51	1,25	,744	252	-,168	,000	Erkek	203	1,67	1,314																				
Bulduğum işletmede çalışmayı sürdürülebilmek için, hemen hemen her görevi kabul edebilirim	Bayan	49	3,27	1,552	247	1,176	,528																																																																																																																																																																																
	Erkek	200	2,96	1,647				Kendi değerlerimi işletme değerlerine yakın bulmaktayım	Bayan	48	3,58	1,318	246	,657	,172	Erkek	200	3,44	1,423	Çevreme bu işletmenin bir bireyi olduğumu gururla söyleyebilirim	Bayan	46	4,41	,979	242	,553	,207	Erkek	198	4,32	1,064	Görevim aynı kaldığı sürece diğer işletmelerde çalışabilirim*	Bayan	47	2,89	1,564	242	-,688	,920	Erkek	197	3,07	1,539	Çalıştığım işletme, iş performansı açısından bana en iyi ilhamı vermektedir.	Bayan	50	3,38	1,383	251	-,689	,935	Erkek	203	3,74	1,337	Mevcut şartlar altında meydana gelebilecek çok küçük bir değişiklik işten ayrılamama sebep olur*	Bayan	49	2,12	1,111	248	-,291	,008	Erkek	201	2,40	1,418	Diğer işletmeler arasından bu işletmede çalışmayı seçtiğim için son derece mutluyum	Bayan	50	4,26	1,084	247	1,030	,080	Erkek	199	4,06	1,258	Çalıştığım işletmeye uzun süre bağlı kalarak çok şeyin kazanılacağı inancında değilim*	Bayan	52	1,79	1,210	250	-,519	,058	Erkek	200	2,12	1,448	Çoğu zaman bu işletmenin çalışanlarını ilgilendiren önemli konulara ilişkin politikalarına katılmak güçtür*	Bayan	44	2,73	1,283	238	-,617	,593	Erkek	196	2,87	1,378	İşletmenin geleceğini gerçekten önemsiyorum	Bayan	51	4,10	1,171	8	-,194	,334	Erkek	199	4,14	1,254	Bana göre bu işletmede çalışılabilecek olası işletmelerin en iyisidir.	Bayan	52	4,06	1,178	4	,723	,151	Erkek	204	3,92	1,221	İşletmede verilen işe alıştırma ve hizmet içi eğitim programları işletmeye bağlılığı artırmaktadır.	Bayan	47	3,87	1,361	3	-,603	,337	Erkek	198	3,99	1,228	Bu işletmede çalışmaya karar vermiş olmam benim için kesinlikle yanlış bir karardır*	Bayan	51	1,25	,744	252	-,168	,000	Erkek	203	1,67	1,314																																
Kendi değerlerimi işletme değerlerine yakın bulmaktayım	Bayan	48	3,58	1,318	246	,657	,172																																																																																																																																																																																
	Erkek	200	3,44	1,423				Çevreme bu işletmenin bir bireyi olduğumu gururla söyleyebilirim	Bayan	46	4,41	,979	242	,553	,207	Erkek	198	4,32	1,064	Görevim aynı kaldığı sürece diğer işletmelerde çalışabilirim*	Bayan	47	2,89	1,564	242	-,688	,920	Erkek	197	3,07	1,539	Çalıştığım işletme, iş performansı açısından bana en iyi ilhamı vermektedir.	Bayan	50	3,38	1,383	251	-,689	,935	Erkek	203	3,74	1,337	Mevcut şartlar altında meydana gelebilecek çok küçük bir değişiklik işten ayrılamama sebep olur*	Bayan	49	2,12	1,111	248	-,291	,008	Erkek	201	2,40	1,418	Diğer işletmeler arasından bu işletmede çalışmayı seçtiğim için son derece mutluyum	Bayan	50	4,26	1,084	247	1,030	,080	Erkek	199	4,06	1,258	Çalıştığım işletmeye uzun süre bağlı kalarak çok şeyin kazanılacağı inancında değilim*	Bayan	52	1,79	1,210	250	-,519	,058	Erkek	200	2,12	1,448	Çoğu zaman bu işletmenin çalışanlarını ilgilendiren önemli konulara ilişkin politikalarına katılmak güçtür*	Bayan	44	2,73	1,283	238	-,617	,593	Erkek	196	2,87	1,378	İşletmenin geleceğini gerçekten önemsiyorum	Bayan	51	4,10	1,171	8	-,194	,334	Erkek	199	4,14	1,254	Bana göre bu işletmede çalışılabilecek olası işletmelerin en iyisidir.	Bayan	52	4,06	1,178	4	,723	,151	Erkek	204	3,92	1,221	İşletmede verilen işe alıştırma ve hizmet içi eğitim programları işletmeye bağlılığı artırmaktadır.	Bayan	47	3,87	1,361	3	-,603	,337	Erkek	198	3,99	1,228	Bu işletmede çalışmaya karar vermiş olmam benim için kesinlikle yanlış bir karardır*	Bayan	51	1,25	,744	252	-,168	,000	Erkek	203	1,67	1,314																																												
Çevreme bu işletmenin bir bireyi olduğumu gururla söyleyebilirim	Bayan	46	4,41	,979	242	,553	,207																																																																																																																																																																																
	Erkek	198	4,32	1,064				Görevim aynı kaldığı sürece diğer işletmelerde çalışabilirim*	Bayan	47	2,89	1,564	242	-,688	,920	Erkek	197	3,07	1,539	Çalıştığım işletme, iş performansı açısından bana en iyi ilhamı vermektedir.	Bayan	50	3,38	1,383	251	-,689	,935	Erkek	203	3,74	1,337	Mevcut şartlar altında meydana gelebilecek çok küçük bir değişiklik işten ayrılamama sebep olur*	Bayan	49	2,12	1,111	248	-,291	,008	Erkek	201	2,40	1,418	Diğer işletmeler arasından bu işletmede çalışmayı seçtiğim için son derece mutluyum	Bayan	50	4,26	1,084	247	1,030	,080	Erkek	199	4,06	1,258	Çalıştığım işletmeye uzun süre bağlı kalarak çok şeyin kazanılacağı inancında değilim*	Bayan	52	1,79	1,210	250	-,519	,058	Erkek	200	2,12	1,448	Çoğu zaman bu işletmenin çalışanlarını ilgilendiren önemli konulara ilişkin politikalarına katılmak güçtür*	Bayan	44	2,73	1,283	238	-,617	,593	Erkek	196	2,87	1,378	İşletmenin geleceğini gerçekten önemsiyorum	Bayan	51	4,10	1,171	8	-,194	,334	Erkek	199	4,14	1,254	Bana göre bu işletmede çalışılabilecek olası işletmelerin en iyisidir.	Bayan	52	4,06	1,178	4	,723	,151	Erkek	204	3,92	1,221	İşletmede verilen işe alıştırma ve hizmet içi eğitim programları işletmeye bağlılığı artırmaktadır.	Bayan	47	3,87	1,361	3	-,603	,337	Erkek	198	3,99	1,228	Bu işletmede çalışmaya karar vermiş olmam benim için kesinlikle yanlış bir karardır*	Bayan	51	1,25	,744	252	-,168	,000	Erkek	203	1,67	1,314																																																								
Görevim aynı kaldığı sürece diğer işletmelerde çalışabilirim*	Bayan	47	2,89	1,564	242	-,688	,920																																																																																																																																																																																
	Erkek	197	3,07	1,539				Çalıştığım işletme, iş performansı açısından bana en iyi ilhamı vermektedir.	Bayan	50	3,38	1,383	251	-,689	,935	Erkek	203	3,74	1,337	Mevcut şartlar altında meydana gelebilecek çok küçük bir değişiklik işten ayrılamama sebep olur*	Bayan	49	2,12	1,111	248	-,291	,008	Erkek	201	2,40	1,418	Diğer işletmeler arasından bu işletmede çalışmayı seçtiğim için son derece mutluyum	Bayan	50	4,26	1,084	247	1,030	,080	Erkek	199	4,06	1,258	Çalıştığım işletmeye uzun süre bağlı kalarak çok şeyin kazanılacağı inancında değilim*	Bayan	52	1,79	1,210	250	-,519	,058	Erkek	200	2,12	1,448	Çoğu zaman bu işletmenin çalışanlarını ilgilendiren önemli konulara ilişkin politikalarına katılmak güçtür*	Bayan	44	2,73	1,283	238	-,617	,593	Erkek	196	2,87	1,378	İşletmenin geleceğini gerçekten önemsiyorum	Bayan	51	4,10	1,171	8	-,194	,334	Erkek	199	4,14	1,254	Bana göre bu işletmede çalışılabilecek olası işletmelerin en iyisidir.	Bayan	52	4,06	1,178	4	,723	,151	Erkek	204	3,92	1,221	İşletmede verilen işe alıştırma ve hizmet içi eğitim programları işletmeye bağlılığı artırmaktadır.	Bayan	47	3,87	1,361	3	-,603	,337	Erkek	198	3,99	1,228	Bu işletmede çalışmaya karar vermiş olmam benim için kesinlikle yanlış bir karardır*	Bayan	51	1,25	,744	252	-,168	,000	Erkek	203	1,67	1,314																																																																				
Çalıştığım işletme, iş performansı açısından bana en iyi ilhamı vermektedir.	Bayan	50	3,38	1,383	251	-,689	,935																																																																																																																																																																																
	Erkek	203	3,74	1,337				Mevcut şartlar altında meydana gelebilecek çok küçük bir değişiklik işten ayrılamama sebep olur*	Bayan	49	2,12	1,111	248	-,291	,008	Erkek	201	2,40	1,418	Diğer işletmeler arasından bu işletmede çalışmayı seçtiğim için son derece mutluyum	Bayan	50	4,26	1,084	247	1,030	,080	Erkek	199	4,06	1,258	Çalıştığım işletmeye uzun süre bağlı kalarak çok şeyin kazanılacağı inancında değilim*	Bayan	52	1,79	1,210	250	-,519	,058	Erkek	200	2,12	1,448	Çoğu zaman bu işletmenin çalışanlarını ilgilendiren önemli konulara ilişkin politikalarına katılmak güçtür*	Bayan	44	2,73	1,283	238	-,617	,593	Erkek	196	2,87	1,378	İşletmenin geleceğini gerçekten önemsiyorum	Bayan	51	4,10	1,171	8	-,194	,334	Erkek	199	4,14	1,254	Bana göre bu işletmede çalışılabilecek olası işletmelerin en iyisidir.	Bayan	52	4,06	1,178	4	,723	,151	Erkek	204	3,92	1,221	İşletmede verilen işe alıştırma ve hizmet içi eğitim programları işletmeye bağlılığı artırmaktadır.	Bayan	47	3,87	1,361	3	-,603	,337	Erkek	198	3,99	1,228	Bu işletmede çalışmaya karar vermiş olmam benim için kesinlikle yanlış bir karardır*	Bayan	51	1,25	,744	252	-,168	,000	Erkek	203	1,67	1,314																																																																																
Mevcut şartlar altında meydana gelebilecek çok küçük bir değişiklik işten ayrılamama sebep olur*	Bayan	49	2,12	1,111	248	-,291	,008																																																																																																																																																																																
	Erkek	201	2,40	1,418				Diğer işletmeler arasından bu işletmede çalışmayı seçtiğim için son derece mutluyum	Bayan	50	4,26	1,084	247	1,030	,080	Erkek	199	4,06	1,258	Çalıştığım işletmeye uzun süre bağlı kalarak çok şeyin kazanılacağı inancında değilim*	Bayan	52	1,79	1,210	250	-,519	,058	Erkek	200	2,12	1,448	Çoğu zaman bu işletmenin çalışanlarını ilgilendiren önemli konulara ilişkin politikalarına katılmak güçtür*	Bayan	44	2,73	1,283	238	-,617	,593	Erkek	196	2,87	1,378	İşletmenin geleceğini gerçekten önemsiyorum	Bayan	51	4,10	1,171	8	-,194	,334	Erkek	199	4,14	1,254	Bana göre bu işletmede çalışılabilecek olası işletmelerin en iyisidir.	Bayan	52	4,06	1,178	4	,723	,151	Erkek	204	3,92	1,221	İşletmede verilen işe alıştırma ve hizmet içi eğitim programları işletmeye bağlılığı artırmaktadır.	Bayan	47	3,87	1,361	3	-,603	,337	Erkek	198	3,99	1,228	Bu işletmede çalışmaya karar vermiş olmam benim için kesinlikle yanlış bir karardır*	Bayan	51	1,25	,744	252	-,168	,000	Erkek	203	1,67	1,314																																																																																												
Diğer işletmeler arasından bu işletmede çalışmayı seçtiğim için son derece mutluyum	Bayan	50	4,26	1,084	247	1,030	,080																																																																																																																																																																																
	Erkek	199	4,06	1,258				Çalıştığım işletmeye uzun süre bağlı kalarak çok şeyin kazanılacağı inancında değilim*	Bayan	52	1,79	1,210	250	-,519	,058	Erkek	200	2,12	1,448	Çoğu zaman bu işletmenin çalışanlarını ilgilendiren önemli konulara ilişkin politikalarına katılmak güçtür*	Bayan	44	2,73	1,283	238	-,617	,593	Erkek	196	2,87	1,378	İşletmenin geleceğini gerçekten önemsiyorum	Bayan	51	4,10	1,171	8	-,194	,334	Erkek	199	4,14	1,254	Bana göre bu işletmede çalışılabilecek olası işletmelerin en iyisidir.	Bayan	52	4,06	1,178	4	,723	,151	Erkek	204	3,92	1,221	İşletmede verilen işe alıştırma ve hizmet içi eğitim programları işletmeye bağlılığı artırmaktadır.	Bayan	47	3,87	1,361	3	-,603	,337	Erkek	198	3,99	1,228	Bu işletmede çalışmaya karar vermiş olmam benim için kesinlikle yanlış bir karardır*	Bayan	51	1,25	,744	252	-,168	,000	Erkek	203	1,67	1,314																																																																																																								
Çalıştığım işletmeye uzun süre bağlı kalarak çok şeyin kazanılacağı inancında değilim*	Bayan	52	1,79	1,210	250	-,519	,058																																																																																																																																																																																
	Erkek	200	2,12	1,448				Çoğu zaman bu işletmenin çalışanlarını ilgilendiren önemli konulara ilişkin politikalarına katılmak güçtür*	Bayan	44	2,73	1,283	238	-,617	,593	Erkek	196	2,87	1,378	İşletmenin geleceğini gerçekten önemsiyorum	Bayan	51	4,10	1,171	8	-,194	,334	Erkek	199	4,14	1,254	Bana göre bu işletmede çalışılabilecek olası işletmelerin en iyisidir.	Bayan	52	4,06	1,178	4	,723	,151	Erkek	204	3,92	1,221	İşletmede verilen işe alıştırma ve hizmet içi eğitim programları işletmeye bağlılığı artırmaktadır.	Bayan	47	3,87	1,361	3	-,603	,337	Erkek	198	3,99	1,228	Bu işletmede çalışmaya karar vermiş olmam benim için kesinlikle yanlış bir karardır*	Bayan	51	1,25	,744	252	-,168	,000	Erkek	203	1,67	1,314																																																																																																																				
Çoğu zaman bu işletmenin çalışanlarını ilgilendiren önemli konulara ilişkin politikalarına katılmak güçtür*	Bayan	44	2,73	1,283	238	-,617	,593																																																																																																																																																																																
	Erkek	196	2,87	1,378				İşletmenin geleceğini gerçekten önemsiyorum	Bayan	51	4,10	1,171	8	-,194	,334	Erkek	199	4,14	1,254	Bana göre bu işletmede çalışılabilecek olası işletmelerin en iyisidir.	Bayan	52	4,06	1,178	4	,723	,151	Erkek	204	3,92	1,221	İşletmede verilen işe alıştırma ve hizmet içi eğitim programları işletmeye bağlılığı artırmaktadır.	Bayan	47	3,87	1,361	3	-,603	,337	Erkek	198	3,99	1,228	Bu işletmede çalışmaya karar vermiş olmam benim için kesinlikle yanlış bir karardır*	Bayan	51	1,25	,744	252	-,168	,000	Erkek	203	1,67	1,314																																																																																																																																
İşletmenin geleceğini gerçekten önemsiyorum	Bayan	51	4,10	1,171	8	-,194	,334																																																																																																																																																																																
	Erkek	199	4,14	1,254				Bana göre bu işletmede çalışılabilecek olası işletmelerin en iyisidir.	Bayan	52	4,06	1,178	4	,723	,151	Erkek	204	3,92	1,221	İşletmede verilen işe alıştırma ve hizmet içi eğitim programları işletmeye bağlılığı artırmaktadır.	Bayan	47	3,87	1,361	3	-,603	,337	Erkek	198	3,99	1,228	Bu işletmede çalışmaya karar vermiş olmam benim için kesinlikle yanlış bir karardır*	Bayan	51	1,25	,744	252	-,168	,000	Erkek	203	1,67	1,314																																																																																																																																												
Bana göre bu işletmede çalışılabilecek olası işletmelerin en iyisidir.	Bayan	52	4,06	1,178	4	,723	,151																																																																																																																																																																																
	Erkek	204	3,92	1,221				İşletmede verilen işe alıştırma ve hizmet içi eğitim programları işletmeye bağlılığı artırmaktadır.	Bayan	47	3,87	1,361	3	-,603	,337	Erkek	198	3,99	1,228	Bu işletmede çalışmaya karar vermiş olmam benim için kesinlikle yanlış bir karardır*	Bayan	51	1,25	,744	252	-,168	,000	Erkek	203	1,67	1,314																																																																																																																																																								
İşletmede verilen işe alıştırma ve hizmet içi eğitim programları işletmeye bağlılığı artırmaktadır.	Bayan	47	3,87	1,361	3	-,603	,337																																																																																																																																																																																
	Erkek	198	3,99	1,228				Bu işletmede çalışmaya karar vermiş olmam benim için kesinlikle yanlış bir karardır*	Bayan	51	1,25	,744	252	-,168	,000	Erkek	203	1,67	1,314																																																																																																																																																																				
Bu işletmede çalışmaya karar vermiş olmam benim için kesinlikle yanlış bir karardır*	Bayan	51	1,25	,744	252	-,168	,000																																																																																																																																																																																
	Erkek	203	1,67	1,314																																																																																																																																																																																			

**Not:** \* işaretli ifadeler ters olarak düşünülmelidir.

İşgörenlerin cinsiyeti ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında istatistiksel olarak bir farklılığın olup olmadığını aramak amacıyla yapılan t testi sonucu Tablo 9'da verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre %5 anlamlılık düzeyinde "Mevcut şartlar altında meydana gelebilecek çok küçük bir değişiklik işten ayrılamama sebep olur" ve "Bu işletmede çalışmaya karar vermiş olmam benim için kesinlikle yanlış bir karardır" ifadesi dışında kalan ifadelerde istatistiksel olarak cinsiyetin belirleyici bir faktör olmadığı ortaya konulmuştur. Farklılığın ortaya çıktığı bu iki

ifade de erkek işgörenlerin ortalaması bayan işgörelere göre daha yüksektir.

**Tablo 10: Araştırmaya Katılan İşgörelerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İşletmede Çalışma Sürelerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Yapılan Anova Testi Sonuçları**

İFADELER	İşletmede Çalışma Süresi	n	Ort.	s.s.	sd.	F	p
İşletmenin başarısına yardımcı olabilmek için benden normal olarak beklenenin üzerinde çaba sarf etme arzusundayım	Bir yıl ve altı	89	4,16	1,107	4	,640	,635
	2-3 yıl	57	4,23	1,225			
	4-5 yıl	45	4,24	1,004			
	6-7 yıl	27	3,89	1,528			
	8 ve üzeri	26	4,35	,846			
	Toplam	244	4,18	1,144			
Çevreme işletmenin çalışabilecek harika bir işletme olduğunu rahatlıkla söyleyebilirim	Bir yıl ve altı	90	4,22	1,014	4	1,107	,354
	2-3 yıl	58	4,10	1,307			
	4-5 yıl	46	4,22	1,134			
	6-7 yıl	30	3,77	1,382			
	8 ve üzeri	26	3,92	1,197			
	Toplam	250	4,11	1,176			
Çalıştığım işletmeye yönelik bağlılık düzeyim çok azdır*	Bir yıl ve altı	86	1,58	,913	4	1,029	,393
	2-3 yıl	56	1,82	1,363			
	4-5 yıl	46	1,61	1,164			
	6-7 yıl	29	1,34	,769			
	8 ve üzeri	26	1,81	1,600			
	Toplam	243	1,64	1,150			
Bulduğum işletmede çalışmayı sürdürebilmek için, hemen hemen her görevi kabul edebilirim	Bir yıl ve altı	88	3,30	1,525	4	4,237	,002
	2-3 yıl	56	3,04	1,684			
	4-5 yıl	46	3,22	1,737			
	6-7 yıl	28	1,93	1,245			
	8 ve üzeri	26	2,77	1,751			
	Toplam	244	3,01	1,643			
Kendi değerlerimi işletme değerlerine yakın bulmaktayım	Bir yıl ve altı	85	3,32	1,399	4	1,896	,112
	2-3 yıl	57	3,35	1,408			
	4-5 yıl	45	3,76	1,401			
	6-7 yıl	30	3,20	1,606			
	8 ve üzeri	26	3,96	1,113			
	Toplam	243	3,46	1,412			
Çevreme bu işletmenin bir bireyi olduğumu gururla söyleyebilirim	Bir yıl ve altı	87	4,20	1,044	4	,844	,499
	2-3 yıl	55	4,27	1,209			
	4-5 yıl	45	4,44	1,013			
	6-7 yıl	28	4,46	,922			
	8 ve üzeri	25	4,52	,918			
	Toplam	240	4,33	1,052			
Görevim aynı kaldığı sürece diğer işletmelerde çalışabilirim*	Bir yıl ve altı	88	2,68	1,497	4	2,753	,029
	2-3 yıl	57	3,04	1,488			
	4-5 yıl	43	3,51	1,420			
	6-7 yıl	27	3,26	1,655			
	8 ve üzeri	25	3,40	1,658			
	Toplam	240	3,05	1,539			

Kamu-İş; C:9, S:4/2008

İFADELER	İşletmede Çalışma Süresi	n	Ort.	s.s.	sd.	F	p
Çalıştığım işletme, iş performansını açısında bana en iyi ilhamı vermektedir.	Bir yıl ve altı	90	3,76	1,310	4	,895	,468
	2-3 yıl	56	3,80	1,341			
	4-5 yıl	46	3,59	1,469			
	6-7 yıl	29	3,28	1,386			
	8 ve üzeri	27	3,63	1,245			
	Toplam	248	3,67	1,349			
Mevcut şartlar altında meydana gelebilecek çok küçük bir değişiklik işten ayrılamama sebep olur*	Bir yıl ve altı	87	2,02	1,181	4	2,637	,035
	2-3 yıl	57	2,35	1,261			
	4-5 yıl	45	2,44	1,546			
	6-7 yıl	30	2,90	1,447			
	8 ve üzeri	26	2,50	1,606			
	Toplam	245	2,33	1,371			
Diğer işletmeler arasında bu işletmede çalışmayı seçtiğim için son derece mutluyum	Bir yıl ve altı	86	4,29	1,105	4	,861	,488
	2-3 yıl	58	4,00	1,351			
	4-5 yıl	44	3,98	1,267			
	6-7 yıl	30	3,93	1,311			
	8 ve üzeri	26	4,12	1,177			
	Toplam	244	4,10	1,228			
Çalıştığım işletmeye uzun süre bağlı kalarak çok şeyin kazanılacağı inancında değilim*	Bir yıl ve altı	87	1,80	1,247	4	,439	,222
	2-3 yıl	58	2,21	1,542			
	4-5 yıl	46	2,35	1,464			
	6-7 yıl	30	1,93	1,388			
	8 ve üzeri	26	2,15	1,541			
	Toplam	247	2,05	1,415			
Çoğu zaman bu işletmenin çalışanlarını ilgilendiren önemli konulara ilişkin politikalarına katılmak güçtür*	Bir yıl ve altı	82	2,98	1,247	4	3,526	,008
	2-3 yıl	56	2,70	1,347			
	4-5 yıl	42	2,81	1,401			
	6-7 yıl	29	2,31	1,365			
	8 ve üzeri	26	3,58	1,362			
	Toplam	235	2,86	1,355			
İşletmenin geleceğini gerçekten önemsiyorum	Bir yıl ve altı	89	4,04	1,186	4	,207	,935
	2-3 yıl	58	4,21	1,281			
	4-5 yıl	43	4,07	1,298			
	6-7 yıl	29	4,21	1,292			
	8 ve üzeri	26	4,15	1,287			
	Toplam	245	4,12	1,244			
Bana göre bu işletmede çalışılabilecek olası işletmelerin en iyisidir.	Bir yıl ve altı	90	3,96	1,101	4	,664	,618
	2-3 yıl	58	3,97	1,389			
	4-5 yıl	46	4,09	1,071			
	6-7 yıl	30	3,63	1,326			
	8 ve üzeri	27	3,89	1,311			
	Toplam	251	3,94	1,215			
İşletmede verilen işe alıştırma ve hizmet içi eğitim programları işletmeye bağlılığı arttırmaktadır.	Bir yıl ve altı	86	4,06	1,110	4	1,289	275
	2-3 yıl	58	4,07	1,282			
	4-5 yıl	43	4,14	1,125			
	6-7 yıl	28	3,54	1,527			
	8 ve üzeri	25	3,88	1,301			
	Toplam	240	4,00	1,232			
Bu işletmede çalışmaya karar vermiş olmam benim için kesinlikle yanlış bir karardı*	Bir yıl ve altı	89	1,43	1,096	4	1,340	,256
	2-3 yıl	57	1,51	1,182			
	4-5 yıl	46	1,85	1,366			
	6-7 yıl	30	1,60	1,133			
	8 ve üzeri	27	1,89	1,625			
	Toplam	249	1,59	1,241			

İşgörenlerin işletmede çalışma süreleri ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında istatistiksel olarak bir farklılığın olup olmadığını aramak amacıyla yapılan Anova testi sonucu Tablo 10'da verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre %5 anlamlılık düzeyinde "Bulduğum işletmede çalışmayı sürdürebilmek için, hemen hemen her görevi kabul edebilirim", "Görevim aynı kaldığı sürece diğer işletmelerde çalışabilirim", "Mevcut şartlar altında meydana gelebilecek çok küçük bir değişiklik işten ayrılamama sebep olur" ve "Çoğu zaman bu işletmenin çalışanlarını ilgilendiren önemli konulara ilişkin politikalarına katılmak güçtür" ifadeleri dışında kalan ifadelerde istatistiksel olarak işletmede çalışma süresinin belirleyici bir faktör olmadığı ortaya çıkmıştır.

**Tablo 11: Araştırmaya Katılan İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Yapılan Anova Testi Sonuçları**

İFADELER	Eğitim Durumu	n	Ort.	s.s	sd.	F	p
İşletmenin başarısına yardımcı olabilmek için benden normal olarak beklenenin üzerinde çaba sarf etme arzusunda'yım	İlköğretim	57	3,93	1,387	4	1,383	,241
	Lise	108	4,17	1,156			
	Ön lisans	63	4,25	,999			
	Lisans	14	4,43	,756			
	Lisans üstü	6	4,83	,408			
	Toplam	248	4,17	1,153			
Çevreme işletmenin çalışabilecek harika bir işletme olduğunu rahatlıkla söyleyebilirim	İlköğretim	58	3,72	1,335	4	3,081	,017
	Lise	112	4,07	1,243			
	Ön lisans	64	4,36	,915			
	Lisans	14	4,50	,941			
	Lisans üstü	6	4,67	,516			
	Toplam	254	4,10	1,185			
Çalıştığım işletmeye yönelik bağlılık düzeyim çok azdır*	İlköğretim	56	1,86	1,482	4	1,106	,354
	Lise	108	1,69	1,219			
	Ön lisans	63	1,44	,799			
	Lisans	14	1,79	,893			
	Lisans üstü	6	1,33	,816			
	Toplam	247	1,66	1,174			
Bulduğum işletmede çalışmayı sürdürebilmek için, hemen hemen her görevi kabul edebilirim	İlköğretim	55	2,40	1,760	4	3,745	,006
	Lise	111	3,25	1,626			
	Ön lisans	63	3,11	1,449			
	Lisans	14	2,57	1,505			
	Lisans üstü	6	4,17	1,169			
	Toplam	249	3,01	1,635			
Kendi değerlerimi işletme değerlerine yakın bulmaktayım	İlköğretim	57	3,16	1,473	4	1,309	,267
	Lise	109	3,61	1,478			
	Ön lisans	62	3,48	1,251			
	Lisans	14	3,64	1,082			
	Lisans üstü	6	2,83	1,602			
	Toplam	248	3,46	1,411			
Çevreme bu işletmenin bir bireyi olduğumu gururla söyleyebilirim	İlköğretim	55	4,27	1,079	4	,423	,792
	Lise	107	4,29	1,174			
	Ön lisans	63	4,40	,853			
	Lisans	13	4,54	,776			
	Lisans üstü	6	4,67	,816			
	Toplam	244	4,34	1,047			



İFADELER	Eğitim Durumu	n	Ort.	s.s	sd.	F	p
Görevim aynı kaldığı sürece diğer işletmelerde çalışabilirim*	İlköğretim	53	3,60	1,378	4	3,286	,012
	Lise	109	3,06	1,638			
	Ön lisans	63	2,65	1,358			
	Lisans	13	2,85	1,573			
	Lisans üstü	6	2,33	1,506			
	Toplam	244	3,04	1,536			
Çalıştığım işletme, iş performansını açısında bana en iyi ilhamı vermektedir.	İlköğretim	57	3,46	1,489	4	1,754	,139
	Lise	112	3,57	1,450			
	Ön lisans	64	3,86	1,096			
	Lisans	13	3,92	1,038			
	Lisans üstü	6	4,67	,816			
	Toplam	252	3,66	1,357			
Mevcut şartlar altında meydana gelebilecek çok küçük bir değişiklik işten ayrılamama sebep olur*	İlköğretim	59	2,81	1,537	4	3,254	,013
	Lise	109	2,30	1,398			
	Ön lisans	63	2,14	1,134			
	Lisans	14	1,86	1,027			
	Lisans üstü	5	1,40	,548			
	Toplam	250	2,34	1,368			
Diğer işletmeler arasından bu işletmede çalışmayı seçtiğim için son derece mutluyum	İlköğretim	56	3,89	1,289	4	2,855	,024
	Lise	109	3,94	1,332			
	Ön lisans	64	4,42	,940			
	Lisans	14	4,36	1,082			
	Lisans üstü	5	5,00	,000			
	Toplam	248	4,10	1,225			
Çalıştığım işletmeye uzun süre bağlı kalarak çok şeyin kazanılacağı inancında değilim*	İlköğretim	59	2,49	,612	4	2,365	,054
	Lise	112	1,96	1,338			
	Ön lisans	61	1,75	1,260			
	Lisans	14	2,21	1,122			
	Lisans üstü	6	2,17	1,835			
	Toplam	252	2,05	1,406			
Çoğu zaman bu işletmenin çalışanlarını ilgilendiren önemli konulara ilişkin politikalarına katılmak güçtür*	İlköğretim	54	2,80	1,433	4	,505	,732
	Lise	105	2,89	1,430			
	Ön lisans	60	2,68	,172			
	Lisans	14	3,21	,188			
	Lisans üstü	6	2,83	1,602			
	Toplam	239	2,83	1,356			
İşletmenin geleceğini gerçekten önemsiyorum	İlköğretim	58	3,84	1,461	4	1,729	,144
	Lise	109	4,11	1,257			
	Ön lisans	63	4,33	,950			
	Lisans	14	4,21	1,251			
	Lisans üstü	6	4,83	,408			
	Toplam	250	4,13	1,235			
Bana göre bu işletmede çalışılabilecek olası işletmelerin en iyisidir.	İlköğretim	59	3,59	1,391	4	2,714	,031
	Lise	112	3,95	1,229			
	Ön lisans	64	4,14	1,006			
	Lisans	14	4,21	,975			
	Lisans üstü	6	4,83	,408			
	Toplam	255	3,95	1,211			
İşletmede verilen işe alıştırmaya ve hizmet içi eğitim programları işletmeye bağlılığı artırmaktadır.	İlköğretim	56	3,55	1,488	4	3,208	,014
	Lise	107	3,93	1,246			
	Ön lisans	63	4,27	1,050			
	Lisans	13	4,38	,650			
	Lisans üstü	6	4,50	,837			
	Toplam	245	3,97	1,253			

İFADELER	Eğitim Durumu	n	Ort.	s.s	sd.	F	p
Bu işletmede çalışmaya karar vermiş olmam benim için kesinlikle yanlış bir karardır*	İlköğretim	58	1,97	1,578	4	3,477	,009
	Lise	111	1,59	1,194			
	Ön lisans	64	1,23	,750			
	Lisans	14	1,36	,745			
	Lisans üstü	6	2,33	2,066			
	Toplam	253	1,59	1,233			

İşgörenlerin eğitim düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında istatistiksel olarak bir farklılığın olup olmadığını aramak amacıyla yapılan Anova testi sonucu Tablo 11'de verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre %5 anlamlılık düzeyinde “Çevreme işletmenin çalışabilecek harika bir işletme olduğunu rahatlıkla söyleyebilirim”, “Bulduğum işletmede çalışmayı sürdürebilmek için, hemen hemen her görevi kabul edebilirim”, “Görevim aynı kaldığı sürece diğer işletmelerde çalışabilirim”, “Mevcut şartlar altında meydana gelebilecek çok küçük bir değişiklik işten ayrılamama sebep olur”, “Diğer işletmeler arasından bu işletmede çalışmayı seçtiğim için son derece mutluyum”, “Bana göre bu işletmede çalışılabilecek olası işletmelerin en iyisidir”, “İşletmede verilen işe alıştırma ve hizmet içi eğitim programları işletmeye bağlılığı arttırmaktadır” ve “Bu işletmede çalışmaya karar vermiş olmam benim için kesinlikle yanlış bir karardır” ifadelerinde eğitim düzeyinin istatistiksel olarak belirleyici bir faktör olduğu tespit edilmiştir. Yani işgörenlerin eğitim düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeyleri artmaktadır. Yalnız son ifade de “Bu işletmede çalışmaya karar vermiş olmam benim için kesinlikle yanlış bir karardır” lisans üstü eğitim alan işgörenler diğer ifadelerden farklı bir tutum sergilemişlerdir.

## Sonuç ve Öneriler

Anket yoluyla elde edilen veriler ve yapılan istatistiksel analizlere bağlı olarak araştırmadan şu sonuçlar çıkarılabilir:

Araştırmaya katılan işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri yüksektir. Örgütsel bağlılık düzeyi ile ilgili olarak yöneltilen ifadelerin aritmetik ortalaması 3,87 olarak hesaplanmıştır.

İşgörenlerin alt düzeyde katıldıkları “Çevreme bu işletmenin bir bireyi olduğumu gururla söyleyebilirim”, “Çalıştığım işletmeye yönelik bağlılık düzeyim çok azdır” ve en alt düzeyde katılımın olduğu “Bu işletmede çalışmaya karar vermiş olmam benim için kesinlikle yanlış bir karardır” ifadeleri düşündürücüdür. İşgörenlerin neden böyle

düşündükleri araştırılması gereken bir sorun olarak karşımızda durmaktadır.

Yapılan t testi ve Anova testi sonucunda elde edilen bulgular tablo olarak aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

Araştırmaya Katılan İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyet, İşletmede Çalışma Düzeyi ve Eğitim Durumlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Yapılan Testlerin Özet Gösterimi

İFADELER	Cinsiyet	İşlet. çalışma süresi	Eğitim durumu
İşletmenin başarısına yardımcı olabilmek için bende normal olarak beklenenin üzerinde çaba sarf etme arzusundayım			
Çevreme işletmenin çalışabilecek harika bir işletme olduğunu rahatlıkla söyleyebilirim			*
Çalıştığım işletmeye yönelik bağlılık düzeyim çok azdır*			
Bulduğum işletmede çalışmayı sürdürebilmek için, hemen hemen her görevi kabul edebilirim		*	*
Kendi değerlerimi işletme değerlerine yakın bulmaktayım			
Çevreme bu işletmenin bir bireyi olduğumu gururla söyleyebilirim			
Görevim aynı kaldığı sürece diğer işletmelerde çalışabilirim*		*	*
Çalıştığım işletme, iş performansı açısından bana en iyi ilhamı vermektedir.			
Mevcut şartlar altında meydana gelebilecek çok küçük bir değişiklik işten ayrılamama sebep olur*	*	*	*
Diğer işletmeler arasından bu işletmede çalışmayı seçtiğim için son derece mutluyum			*
Çalıştığım işletmeye uzun süre bağlı kalarak çok şeyin kazanılacağı inancında değilim*			
Çoğu zaman bu işletmenin çalışanlarını ilgilendiren önemli konulara ilişkin politikalarına katılmak güçtür*		*	
İşletmenin geleceğini gerçekten önemsiyorum			
Bana göre bu işletmede çalışılabilecek olası işletmelerin en iyisidir.			*
İşletmede verilen işe alıştırma ve hizmet içi eğitim programları işletmeye bağlılığı arttırmaktadır.			*
Bu işletmede çalışmaya karar vermiş olmam benim için kesinlikle yanlış bir karardı*	*		*

\* p<0,05

İşgörenlerin cinsiyetleri dikkate alındığında iki ifadede %5 anlamlılık düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Erkek işgörenlerin bayanlara oranla bu noktada örgütsel bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu söylenebilir.

İşgörenlerin işletmedeki çalışma süreleri dikkate alındığında %5 anlamlılık düzeyin dört ifadeye farklılık gösterdiği görülmüştür. “*Bulduğum işletmede çalışmayı sürdürebilmek için, hemen hemen her görevi kabul edebilirim*” fikrine en yüksek katılım 3,30 ortalama ile 1 yıl ve altı çalışanlar olurken en düşük katılım 1,93 ortalama ile 6-7 yıl arası çalışanlar olmuştur. “*Görevim aynı kaldığı sürece diğer işletmelerde çalışabilirim.*” ifadesine en olumsuz katılım 4-5 yıl arası çalışanlar olmuştur. “*Mevcut şartlar altında meydana gelebilecek çok küçük bir değişiklik işten ayırlamama sebep olur.*” fikrine en olumsuz katılım 6-7 yıl arası çalışanlardan gelmiştir. “*Çoğu zaman bu işletmenin çalışanlarını ilgilendiren önemli konulara ilişkin politikalarına katılmak güçtür.*” görüşüne en olumsuz katılım ise 8 yıl ve üzeri çalışanlardan gelmiştir.

İşgörenlerin eğitim durumları dikkate alındığında %5 anlamlılık düzeyinde sekiz ifadeye farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Bu ifadelere bakıldığında eğitim düzeyi yükseldikçe örgüte olan bağlılığında arttığı söylenebilir. Bu bağlamda işletmede eğitim düzeyi düşük olan işgörenlerin verilecek hizmet içi eğitim ve uygulanacak eğitimi özendirici teşviklerle eğitim düzeyleri yükseltilmeye çalışılmalıdır.

## **YARARLANILAN KAYNAKLAR**

- ANGLE, H.L. ve J.L. PERRY (1981). “An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness.” **Administrative Science Quarterly**, XXVI, 1981: 1-12.
- BALAY, Refik. (2000). **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- BAYSAL, A.C. ve Paksoy, M. (1999). “Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli”, **İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi**, C:28, Sayı:1. S. 7-15.
- BECKER, Howard (1960). “Notes on The Concept of Commitment.” **American Journal of Sociology**, XIX, 1960: 533-546.
- BILLS, David B. (1987). “Costs, Commitment and Rewards: Factors Influencing The Design and Implementation of Internal Labor Markets.” **Administrative Science Quarterly**, XXXII, 1987: 210.
- BRYNJOLFSSON, E. (1994), “Information Assets, Technology, and Organization” **Management Science**, (December), ss 1645-1662.

- CENGİZ, Aytül Ayşe (2000). “Enformasyon Çağında Örgüt Bağlılığını Geliştirmenin Yollarına Genel Bir Bakış.” **Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F.**, XVI, sayı 1-2, 2000: 513-514.
- CHANG, Eunmi (1999). “Career Commitment as A Complex Moderator of Organizational Commitment and Turnover Intention.” **Human Relations**, LII, sayı 10, 1999.
- EREN, Erol (1989). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- FELDMAN, A.S. ve W. E. MOORE (1982). **Labor Commitment and Social Change in Developing Areas**, Greenwood Press Publishers, Connecticut.
- FERİK, Funda (2002). “Yetenekli Çalışanları Şirkette Tutabilmek” November 2002.
- İNCE, M. ve GÜL, H. (2005). **Yönetimde Yeni Bir Paradigma. Örgütsel Bağlılık**, Çizgi Yayıncılık, Konya.
- JARVFENPAA, S.L. & S. Staples, (2001), “Exploring Perceptions of Organizational Ownership of Information and Expertise” **Journal of Management Information Systems**, (Summer), ss. 151-183.
- KAMER, Meltem (2001). **Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi**, Yayınlanmamış Master Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- KATZ, D., KAHN, R.L. (1977). **Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi**. (Çev: H. Can, Y. Bayar), TODAİE 167, Ankara.
- MARKUS, M.L. (1984), **Systems in Organizations: Bugs and Features**, Pitman, Boston.
- MOWDAY, Richard T.- Steers, Richard M.- Porter. Lyman W. (1979), “The Measurement of Organizational Commitment”, (Ed. Cooper D L), **Fundamentals of Organizational Behavior**, Sage Publications, London.
- ÖZDAMAR, Kazım (2002). **Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi 1**, Kaan Kitapevi, Eskişehir.
- ÖZDEMİR, Servet. (2000). **Eğitimde Örgütsel Yenileşme**, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- RANDALL, D.M. (1987). “Commitment and Organization: The Organization man Revisited”, **Academy of Management Review**, 12. 1: 460–471.

**Kamu-İş; C:9, S:4/2008**

SÖKMEN, Alptekin (2000). **Ankara'daki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Master Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

ŞİMŞEK, M. Şerif (2003). **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütsel Davranış**, Konya.

ULUTAŞ, Mehmet (2003). **Katılımcı Yönetimin Örgütsel Bağlılık ve Yaratıcılığa Etkisi**, Yayınlanmamış Master Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

WALLACE, Jean E.(1995). "Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations." **Administrative Science Quarterly**, XXXX, 1995:249.

[www.soyalhizmetuzmani.org](http://www.soyalhizmetuzmani.org)