



T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

İŞE ADANMIŞLIĞIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNDE KURUMSAL İTİBARIN ROLÜ: HAVAYOLU
ŞİRKETLERİNDE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SEDA KORKMAZ

155100112

DANIŞMAN: PROF. DR. DENİZ ELBER BÖRÜ

İstanbul 2017



T.C.

İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

**İŞE ADANMIŞLIĞIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE KURUMSAL İTİBARIN
ROLÜ: HAVAYOLU ŞİRKETLERİNDE BİR
ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan: **SEDA KORKMAZ**

KABUL VE ONAY

Seda KORKMAZ tarafından hazırlanan “İşe Adanmışlığın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde Kurumsal İtibarın Rolü” başlıklı bu çalışma, Savunma Sınavı tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından tez olarak kabul edilmiştir.

Başkan : PROF. DR. MELİHA DENİZ BÖRÜ

Üye : PROF. DR. EMİNE SERRA YURTKORU

Üye : YRD.DOÇ.DR. FAHRİYE OBEN ÜRÜ SANI

Üye : Unvanı, Adı ve SOYADI

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

İmza

Unvanı, Adı ve SOYADI

Enstitü Müdürü

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge ve şekillerin kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki 17 hükümlere tabidir.

ONAY

Tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim/Raporum sadece İstanbul Arel yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporumun 3 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

Seda KORKMAZ

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “İŖe AdanmıŖlıđın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde Kurumsal İtibarın Rolü” baŖlıklı bu alıŖmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun Ŗekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve alıŖmanın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.


Seda KORKMAZ


T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI


31/03/2017

Enstitümüz İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden **155100112** numaralı **Seda KORKMAZ** “İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim ve Sınav Yönetmeliği”nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği “**İŞE ADANMIŞLIĞIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE KURUMSAL İTİBARIN ROLÜ**” konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun **20.03.2017** tarih ve **2017/06** sayılı toplantısında seçilen ve Sefaköy Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin 39. maddesi gereğince (**60**) dakika süre ile savunmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında ~~oyçokluğu/oybirliği~~ ile **Kabul/Red veya Düzeltme** kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 3 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü’ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.


DANIŞMAN
PROF.DR. DENİZ BÖRÜ


ÜYE
PROF.DR. SERRA YURTKORU


ÜYE
YRD. DOÇ. DR. OBEN ÜRÜN SARI

ÖZET

İŞE/MESLEĞE ADANMIŞLIĞIN ÖRGÜTE DUYULAN BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE KURUMSAL İTİBARIN/GÜVENİN ROLÜ

Seda KORKMAZ

Yüksek Lisans Tezi, İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Deniz ELBER BÖRÜ

Şubat, 2017 – 126 sayfa

Günümüz iş dünyasındaki işletmeler için çalışanların işe adanmışlıkları ve örgüte olan bağlılıkları son derece önemlidir. Çalışmada havayolu şirketlerinde işe adanmışlığın örgüte duyulan bağlılık üzerindeki etkisinin oluşumunda kurumsal itibarın rollerini açıklamak amaçlanmıştır. Bu amacın gerçekleştirilmesi adına literatür taraması ve anket uygulaması yöntemi kullanılmıştır. İşe adanmışlık ve örgütsel bağlılığın birbiri ile karıştırıldığı ve ayırt edilmesi gerektiği, çalışmanın dikkat çeken sonuçları arasında yer almaktadır. Kurumsal itibarın, markalaşmak isteyen işletmeler için temel hedefler arasında olduğu da çalışmanın sonuçlarından birisidir. Elde edilen sonuçlar, işe adanmışlığın örgüte duyulan bağlılık üzerindeki etkisinde kurumsal itibarın anlamlı bir etkiye sahip olmadığını göstermiştir. Havayolu şirketlerindeki 182 çalışanın katılımı aracılığıyla böyle bir sonuca varılması, bu sonucu sınırlı kılan faktörler arasında yer almaktadır. Katılımcıların verdikleri yanıtların samimi yanıtlar olduğunun kabul edilmesi, yine çalışmanın sınırlılıkları arasında değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşe adanmışlık, Örgütsel bağlılık, Kurumsal itibar, Sivil havacılık, Havayolu

ABSTRACT

THE ROLE ORGANIZATIONAL TRUST ON THE EFFECT OF COMMITMENT TO THE JOB IN ORGANIZATIONAL LOYALTY

Seda KORKMAZ

Master Thesis, Business Department

Supervisor: Prof. Dr. Deniz ELBER BÖRÜ

February, 2017 – 126 pages

In today's business world the loyalty and the commitment of the employees are very important. In this study the goal is to determine the roles of the organizational trust on the effect of the job commitment in the organizational loyalty. To reach the goal a literature review and a questionnaire has been done. The results showed that most of the workers mostly confuse the organizational loyalty with the organizational commitment. So this should be separated with each other. The results also showed that the organizational reputation is one of the priority in the companies which are trying to institutionalized. The researches showed that there is not a meaningful relationship on roles of the organizational trust on the effect of the job commitment in the organizational loyalty. The questionnaire has been done on 182 workers and this is a limitedness of this study. also the answers of the employees have been accepted as sincere and this is another limitedness of this study.

Keywords: Job commitment, Organizational loyalty, Organizational reputation, Civil aviation, Airline

ÖNSÖZ

Bu çalışmada, yoğun akademik çalışmalarını arasında zamanını ayırarak bana yol gösteren, süreç içerisinde karşılaştığım sorunlar karşısında desteğini esirgemeyen ve yardımcı olan tez danışmanım Prof. Dr. Meliha Deniz BÖRÜ'ye ilgi ve desteğinden ötürü teşekkürlerimi sunarım.

Seda KORKMAZ

Şubat, 2017

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
ÖNSÖZ	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
GİRİŞ.....	1

1. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

1.1. Örgüt Kavramı ve Özellikleri	3
1.2. Örgütsel Bağlılık Tanımları	4
1.3. Örgütsel Bağlılığa Benzer Diğer Kavramlar	9
1.4. Örgütsel Bağlılığın Temel Boyutları	11
1.4.1. Uyum Boyutu	12
1.4.2. Değer Uygunluğu Boyutu.....	12
1.4.3. İçselleştirme Boyutu	13
1.5. Örgütsel Bağlılık Konusundaki Teoriler	15
1.5.1. Etzioni'nin Sınıflandırması.....	17
1.5.2. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması	18
1.5.3. Balci'nin Sınıflandırması.....	19
1.5.4. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması	19
1.5.5. Mowday'ın Sınıflandırması	20
1.5.6. Wiener'in Sınıflandırması	21
1.5.7. Meyer ve Allen Sınıflandırması.....	22

1.6. Örgüte Bağlılığı Oluşturan Unsurlar	27
1.6.1. Duygusal Bağlılık	27
1.6.2. Devamlı Bağlılık.....	28
1.6.3. Normatif Bağlılık.....	28
1.7. Örgüte Bağlılığı Etkileyen Faktörler	30
1.8. Örgütsel Bağlılığı Artıran Faktörler	34
1.8.1. Söz Hakkı.....	34
1.8.2. Mücadele.....	35
1.8.3. Ekip Çalışması	35
1.8.4. Belirlenmiş Örgüt Kültürü.....	35
1.8.5. Çalışmaların Karşılığını Almak.....	35
1.8.6. Değer Verildiğini Anlama	35
1.8.7. Teknoloji.....	36
1.8.8. Kendini Geliştirme Fırsatı	36
1.8.9. Takdir Edilme	36
1.9. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	37

2. BÖLÜM

İŞE ADANMIŞLIK

2.1. İşe Adanmışlık Tanımları	43
2.2. İşe Adanmışlık Önemi	44
2.3. İşe Adanmışlığın İş Tatminine Etkisi	46
2.4. İşe Adanmışlığın Örgütsel Bağlılığa Etkisi	47
2.5. İşe Adanmışlığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi.....	47
2.6. İşe Adanmışlığı Etkileyen Faktörler	48
2.7. İşe Adanmışlık Boyutları.....	49
2.8. İşe Adanmışlıkla Benzer Kavramlar.....	50
2.9. İşe Adanmışlığın Ayırt Edici Yönleri.....	51

3. BÖLÜM

KURUMSAL İTİBAR

3.1. Kurumsal İtibar Tanımı	53
3.2. Kurumsal İtibarla İlişkili Diğer Kavramlar	55
3.2.1. Kurum Kimliği	55
3.2.2. Kurumsal İmaj	56
3.2.3. Kurum Kültürü.....	57
3.2.4. Kurumsal Sosyal Sorumluluk.....	58
3.3. Kurumsal İtibarın Bileşenleri	60
3.4. Kurumsal İtibarın Ölçülmesi	61
3.5. Güçlü Kurumsal İtibara Sahip Olmanın İşletmeye Sağlayacağı Faydalar	61

4. BÖLÜM

İŞE ADANMIŞLIK-ÖRGÜTSEL BAĞLILIK-KURUMSAL İTİBAR TEORİLERİ

İşe Adanmışlık-Örgütsel Bağlılık-Kurumsal İtibar Teorileri.....	61-69
---	-------

5. BÖLÜM

ARAŞTIRMA: İŞE/MESLEĞE ADANMIŞLIĞIN ÖRGÜTE DUYULAN BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE KURUMSAL İTİBARIN/GÜVENİN ROLÜ

5.1. Yöntem	70
5.1.1. Araştırmanın Amacı.....	70
5.1.2. Araştırmanın Problemi.....	70
5.1.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	71
5.1.5. Veri Toplama Aracı	71
5.1.6. Verilerin Analizi	72
5.2. Bulgular ve Yorumlar	72
5.2.1. Frekans Tablolarının Yorumlanması	73

5.2.2. Faktör analizi	75
5.2.3. İşe Adanmışlığın Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Kurumsal İtibarın Rolü Ve Toplam Değerler Üzerinden Regresyon Analizi Sonuçları	84
SONUÇ VE ÖNERİLER	113
KAYNAKÇA.....	115



TABLULAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımlanmasındaki Kriterler ve Katkıda Bulunan Araştırmacılar	6
Tablo 1.2. Örgütsel Bağlılığın Tarihi Gelişimi.....	8
Tablo 1.3. Meyer ve Allen Örgütsel Bağlılık Modeli.....	24
Tablo 1.4. Meyer ve Allen ile Diğer Yaklaşımların Karşılaştırılması.....	26
Tablo 1.5. Örgütsel Bağlılık Sonuçları	41
Tablo 3.1. Kurum Kimliği - Kurumsal İmaj - Kurumsal İtibar	57
Tablo 5.1. Katılımcılara Ait Demografik Değişkenlerin Frekans Dağılımı	73
Tablo 5.2. İşe Adanmışlık Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları Ve Yorumlanması	75
Tablo 5.3. İşe Adanmışlık Ölçeği Güvenirlilik Analizi Sonuçları Ve Yorumlanması	76
Tablo 5.4. Kurumsal İtibar Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları Ve Yorumlanması	78
Tablo 5.5. Kurumsal İtibar Ölçeği Güvenirlilik Analizi Sonuçları Ve Yorumlanması	80
Tablo 5.6. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları Ve Yorumlanması	81
Tablo 5.7. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenirlilik Analizi Sonuçları Ve Yorumlanması	83
Tablo 5.8. Örgütsel Bağlılık İle Kurumsal İtibar Ve İşe Adanmışlık Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları	84
Tablo 5.9. İşe Adanmışlık alt Boyutlarının Devam Bağlılığına Etkisi Regresyon Analizi Sonuçları	85
Tablo 5.10. Kurumsal İtibar Alt Boyutlarının Devam Bağlılığına Etkisi Regresyon Analizi Sonuçları	86
Tablo 5.11. Kurumsal İtibar Alt Boyutlarının Duygusal Bağlılığına Etkisi Regresyon Analizi Sonuçları	87

Tablo 5.12. Kurumsal İtibar İle Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları.....	88
Tablo 5.13. İşe Adanmışlık alt Boyutu Duygusal Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutunun Örgütsel Bağlılık alt Boyutu olan Devam Bağlılığı Arasındaki Regresyon Analizi	89
Tablo 5.14. İşe Adanmışlık alt Boyutu Duygusal Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutunun Örgütsel Bağlılık alt Boyutu olan Duygusal Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi	90
Tablo 5.15. İşe Adanmışlık alt Boyutu Duygusal Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutunun Örgütsel Bağlılık alt Boyutu olan Normatif Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi	91
Tablo 5.16. İşe Adanmışlık alt Boyutu Duygusal Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Farklılığın Örgütsel Bağlılık alt Boyutu olan Devam Bağlılığı Arasındaki Regresyon Analizi	92
Tablo 5.17. İşe Adanmışlık alt Boyutu Duygusal Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Farklılığın Örgütsel Bağlılık alt Boyutu olan Duygusal Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi.....	93
Tablo 5.18. İşe Adanmışlık alt Boyutu Duygusal Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Farklılığın Örgütsel Bağlılık alt Boyutu olan Normatif Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi	94
Tablo 5.19. İşe Adanmışlık alt Boyutu Duygusal Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Sosyal Sorumluluğun Örgütsel Bağlılık alt Boyutu olan Devam Bağlılığı Arasındaki Regresyon Analizi	95
Tablo 5.20. İşe Adanmışlık alt Boyutu Duygusal Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Sosyal Sorumluluğun Örgütsel Bağlılık alt Boyutu olan Duygusal Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi.....	96
Tablo 5.21. İşe Adanmışlık alt Boyutu Fiziksel Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Genel Bilginin Örgütsel Bağlılık alt Boyutu olan Devam Bağlılığı Arasındaki Regresyon Analizi	97
Tablo 5.22. İşe Adanmışlık alt Boyutu Fiziksel Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Genel Bilginin Örgütsel Bağlılık alt Boyutu olan Duygusal Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi.....	98

Tablo 5.23. İşe Adanmışlık alt Boyutu Fiziksel Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Genel Bilginin Örgütsel Bağlılık alt Boyutu olan Normatif Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi	99
Tablo 5.24. İşe Adanmışlık alt Boyutu Fiziksel Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Farklılığın Örgütsel Bağlılık alt Boyutu olan Devam Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi	99
Tablo 5.25. İşe Adanmışlık alt Boyutu Fiziksel Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Farklılığın Örgütsel Bağlılık alt Boyutu olan Duygusal Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi.....	101
Tablo 5.26. İşe Adanmışlık alt Boyutu Fiziksel Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Farklılığın Örgütsel Bağlılık alt Boyutu olan Normatif Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi	102
Tablo 5.27. İşe Adanmışlık alt Boyutu Fiziksel Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Sosyal Sorumluluğun Örgütsel Bağlılık alt Boyutu olan Devam Bağlılığı Arasındaki Regresyon Analizi	103
Tablo 5.28. İşe Adanmışlık alt Boyutu Fiziksel Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Sosyal Sorumluluğun Örgütsel Bağlılık alt Boyutu olan Duygusal Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi.....	104
Tablo 5.29. İşe Adanmışlık alt Boyutu Zihinsel Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Genel Bilginin Örgütsel Bağlılık alt Boyutu olan Devam Bağlılığı Arasındaki Regresyon Analizi	105
Tablo 5.30. İşe Adanmışlık alt Boyutu Zihinsel Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Genel Bilginin Örgütsel Bağlılık alt Boyutu olan Duygusal Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi.....	106
Tablo 5.31. İşe Adanmışlık alt Boyutu Zihinsel Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Genel Bilginin Örgütsel Bağlılık alt Boyutu olan Normatif Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi	107
Tablo 5.32. İşe Adanmışlık alt Boyutu Zihinsel Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Farklılığın Örgütsel Bağlılık alt Boyutu olan Normatif Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi	108
Tablo 5.33. İşe Adanmışlık alt Boyutu Zihinsel Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Farklılığın Örgütsel Bağlılık alt Boyutu olan Duygusal Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi.....	109

Tablo 5.34. İşe Adanmışlık alt Boyutu Zihinsel Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Farklılığın Örgütsel Bağlılık alt Boyutu olan Normatif Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi	110
Tablo 5.35. İşe Adanmışlık alt Boyutu Zihinsel Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Sosyal Sorumluluğun Örgütsel Bağlılık alt Boyutu olan Devam Bağlılığı Arasındaki Regresyon Analizi	111
Tablo 5.36. İşe Adanmışlık alt Boyutu Zihinsel Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Sosyal Sorumluluğun Örgütsel Bağlılık alt Boyutu olan Duygusal Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi.....	112



ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 1.1. İletişim Özelinde Örgütsel Bağlılığa Benzer Kavramlar	10
Şekil 1.2. Örgütsel Bağlılık ve Örgütte Kalma Davranışı	14
Şekil 1.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması.....	16
Şekil 1.4. Örgütsel Bağlılık Unsurları	29
Şekil 1.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	33
Şekil 1.6. Örgütsel Bağlılık Çoklu Model	37
Şekil 3.1. Kurumsal İtibar ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk.....	59
Şekil 3.2. İşe Adanmışlık Modeli	65
Şekil 3.3. Kurumsal İtibarda İtibar Algı Modeli.....	68

GİRİŞ

İnsan kaynağının örgütün en değerli varlık olduğunun anlaşılması ile birlikte örgütlerde sergilenen davranışlar daha fazla ilgi odağı olmaya başlamıştır. Örgütsel davranışlar arasından işe adanmışlık ve örgütsel bağlılık, böyle bir çalışmanın ortaya çıkmasındaki temel faktörler olarak görünmektedir ve bu çalışmada araştırılacak olan temel konular arasında yer almaktadır.

Günümüzde örgütlerin tüketicilerin tercihi olabilmeleri adına tüketici gözünde bir itibara sahip olması gerekir. Alternatif sayısı çok fazla olan tüketiciler, itibarı yüksek olan örgütleri öncelikli olarak tercih edecektir. Kurumsal itibarın örgütlerin esas amaçları arasında yer almasını beraberinde getiren bu durum, çalışmada kurumsal itibarın araştırılması ile daha sağlıklı bir şekilde anlaşılacaktır.

Çalışmanın temel amacı, işe adanmışlığın örgütsel bağlılık üzerinde etkisini göstermesinde kurumsal itibarın üstlendiği rolleri açıklamak olarak belirlenmiştir. Bu amacın gerçekleştirilmesi adına literatür taraması ve anket uygulaması yöntemlerinden faydalanılacaktır. Yapılacak olan araştırma ile birlikte literatürde elde edilen bilgilerin anket verileri aracılığıyla desteklenmesi söz konusu olacaktır.

Dört bölümden oluşacak şekilde tasarlanan çalışmanın birinci bölümünde işe adanmışlığın kavramsal çerçevesi hakkında bilgi verilecektir. İkinci bölümde örgüt ve örgütsel bağlılık konusuna ilişkin açıklama getirilecektir. Üçüncü bölümde ise kurumsal itibar kavramı ile ilgili değerlendirmelerde bulunulacaktır. Böylece çalışmanın literatür kısmının sonlandırılması planlanmaktadır.

Anket uygulamasına ayrılan dördüncü bölümde işe adanmışlığın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin oluşumunda kurumsal itibarın üstlendiği role dair veriler elde edilmesi hedeflenmektedir. Literatürde yer alan verilerin desteklenebilmesi açısından bu açıklamanın büyük önem ifade etmesi beklenmektedir.

Literatür taraması ve anket uygulaması ile birlikte elde edilen bilgiler, sonuç ve öneriler başlığı altında irdelenecektir. İŖe adanmışlık-örgütsel bağıllık-kurumsal itibar kavramları arasındaki ilişkinin olumlu yönde seyretmesi adına neler yapılabileceğine dair önerilerde bulunulması da bu kısımda gerçekleşecektir. Böyle bir çalışma hazırlanması ile birlikte işe adanmışlık, örgütsel bağıllık ve kurumsal itibarla ilgili literatüre katkıda bulunulacağı düşünülmektedir.



1. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Çalışmanın birinci bölümü, örgüt kavramı ve örgütsel bağlılık konusunun incelemesine ayrılmıştır. Bu kapsamda ele alınacak olan başlıklar; örgüt kavramı ve özellikleri, örgütsel bağlılık tanımları, örgütsel bağlılığa benzer diğer kavramlar, örgütsel bağlılığın temel boyutları, örgütsel bağlılık konusundaki teoriler, örgüte bağlılığı oluşturan unsurlar, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, örgütsel bağlılığı artıran faktörler, örgütsel bağlılık sınıflandırmaları ve örgütsel bağlılığın sonuçları şeklinde sıralanmaktadır. Bu konuların incelenmesi ile birlikte örgütsel bağlılık kavramının sahip olduğu kapsamın belirlenmesi mümkün olacaktır.

1.1. Örgüt Kavramı ve Özellikleri

“Örgüt; insanların bir ya da daha fazla gereksinmesini gidermek için, insan madde kaynakları düzeninin ve işleyişinin sürekli yenileştirdiği organik bir sistemdir. Bu sistemde örgüt amaçlarıyla işgören, işgördürenlerin örgütte çalışma amaçları ve gereksinmelerinin karşılanması, dengelenmesi söz konusudur” (Hasanoğlu, 2004: 44). Bu tanımdan anlaşılacağı üzere örgütler, belirli amaçların gerçekleştirilmesi için ortaya çıkan birliktelikleri ifade etmektedir.

Modern bir örgütün sahip olması gereken / beklenen temel özellikler aşağıda sıralandığı gibidir (Aytaç, 2004: 192-193):

- i. Yapılacak olan işler, belirli kurallara ve ilkelere bağlı bir şekilde yerine getirilmelidir.
- ii. Açık bir şekilde belirtilen bir hiyerarşi olmalıdır.
- iii. Görev tanımları net bir şekilde yapılmalı ve amaçlara uygun bir şekilde görevlendirme yapılmalıdır.
- iv. Uyumlu bir şekilde çalışacak yapı oluşturulmalıdır.

- v. Örgütün hedeflerini gerçekleştirmesi için yürütülen faaliyetlere dair kayıt tutulmalıdır.
- vi. Uzmanlaşmış bilgi ve beceriye sahip olunması gerekir.
- vii. Tarafsız bir yönetim anlayışı benimsenmelidir.
- viii. Örgütlerde yetki ve görevler kişisellikten uzak bir yapıda olmak durumundadır.
- ix. Süreklilik ve düzenlilik esaslı bir şekilde örgüt yapısı oluşturulmalıdır.
- x. Resmi / resmi olmayan, biçimsel / biçimsel olmayan, açık / kapalı gibi farklı şekillerde örgüt türlerinin varlığı söz konusu olabilir.

Yukarıda sıralanan maddeler, örgütlerin sahip oldukları belli başlı nitelikleri açıklamada yardımcı roller üstlenmektedir. Örgütün ifade ettiği anlam ve sahip olduğu rollerin anlaşılmasında bu özelliklerden faydalanılarak ilerleme kaydedilmesinde fayda vardır.

1.2. Örgütsel Bağlılık Tanımları

“Örgütsel bağlılık, genel anlamda bir kişinin bulunduğu örgütte devam etme isteğini ifade eder” (İbicioğlu, 2011: 225). Bu yalın tanımdan yola çıkılarak, örgütsel bağlılık kavramının bireyin örgüte karşı beslediği olumlu duyguların sonucunda ortaya çıktığını söylemek mümkündür. İşletmelerin bağlılık duyan çalışanlarla çalışmasının birey ve işletme açısından sağlayacağı faydalar, örgütsel bağlılık kavramının daha çok bilinen bir yapıya kavuşmasını sağlamaktadır.

Örgüt-işgören ilişkisi sonucunda ortaya çıkan ve işgörenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücü olarak da tanımlanabilir. Bu nedenle örgütler için mal veya hizmet üretmek kadar çalışanların bağlılığı çok önemli bir kavramdır. (Uygur, 2009: 12)

Başka bir tanımda örgütsel bağlılık şu şekilde açıklanmaktadır: “Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt ile kurduğu kuvvet birliğinin ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesidir. Bireyin, örgütün amaç ve değerlerine

çıkar gözetmeksizin duygusal olarak bağlanmasıdır” (Bozkurt ve Yurt, 2013: 123). Anlaşılacağı üzere örgütsel bağlılıktan söz edilebilmesi adına bireyin kendisini çalıştığı örgütün bir parçası olarak hissetmesi ve bu histe herhangi bir çıkar ilişkisinin olmaması gerekmektedir.

“Örgütsel bağlılık, örgüt çalışanlarının değerleri ve inançları ile sergiledikleri performans ve davranışları arasındaki uyumu ön plana çıkaran bir duyma ve motive olma durumudur. Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılığın bireyi motive eden ve davranışlarını olumlu yönde etkileyen bir yapısı olduğu söylenebilir” (Demirkol, 2014: 2). Örgütsel bağlılık kavramının sahip olduğu kapsamın anlaşılması adına bu tanımın açıklayıcı olduğunu söylemek mümkündür. Örgüt ve çalışanların ortak amaçlara yönelik çaba gösterilmesi, örgütsel bağlılığın temel niteliklerinden birisi olarak görünmektedir.

İlgili literatürde yoğun bir şekilde araştırılan örgütsel bağlılığın daha birçok tanımı mümkündür. Ayrı ayrı tanımlara yer verilmesi yerine tanımların buldukları ortak noktalara değinilmesi, örgütsel bağlılığın anlaşılması adına daha faydalı olacaktır. Buna göre örgütsel bağlılığın tanımlarının örgütte kalma isteği, örgüt ve bireyin amaçlarının ortak olması, örgütün faydasına olacak şekilde çaba gösterilmesi hususları etrafında şekillendiği görülmektedir (Yüceler, 2009: 448). Örgütsel bağlılık kavramı, bu faktörler etrafında değerlendirilmeye alınmalıdır.

Örgütsel bağlılık kavramının tanımlanmasında aşağıdaki tablo, kavramın gelişimine katkıda bulunan araştırmacılar ve inceleme faktörlerinin anlaşılması adına faydalı olacaktır.

Tablo 1.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımlanmasındaki Kriterler ve Katkıda Bulunan Araştırmacılar

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN TANIMLANMASINDA KULLANILAN KRİTERLER	ARAŞTIRMACILAR VE BULGULAR
YATIRIMLAR	Bağlılık örgüt tarafından sunulan ödül ve maliyetlerin bir fonksiyonu olup; örgütsel hizmet süresi ile paralellik arzeder. Bu yaklaşıma dayanan tanımlar; Becker (1960); Sheldon (1971); Alutto, Hrebiniak ve Alonso (1973); Farrel ve Rusbult (1981) tarafından yapılmıştır. Allen ve Meyer (1990)'in devamlılık bağlılığı da örgüte yapılan yatırımları (algılanan maliyet) esas almaktadır.
DAVRANIŞLAR VE ÖZELLİKLER	Bu kriterleri kullananlara göre örgütsel bağlılık, çalışanların isteyerek, açık ve geri dönülemez davranışları sonrasında tutumsal bağlılıkla sonuçlanacak olan davranışsal eylemlere bağlıdır şeklinde tanımlanmıştır. Bu yaklaşıma dayanan tanımlar; Kiesler ve Sakumura (1966); Salancik (1977) ve O'Reilly ve Caldwell (1980); Schwenk (1986); O'Reilly ve Chatman (1986); Farnham ve Pimlot (1990); Heshizer, Martin ve Wiener (1991) tarafından kullanılmıştır.
ÇALIŞAN-ÖRGÜT AMAÇ UYGUNLUĞU	Çalışanlarla örgütün amaçlarının uygunluğunu hedef alan çalışmalarda ise örgütsel bağlılık, bireyin örgütsel amaç, değer ve hedeflerle özdeşleşip, onlar adına çaba sarf ettiğinde gerçekleşir şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımlama şekli; Hall, Schneider ve Nygren (1970); Porter, Steers, Mowday ve Boulian (1974); Stevens, Beyer ve Trice (1978); Bartol(1979); Morris ve Sherman (1981); Angle ve Perry (1981); Bateman ve Strasser (1984) ve Stumpf ve Harman (1984); Reichers (1985); Morris, Lydka ve O'Creavy (1993); McDonald ve Makin (2000) tarafından kullanılmıştır

Kaynak: Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. 2.1, s.39.

Tablo 1.1'de görüldüğü üzere örgütsel bağlılık kavramının açıklanmasında örgüte yapılan yatırımlar, davranışlar ile özellikler, çalışan-örgüt arasında arasındaki amaç birliği gibi kriterler kullanılarak araştırmalar yapılmıştır. Çok sayıda araştırmacının örgütsel bağlılık kavramına katkıda

bulduğunu göstermesi bakımından yukarıdaki tabloda yer aralan verilerin önemli bir rolü bulunmaktadır. Yine yirminci yüzyılın son çeyreğinden itibaren örgütsel bağlılık kavramının daha yoğun bir şekilde araştırılmaya başladığı, yukarıdaki tabloda yer alan veriler aracılığıyla anlaşılmaktadır.

Çalışanlar özelinde örgütsel bağlılık kavramı açıklanacak olduğunda bağlılığa sahip bir çalışan şu şekilde açıklanmaktadır: “İyi ve kötü günde örgütle birlikte kalan, işe düzenli gelen, tüm günümü ona adayan, şirket varlıklarını koruyan ve şirket hedeflerini paylaşan çalışan, şirkete bağlı bir çalışandır” (Örücü ve Sezen Kışlalıoğlu, 2014: 47). Görüldüğü üzere örgütsel bağlılığa sahip bir bireyin her zaman örgütün yanında olması gerekmekte olup kendisini belirli oranda örgüte adanmış durumundadır. Yine çalışanların hedeflerinin örgütsel hedeflerle uyum halinde olması ve örgütün hedeflerinin daha ön planda olmasının, örgütsel bağlılığa sahip bir çalışanı açıklamakta olduğu yukarıdaki tanım aracılığıyla anlaşılmaktadır.

Örgütsel bağlılıkla ilgili tanımlarda; örgütün hedef ve değerleri, gönüllü olma, örgüt ve çalışan arasındaki uyum, örgüte karşı sadık olma, örgütün çıkarlarını daha ön planda tutma gibi faktörler etrafında tanımlamalar yapıldığı bilinmektedir (Küçüközkan, 2015: 16). Örgütsel bağlılık kavramının ne denli ilgi çeken bir kavram olduğu ve pek çok farklı şekilde tanımlanabildiğini göstermesi bakımından bu husus önemli görünmektedir. Bunun yanı sıra örgütsel bağlılık kavramından bahsedilebilmesi adına nelerin gerektiği sorusuna yanıt verebilmek, bu tanımlarda yer alan hususlar aracılığıyla mümkün olmaktadır.

Birçok araştırmacının örgütsel bağlılıkla ilgili yaptığı araştırmalar, örgütsel bağlılık kavramının gelişimine katkıda bulunmuştur. Tarihi gelişim süreci de göz önüne alınarak bu araştırmalar ve içerikleri aşağıdaki tablo üzerinde gösterildiği gibidir.

Tablo 1.2. Örgütsel Bağlılığın Tarihi Gelişimi

Yıl	Araştırmacı	Bulgular
1956	Whyte	Örgüte Bağlılık duyan çalışan tanımlanmıştır.
1960	Gouldner	Çalışan ve örgüt etkileşiminin bağlılığı güçlendirdiği tespit edilmiştir.
1966	Grusky	Bağlılık ile eğitim ve cinsiyet ilişkisi saptanmıştır.
1971	Sheldon	Değer bütünlüğünün örgütsel bağlılığı etkilediği bulunmuştur.
1972	Herbiniak ve Alutto	Örgütsel bağlılık ve cinsiyet ilişkisi ele alınmıştır.
1974	Porter	Tutumusal yaklaşım modeli geliştirilmiştir
1975	Etzioni	Faydacı örgütün bağlılığa olumsuz etkisi saptanmıştır.
1977	Salancik	Rol belirsizliklerinin örgütsel bağlılığı azalttığı sonucu elde edilmiştir
1978	Kidron	İş ahlakının örgütsel bağlılığı güçlendirdiği görülmüştür.
1981	Morris ve Sherman	Yaş ve kıdemin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi belirlenmiştir
1982	Mowday	Örgütsel bağlılıkta süreç modelini ortaya koymuştur.
1983	Rusbult ve Farrell	Yetki modelini ortaya koymuşlardır.

Kaynak: Bozkurt, Ö. ve İ. Yurt,. (2013). Akademisyenleri Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 11.22, s.123-124.

Tablo 1.2’de görüldüğü üzere örgütsel bağlılığın ilk kez kullanıldığı 1956 yılından itibaren birçok farklı araştırmacının kavrama yönelik ilgisi ortaya çıkmıştır. Yukarıdaki tabloda yer alan verilerin her birisinin örgütsel bağlılık

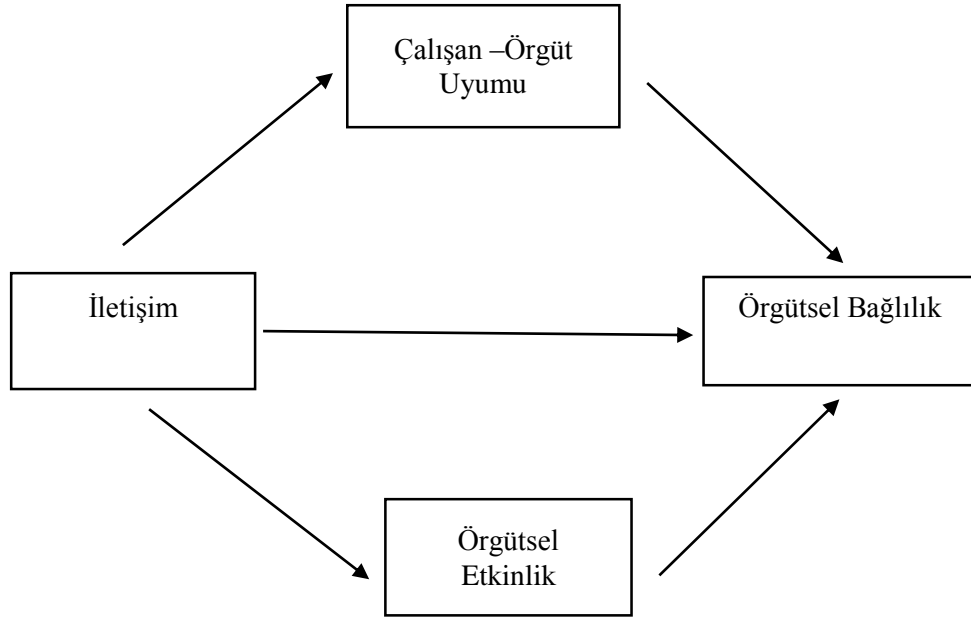
kavramının tanımlanmasına farklı düzeyde de olsa etkisinin olduğunu söylemek mümkündür. Yine tablo üzerinde araştırmacıların örgütsel bağlılık konusunu incelerken hangi faktörler etrafında inceleme yaptıklarını göstermesi bakımından önemli veriler yer almaktadır. Örgütsel bağlılık kavramının başka hangi konularla ilişkilendirildiği sorusuna yanıt niteliği taşıyan bilgileri barındırması, yukarıdaki tablonun içeriğini değerli kılan ayrıntılardan bir diğeri olarak görünmektedir.

Özetlemek gerekirse örgütsel bağlılık kavramı hakkında herkesin üzerinde anlaşığı bir tanımlamadan söz edilmesi mümkün değildir. Bu kısımda örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan tanımlar, örgütsel bağlılıktan söz edilebilmesi için çalışanların örgütte çalışmaya devam etme isteğine sahip olmaları, örgütün hedefleri ile uyumlu bir şekilde çalışmalarını ve örgütün amaçlarını kişisel amaçlarının önünde tutmalarının gerekli olduğunu göstermiştir.

1.3. Örgütsel Bağlılığa Benzer Diğer Kavramlar

Örgütsel bağlılığın sahip olduğu geniş kapsam sebebiyle pek çok kavram ile ilişkili olduğu ve buna paralel olarak örgütsel bağlılığa benzer kavramların söz konusu olduğunu söylemek mümkündür. Örgütsel bağlılığın çalışanın özellikleri ve örgütün ihtiyaçları ile ilgili olmasının sonucunda verimlilik, işe devamsızlık oranları ve personel devir hızıyla ilişkili olduğu bilinmektedir (Örücü ve Sezen Kışlalıoğlu, 2014: 47).

İletişim ve bağlılık arasındaki ilişkisinin varlığına paralel olarak örgütsel bağlılığa benzer kavramlar arasında aşağıdaki şekilde yer alan kavramlardan söz edilmesi mümkün olmaktadır.



Şekil 1.1. İletişim Özelinde Örgütsel Bağlılığa Benzer Kavramlar

Kaynak: Ada, N., İ. Alver, ve F. Atlı. (2008). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. 8.2, s.503.

Şekil 1.1’de görüldüğü üzere iletişim ve örgütsel bağlılık ilişkisinin varlığının sonucunda örgütsel bağlılığa benzer kavramlar arasında örgütsel etkinlik ile çalışan-örgüt uyumu ortaya çıkmaktadır. Örgütsel bağlılığa benzer kavramların ortaya çıkmasında, örgütsel bağlılıkla doğrudan ilişkili kavramların aracı roller üstlenebildiğini göstermesi bakımından bu şekilde yer alan veriler önem ifade etmektedir.

Örgütsel bağlılıkla benzer yapıda olan diğer kavramların maddeler halinde sıralanmak suretiyle incelenmesi tercih edilmiştir. Buna göre örgütsel bağlılık kavramıyla benzerliği olan diğer kavramlar aşağıda sıralandığı gibidir (Seyhan, 2014: 19):

- i. Mesleğe bağlılık,
- ii. İşe adanmışlık,
- iii. Çalışma arkadaşlarına bağlılık,
- iv. Motivasyon,
- v. İtaat,

- vi. İş tatmini,
- vii. İşe bağlılık,
- viii. Sadakat,
- ix. Örgütsel vatandaşlık davranışı,
- x. Yönetime bağlılık şeklindedir.

Bireyin mesleğine duyduğu bağlılık, çalıştığı örgüte olan bağlılık üzerinde etkisi olması sebebiyle örgütsel bağlılıkla benzer kavramlar arasında yer almaktadır. İşe adanmışlık, kendisini işine adayan çalışanların örgüte bağlılıklarını olumlu yönde etkilemesi sebebiyle bu kısımda yer verilen bir konu olmuştur. İş arkadaşlarına bağlı olan çalışanlar, dolaylı olarak örgüte katkı sağlaması sebebiyle çalışma arkadaşlarına bağlılık örgütsel bağlılıkla benzer kavramlar arasında sayılabilir. Motive olan bireyler, örgüte daha fazla katkı yaparak örgüt içerisinde kalmaya yönelik istek duyarlar. Bu da çalışanların motivasyonu ile örgütsel bağlılıklarını birbirine benzer noktaya taşımaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmininin bağlılıkla doğru orantılı ilişkisi, bu kısımda örgütsel bağlılığı etkileyen kavramlar arasında yer almasında etken olmuştur. Gerek yukarıda sıralanan maddeler, gerekse bu kısımda yer verilen diğer hususlar örgütsel bağlılığa benzer kavramların farkında olunmasının yanı sıra örgütsel bağlılık kavramının anlaşılması ve kapsamının belirlenmesi adına yardımcı roller üstlenmektedir.

Örgütsel bağlılık kavramı, örgütlerde işe yönelik davranışların yanı sıra işgören devri gibi konularla ilişkilendirilerek incelenebilir (Özutku, 2008: 80). Bu gibi örneklerin artırılması ile birlikte örgütsel bağlılıkla benzer kavramların varlığı kaçınılmaz olmaktadır. Ayrıca örgütsel bağlılığın sahip olduğu geniş kapsam ile bu hususun bir araya gelmesi, böyle bir sonucun ortaya çıkmasında etkili olmuştur.

1.4. Örgütsel Bağlılığın Temel Boyutları

Örgütsel bağlılıkla ilgili çok sayıda çalışma yapılmıştır ve yapılmaya devam etmektedir. Bu araştırmalardaki farklı yaklaşımlar sebebiyle birçok farklı çıktı ortaya konulmuştur. Örgütsel bağlılığın boyutları hakkında birbirinden ayrı içeriğe sahip boyutların ortaya çıkmasının temel nedeni de budur. Her ne olursa

olsun örgütsel bağlılığın varlığı, işletmelerin rekabet üstünlüğü elde etmesi adına bir fırsat niteliği taşımaktadır (İbicioğlu, 2011: 229). Ancak örgütsel bağlılığın farklı boyutlarının varlığı, bu sonucun ortaya çıkmasında birbirinden farklı süreçleri ortaya çıkarmaktadır.

Çalışmanın bu kısmında örgütsel bağlılığın temel boyutları gereğince; uyum boyutu, değer uygunluğu boyutu, içselleştirme boyutu olmak üzere üç temel boyut ele alınacaktır.

1.4.1. Uyum Boyutu

“Uyum, güvene değil kontrole dayanır ve kişiye seçme olanağı vermez. Uyum bağlılıkta ilk aşamadır. Bu aşamada birey, diğerlerinin etkilerini sadece onlardan bir şey elde etmek için kabul eder. Yani uyumda örneğin ödeme, ilerleme gibi belli dış ödülleri ve elle tutulur kaynakları kazanma amacı vardır” (Gürkan, 2006: 44). Anlaşılacağı üzere örgütsel bağlılığın uyum boyutunda bir takım maddi çıkarılara dikkat çekilmektedir. Bireylerin çalıştıkları her işletme için değişmeyecek olan hedef kar elde etmek olması sebebiyle uyum boyutu ile maddi hususlar arasındaki etkileşimi işaret eden faktörlerin varlığı olağan karşılanmaktadır.

Örgüte karşı duyulan bağlılık, örgütün istediği çalışma davranışı ile ilişkilidir (Bayram, 2005: 126). Bu da örgütsel bağlılığın uyumla olan etkileşimini yansıtan bir ayrıntı niteliği taşımaktadır. Örgütsel bağlılığın uyum boyutunun varlığını, bu açıdan ele almakta fayda vardır.

1.4.2. Değer Uygunluğu Boyutu

Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan bir araştırmada –Bateman ve Strasser’in 1984 yılında yapmış oldukları çalışma- örgütsel bağlılığın çalışanların örgütle olan uyumlarının derecesinden faydalanılması ile birlikte değer uygunluğu boyutu ortaya çıkmıştır (Doğrul, 2013: 5). İsminden de anlaşılacağı üzere örgütsel bağlılığın değer uygunluğu boyutunda örgütün çalışanlarının değerleri ve gösterdikleri çabalar ile örgütün değerlerinin hangi düzeyde uyum içerisinde oldukları esas alınarak inceleme yapılmıştır.

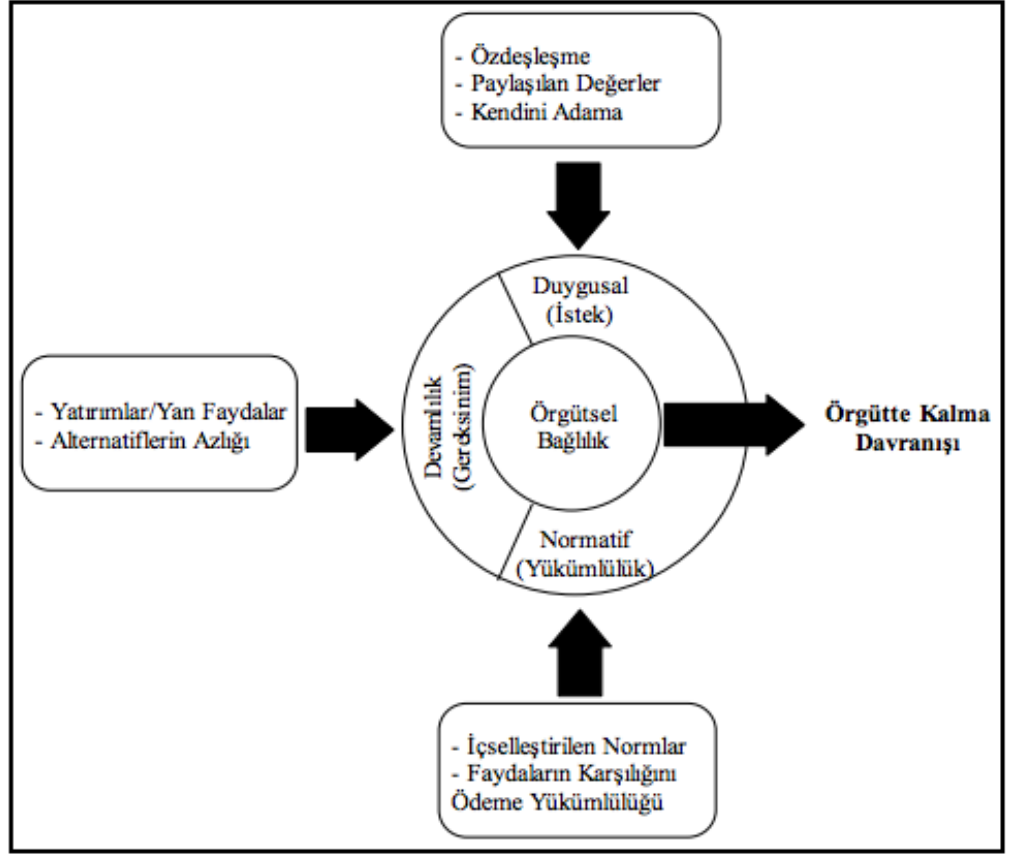
Çalışanların bünyesinde yer aldıkları örgütlerin değerlerine uyum sağlamaları gerekmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007: 41). Çünkü bu sayede birey ve örgütün ortak amaçlar etrafında çaba göstermeleri söz konusu olacaktır. Değer uygunluğu boyutu, bu niteliği sebebiyle örgütsel bağlılık kapsamında son derece önemli bir yere sahiptir.

1.4.3. İçselleştirme Boyutu

“İçselleştirme, davranışa rehberlik eden değerlerin birleştirilmesini içeren bir etkileme sürecidir. İçselleştirme, bireysel ve örgütsel değerlerin karşılıklı uyumlu olmasına dayanır. Bu boyut, kişisel değerlerin örgütsel değerlerle uyumluluğunu ve örgütsel değer sisteminin, bireyin tutum ve davranışları üzerindeki etkileri üzerinde yoğunlaşmaktadır” (Gürkan, 2006: 45). Anlaşılacağı üzere içselleştirme boyutunda bireyin göstereceği çaba sebebiyle örgüt açısından en çok istenilen boyut olarak görünmektedir.

Örgütün amaç ve değerlerinin içselleştirilmesi örgüte bağlılık düzeyinin belirlenmesinde etkili olmaktadır. Bu nedenle içselleştirme boyutunun örgütsel bağlılık açısından ifade ettiği önem yüksektir. Çalışanların ihtiyaçları ve değerleri, bu boyutun içeriğinde yeri olan bir başka husus olarak bilinmektedir (Doğrul, 2013: 3).

Örgütsel bağlılığın temel boyutları, çalışanların örgütte kalma davranışı sergilemeleri ile ilişkilendirilerek ele alınabilir. Her bir boyutun örgütte kalma davranışı ile dolaylı ya da doğrudan olacak şekilde içeriğe sahip olması, bunu desteklemektedir. Böyle bir değerlendirme yapılacak olduğunda aşağıdaki gibi bir şekilde ortaya çıkmaktadır.



Şekil 1.2. Örgütsel Bağlılık ve Örgütte Kalma Davranışı

Kaynak: Gündoğan, T. (2009). Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması. *Uzmanlık Tezi*. Ankara: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, s.54.

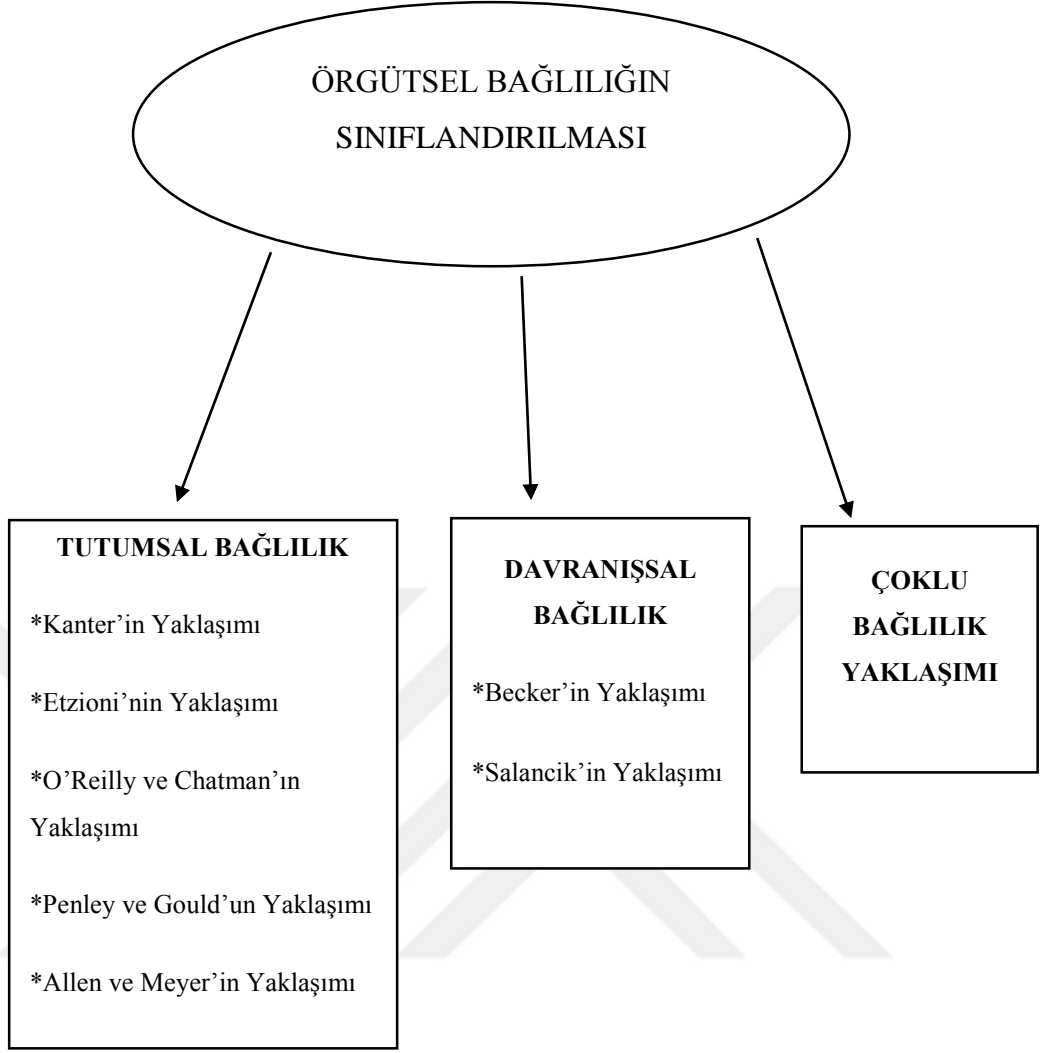
Şekil 1.2’de görüldüğü üzere örgütsel bağlılığın temel boyutları olan içselleştirme, uyum ve değer uygunluğu, yatırımlar ve alternatiflerle bir araya gelmek suretiyle örgütte kalma davranışının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Çalışmanın ilerleyen kısımlarında ele alınacak olan örgütsel bağlılığın duygusal, normatif ve devam boyutlarının da örgütte kalma davranışı üzerinde etkisi olduğu yukarıdaki şekil aracılığıyla anlaşılmaktadır. Tüm bunlara ek olarak yukarıdaki şekil üzerinde yer alan örgütte kalma davranışının örgütsel bağlılıkla benzer kavramlar arasında değerlendirilmesinin mümkün olduğu anlaşılmaktadır. Ancak örgütsel bağlılığın temel boyutları ile olan ilişkisi sebebiyle örgütte kalma davranışının bu kısımda incelenmesi uygun görülmüştür.

Sonuç olarak örgütsel bağlılığın temel boyutları hakkında verilen bilgiler, yapılan araştırmalarda ortaya konulan boyutların bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Örgütsel bağlılığın tarihi gelişim sürecinin hızlanması ile birlikte yeni boyutlar ortaya çıkmış ve bu boyutların geçerlilik düzeyleri azalmaya başlamıştır. Bu husus çalışmanın ilerleyen kısmında ayrıntılı bir şekilde değerlendirmeye alınacaktır.

1.5. Örgütsel Bağlılık Konusundaki Teoriler

Çalışmanın daha önceki kısımlarında örgütsel bağlılık kavramı açıklanırken konuyla ilgili birçok farklı araştırmanın çalışma yaptığı konusunda vurgu yapılmıştır. Bu kısımda yapılacak olan incelemeyle birlikte bahsedilen çalışmaların içeriğine dair bilgi sahibi olunması amaçlanmaktadır. Örgütsel bağlılıkla ilgili ortaya atılan teorilerin ortak yönü çalışanların örgütte kalma isteğine sahip olup olmadıklarını ele almalarıdır (Bozkurt ve Yurt, 2013: 123). Örgütsel bağlılıkla ilgili teoriler incelenirken bu durumun bilincinde olarak ilerleme kaydedilmesi gerekmektedir.

Örgütsel bağlılıkla ilgili teorilerin incelenmesinin öncesinde konuyla ilgili çalışmaların nasıl sınıflandırılacağına açıklanması gerekir. Bu sınıflandırma aşağıdaki şekilde gösterildiği gibidir.



Şekil 1.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Kaynak: Akgün, Y.E. (2015). Örgütlerde Algılanan Personel Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi SBE, s.47.

Şekil 1.3'te görüldüğü üzere örgütsel bağlılığı sınıflandırırken tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık şeklinde açıklama getirilmesi mümkündür. Bu kısımdaki örgütsel bağlılık teorileri değerlendirmesi kapsamında bu sınıflandırma göz önüne alınmak suretiyle ilerleme kaydedilmesinde fayda vardır.

Örgütsel bağlılık konusunda teorilerin ele alınacağı bu kısımda konuyla ilgili daha çok öne çıkan teorilere yüzeysel bir şekilde yer verilerek açıklamalarda bulunulacaktır. Yapılacak olan değerlendirmede Etzioni, O'Reilly ve Chatman, Balcı, Katz ve Kahn, Mowday, Wiener, Meyer ve Allen tarafından ortaya koyulan teorilere değinilecektir.

1.5.1. Etzioni'nin Sınıflandırması

Etzioni örgütsel bağlılığı incelerken üyeler arasındaki üç yaklaşma türünden bahsetmektedir. Buna göre Etzioni'nin sınıflandırmasında ahlaki açıdan yaklaşma, çıkarı dayalı yaklaşma, yabancılaştırıcı yaklaşma olmak üzere üç yaklaşma bulunmaktadır ve bunların her birisi örgütsel bağlılığın oluşumunda etkili olmaktadır (Gül, 2002: 43).

Araştırmacının oluşturduğu bu sınıflandırmanın ahlaki bağlılık türü, çalışanların örgütün amaçlarını değerli sayması ve yaptığı işi değer verdiği için yapmasını ifade etmektedir. Etzioni'ye göre ahlaki bağlılık, faydalı amaçları benimsemenin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Çelebi, 2009: 138). Bu da ahlaki bağlılık ile örgütün değerlerini ve toplumsal faydayı içselleştirme arasındaki ilişkiyi göstermesi bakımından oldukça önemli bir veridir. Etzioni'nin yapmış olduğu sınıflandırma gereğince bahsedilen örgütsel bağlılık türleri arasında ahlaki bağlılık en yüksek düzeyde olumlu nitelik taşıyanı olarak görünmektedir.

Etzioni'nin yapmış olduğu sınıflandırma gereği ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık arasında kıyaslama yapılacak olduğunda şu şekilde bir değerlendirme yapılabilir: "Ahlaki açıdan yaklaşma örgütün amaçları, değerleri ve normlarının içselleştirilmesi ile örgüte pozitif ve yoğun bir yöneliştir. Hesapçı bağlılıkta örgütle daha az yoğun bir ilişki söz konusu iken yabancılaştırıcı bağlılıkla bireysel davranışın sınırlandırılması sonucu örgüte takınılan olumsuz tutum temsil edilmektedir" (Doğan ve Kılıç, 2007: 42-43). Görüldüğü üzere her bir bağlılık türünün oluşumunda farklı faktörlerin etkisi bulunmaktadır. Bu da Etzioni'nin sınıflandırmasının anlaşılması adına önemli bir veri olarak görünmektedir.

Genel bir değerlendirme yapılacak olduğunda Etzioni örgütsel bağlılığı üç temel faktör etrafında incelemiştir. Bu üç faktörün her birisinin içeriğine yönelik verilen bilgiler, Etzioni'nin sınıflandırmasının nelerin etrafında şekillendiğini göstermesi bakımından değerlidir. Nitekim yapılan incelemeler sonrasında üç bağlılık türü arasından ahlaki bağlılığın diğerlerinden daha önde olduğu yönünde sonuçlara ulaşılmıştır. Etzioni'nin bu sınıflandırmasının örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan sınıflandırmalar arasında ilk önce yapılanlar arasında yer almış olması, elde edilen verilerin önemini artıran faktörlerden biridir denilebilir. O halde Etzioni'nin yapmış olduğu bu sınıflandırmanın örgütsel bağlılıkla ilgili birçok araştırmaya katkısı olmuştur yönünde bir çıkarımda bulunmak mümkündür.

1.5.2. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman, örgütsel bağlılığı üç bağlılık etrafında incelemiştir. Buna göre uyum bağlılığı, özdeşleşme bağlılığı ve içselleştirme, O'Reilly ve Chatman'ın örgütsel bağlılık sınıflandırmasını oluşturmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007: 43).

Örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalar kapsamında yer verilmesi gereken çalışmalardan bir diğeri olan O'Reilly ve Chatman, aşağıda sıralandığı biçimde açıklamalarda bulunmuştur (Gündoğan, 2009: 44-45):

- i. Uyum Bağlılığı: O'Reilly ve Chatman'a göre örgütsel bağlılık kapsamında uyum bağlılığının oluşabilmesi adına çekici ödüller ve ödül kazanmak için gösterilen çabaya ihtiyaç duyulmaktadır. Bunun sonrasında bireyde uyum bağlılığının oluşması beklenmektedir.
- ii. Özdeşleşme Bağlılığı: Örgüt içerisindeki çalışanların birbirleriyle kurdukları ilişkilerden memnuniyet duymaları ve bunun sonrasında ilişkiyi devam ettirmek için girişimlerde bulunmaları, özdeşleştirici bağlılığı meydana getirir. Bu sayede çalışanların iş tatminleri de olumlu yönde seyredecektir.

- iii. İçselleştirme Bağlılığı: Örgütün değerleri ile bireyin değerleri arasındaki uyumu ifade etmektedir. Örgütsel bağlılığın tanımı kısmında yer alan bir veri olan bu ifade, örgütsel bağlılığın kapsamına -kavramla ilgili yapılan tanımlara- araştırmacıların katkısını göstermektedir.

O'Reilly ve Chatman, örgütsel bağlılık kavramını incelerken çalışanların örgüte karşı hissettikleri bağlanmanın psikolojik yönüne daha çok yoğunlaşarak ilerleme kaydetmişlerdir (Gül, 2002: 43). Bu sebeple örgütsel bağlılığı açıklarken çalışanların psikolojik açıdan içinde buldukları durumun ve psiko-sosyal özelliklerin yapılan bu sınıflandırmanın içeriğinde önemli bir yeri olması beklenmektedir. Nitekim O'Reilly ve Chatman'ın sınıflandırması kapsamında verilen bilgiler, bağlılığın psikolojik yönünü doğrulayan bir içeriğe sahip görünmektedir.

1.5.3. Balcı'nın Sınıflandırması

Balcı'nın yapmış olduğu örgütsel bağlılık sınıflandırması, O'Reilly ve Chatman'ın sınıflandırmasına benzer bir şekildedir. Örgütsel bağlılıkta Balcı'nın sınıflandırması da uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarından meydana gelmektedir (Bayram, 2005: 131).

Örgütsel bağlılıkla ilgili araştırmalarında Balcı, O'Reilly ve Chatman'ın çalışmasına benzer şekilde ilerleme kaydettiği ve bu araştırmacılarla aynı boyutlar etrafında inceleme yaptığı için bu sınıflandırmayla ilgili ayrı ayrı verilerin açıklanmasına gerek duyulmamıştır. Balcı'ya göre bağlılığın ilk aşaması uyum olup ikinci aşamada özdeşleşme gerçekleşmekte, son aşamada ise içselleştirme ortaya çıkmaktadır.

1.5.4. Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması

“Katz ve Kahn, örgütsel bağlılığın bir örgüt ortamındaki işgörenleri, rollerinin gereklerini yerine getirmeye, yani onları örgüte bağlılık duymaya

yönelten farklı ödüllere dayalı devreler olduğunu ileri sürmüştür” (Doğan ve Kılıç, 2007: 43).

1977 yılında yaptıkları araştırmada örgütsel bağlılık konusunu ele alan Katz ve Kahn, çalışanların örgüt faydasına olacak şekilde işlerini yerine getirmelerinin ödüllerle ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu araştırmacılara göre çalışanın örgütün çıkarına olacak şekilde çalışması, içsel ve dışsal ödüller aracılığıyla olmaktadır (Bayram, 2005: 131). O halde bir çalışanın bağlılığını oluşturabilmek adına çalışana olabildiğince ödül vermek gerekecektir. Bu sınıflandırmaya göre bunun tersi durumunda çalışanın örgüte karşı bağlılık hissi duyması pek mümkün olmayacaktır.

Örgütsel bağlılık kavramının sahip olduğu içerik düşünüldüğünde bu sınıflandırmada ödüllere yapılan vurgunun diğer sınıflandırmalardan ayrılan bir nitelik olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Çalışanların örgütün faydasına olacak şekilde örgütün çıkarlarını daha üstün tutması, örgütsel bağlılığın temelini oluştursa da Katz ve Kahn’a göre çalışanın örgütün çıkarlarını daha ön planda görmeleri adına içsel ve dışsal ödüllerin varlığına gereksinim duymaktadırlar. Çalışmada elde edilen bu veri, örgütsel bağlılık ile ilgili literatür açısından pek uyumlu görünmemektedir.

1.5.5. Mowday’ın Sınıflandırması

Örgütsel bağlılığı inceleyen araştırmacılardan Mowday, psikolojik yaklaşım aracılığıyla örgütsel bağlılık konusuna açıklık getirmeye çalışmıştır. Bu araştırmaların sonunda Mowday, örgütse bağlılıkta süreç modelini geliştirmiştir (Bozkurt ve Yurt, 2013: 124).

Mowday’e göre örgütsel bağlılık konusu örgütsel davranışçılar ile sosyal psikologlar tarafından farklı bakış açılarıyla ele alınan bir kavramdır. Araştırmacı örgütsel davranışçıların örgütsel bağlılığın tutumsal bağlılığı üzerinde yoğunlaştığını ortaya koymuş olup sosyal psikologların ise davranışsal bağlılık konusuna daha fazla yoğunlaştığını ortaya koymuştur (Akgün, 2015: 46). Bu sebeple Mowday’e göre örgütsel bağlılık, tutumsal ve davranışsal

bağlılık olmak üzere iki temel boyut etrafında şekillenmek suretiyle ele alınması gereken bir konudur.

Örgütsel bağlılığı oluşturan tutumsal ve davranışsal bağlılık arasında dönüşümlü -yani dairesel- bir ilişki bulunmaktadır (Doğrul, 2013: 17). Bu ilişkinin sonucunda örgüte karşı bağlılık tutumu, bağlılık kapsamında yer alan davranışların ortaya çıkması sonucunu beraberinde getirmektedir. Aynı şekilde örgütsel bağlılıkla ilgili davranışlar tutumsal bağlılık düzeyinin artmasına neden olmaktadır. Örgütsel bağlılıkla ilgili boyutların birbirini ne şekilde etkilediğinin anlaşılması adına Mowday'ın ortaya koyduğu bu sonucun önemi son derece büyüktür denilebilir.

Mowday'ın yapmış olduğu bu sınıflandırma örgütsel bağlılık kavramı açısından kayda değer katkılar sağlamıştır. Örgütsel bağlılıkla ilgili literatürde en çok kabul edilen araştırmayı ortaya koyan Meyer ve Allen, çalışmalarını Mowday'ın sınıflandırmasından esinlenerek yapmışlardır. Yani Mowday'ın sınıflandırması ile Meyer ve Allen'in sınıflandırması arasında bir takım benzerlikler bulunmaktadır. Sınıflandırmalar arasındaki farklılığı meydana getiren husus ise Meyer ve Allen'in Mowday'ın davranışsal bağlılık boyutunu devam ve normatif bağlılık boyutu şeklinde ele alması olarak görünmektedir (Çelebi, 2009: 147).

Sonuç olarak Mowday'ın yapmış olduğu örgütsel bağlılık sınıflandırması kavramla ilgili literatür açısından son derece önemli bir yere sahiptir. Örgütsel bağlılık kavramının bugünkü halini almasında Mowday tarafından yapılan bu sınıflandırmanın aracı rolü olduğu yönünde bir çıkarım yapmak yanlış olmayacaktır.

1.5.6. Wiener'in Sınıflandırması

Örgütsel bağlılık teorisyenlerinden bir diğeri Wiener'dir. Wiener yapmış olduğu örgütsel bağlılık sınıflandırmasında örgütsel bağlılık kavramını araçsal bağlılık ve örgütsel bağlılık –normatif ve moral- olmak üzere iki boyutta ele almıştır (Bayram, 2005: 132).

“Wiener’in sınıflandırmasıyla, araçsal bağıllık ve örgütsel bağıllık ayırımına dayanan kuramsal bir model oluşturulmuştur. Araçsal bağıllık; hesapçı, yararcı, kendi ilgi ve çıkarlarına dönük olmayı ifade ederken; örgütsel bağıllık ise değer veya moral temeline dayanan güdüleme ile gerçekleşmektedir. Bu örgütsel bağıllığı oluşturan inançlar, içselleşmiş baskılar yaratmak suretiyle işgörenin, örgütsel amaç ve çıkarları karşılayacak biçimde davranmasını sağlamaktadır” (Doğan ve Kılıç, 2007: 43). Görüldüğü üzere Wiener’in örgütsel bağıllık sınıflandırması iki temel boyuta göre şekillenen bir yapıda olsa da bu boyutların içeriğinin son derece geniş bir kapsamda olduğu anlaşılmaktadır.

Araçsal bağıllık, Wiener’in sınıflandırmasına göre örgüt bünyesindeki çalışanların kendileri ile ilgili olan eğilimleri açıklamaktadır. Örgütsel bağıllık ise çalışanın kendisi ile ilgili olan süreçleri ikinci plana bırakan ve örgütle ilgili eğilimleri odak noktasına taşıyan bir yapıdadır. Wiener’e göre örgütsel bağıllık kavramına daha yakın olan boyutun örgütsel bağıllık boyutu olduğu rahatlıkla anlaşılmaktadır.

Örgütsel bağıllık sınıflandırmalarından Wiener sınıflandırmasına göre örgütsel bağıllığın içeriği biraz daha farklı olarak ele alınmaktadır. Wiener örgütsel bağıllık kavramını kişi ve örgüt arasındaki değişimsel bağıllık olarak açıklamaktadır (Doğrul, 2013: 18). Bu da örgütsel bağıllıkla ilgili diğer yaklaşımlardan farklı bir yaklaşımın varlığı anlamına gelmektedir. Wiener, bir çalışanın örgüte katkı sağlaması adına öncelikle kendi tatminini sağlaması gerektiğini ifade etmektedir. Örgütsel bağıllığın ortaya çıkması adına çalışanların bir takım beklentileri söz konusu olsa da Wiener örgütsel bağıllığı tamamen bu beklentilere göre değerlendirmeye almıştır. Tüm bunlar bu sınıflandırmanın temel ayırt edici niteliklerini yansıtan birer veri niteliği taşımaktadır. Kısacası Wiener, örgütsel bağıllıkla ilgili özgün bir sınıflandırma ortaya koyarak çalışmasını sunmuştur.

1.5.7. Meyer ve Allen Sınıflandırması

Daha önceki kısımlarda ifade edildiği üzere Meyer ve Allen’in sınıflandırması, Mowday’in yaptığı örgütsel bağıllık sınıflandırmasını baz alarak ortaya çıkmıştır. Bu araştırmacıların Mowday’in sınıflandırmasını

geliştirmek suretiyle bugün en çok kabul gören örgütsel bağlılık sınıflandırmasını literatüre kazandırdıklarının hatırlatılmasında fayda olduğu düşünülmektedir. Meyer ve Allen, Mowday'ı esas almış olsalar da ortaya özgün bir model ortaya koymuşlar ve örgütsel bağlılıkla ilgili literatüre önemli düzeyde katkıda bulunmuşlardır. Bilinmelidir ki Meyer ve Allen tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık sınıflandırması, literatürde en çok kabul gören sınıflandırmadır. Dolayısıyla Meyer ve Allen'ın yapmış olduğu sınıflandırmanın örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan diğer sınıflandırmalardan daha fazla önem ifade ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Örgütsel bağlılıkla ilgili en çok kabul gören modeli ortaya koyan Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığından oluşacak şekilde üç temel boyut etrafında inceleyerek konuya açıklık getirmiştir (Gül, 2002: 45). Meyer ve Allen tarafından açıklanan bu üç boyut son derece önemli olmakla birlikte hem bu kısımda açıklanacak hem de ilerleyen kısımlarda örgütsel bağlılığı oluşturan unsurlar bölümünde ayrı başlıklar altında değerlendirilecektir. Bu da Meyer ve Allen'ın yapmış olduğu sınıflandırma ve belirledikleri örgütsel bağlılık boyutlarının önemini gösteren bir ayrıntı niteliği taşır.

Meyer ve Allen'ın yapmış olduğu araştırmalar, örgütsel bağlılık literatürüne önemli katkılar sağlamıştır. Araştırmacıların oluşturduğu model, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç temel boyuttan meydana gelmektedir. Bu boyutların her biri örgütsel bağlılık kavramının sağlıklı bir şekilde anlaşılması adına önemli roller üstlenecektir. Meyer ve Allen tarafından yapılan sınıflandırma gereği belirlenen bu üç boyutun içeriği aşağıda gösterildiği gibidir.

Tablo 1.3. Meyer ve Allen Örgütsel Bağlılık Modeli

BAĞLILIK	GEREKÇE	TANIM
Duygusal Bağlılık	Çalışanın Bunu İstemesi	Çalışanın örgüte duygusal tutkunluğu,örgütle özdeşleşmesi ve örgüte katılımında bulunması
Devam Bağlılığı	Çalışanı Buna Zorunlu Olması	Çalışanın işten ayrılması durumunda karşılaşıacağı maliyetlerin farkındalığı
Normatif Bağlılık	Çalışanın Bunu Doğru Bulması	Çalışanın örgütsel üyeliğinin sürdürülmesi yönünde hissettiği yükümlülük

Kaynak: Çelebi, M.A. (2009). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Bir Araç Olarak Personel Güçlendirme. *Yüksek Lisans Tezi*. Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi SBE, s.119.

Tablo 1.3'te görüldüğü üzere Meyer ve Allen tarafından oluşturulan örgütsel bağlılık modelinde üç tür bağlılık bulunmaktadır.

Duygusal bağlılık türünde çalışanlar, örgütte kalmayı istemeleri sebebiyle örgütsel bağlılık hissetmektedirler. Bunun sonucunda ise örgüte karşı tutkun hale gelen çalışanlar örgüte katılımında bulunmaktadır.

Devam bağlılığında çalışanlar, kendilerini örgütte kalmak zorunda hissettikleri için bağlılık duyarlar. Bu bağlılık türünde çalışanlar işten ayrılmaları halinde nelerle karşılaşacaklarını hesapladıkları için kararlarını bu yönde alırlar. Normatif bağlılık türünde çalışanlar yaptıklarının doğru olduğuna inanmaları sebebiyle örgüte karşı bağlılık hissederler. Bunun sonrasında ise örgüt bünyesinde kalmaya devam etmenin sorumluluğunu alarak çalışmalarını sürdürmektedirler.

Örgütsel bağlılığı üç temel boyutta ele alan Meyer ve Allen, bu üç bağlılık boyutunun artmasının örgütsel bağlılığın artması sonucunu beraberinde

getireceğini ortaya koymuştur. Bu sınıflandırma ile birlikte çalışanlar ve örgütler arasındaki etkileşimin ayrıntılı bir şekilde açıklanması söz konusu olmuştur (Genç, 2006: 29). Bu da Meyer ve Allen tarafından literatüre kazandırılan sınıflandırmayı önemli bir noktaya taşımaktadır. Ayrıca Meyer ve Allen tarafından yapılan bu sınıflandırmanın neden bugün birçok örgütsel bağlılık çalışmasında ölçek olarak kullanıldığı sorusuna yanıt niteliği taşıyan bu veriler, Meyer ve Allen sınıflandırmasının diğer tüm sınıflandırmaların önünde bir noktada yer aldığını işaret etmektedir.

Demirkol (2014), Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık sınıflandırmasını şu şekilde özetlemiştir: "Meyer ve Allen de örgütsel bağlılık üzerine araştırmalar yapmış ve kavramın psikolojik boyutunu ön plana çıkararak bağlılığı çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan bir davranış olarak tanımlamışlardır" (Demirkol, 2014: 3). Görüldüğü üzere Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık sınıflandırması, örgütsel bağlılığı psikolojik açıdan ele almaktadır. Burada yer alan ifadeler Meyer ve Allen sınıflandırması bakımından genel bir değerlendirme niteliği taşıması sebebiyle ayrıca önemlidir.

Meyer ve Allen sınıflandırması kapsamında son olarak diğer araştırmalar ile bu sınıflandırmanın ortak yönlerine yer verilmesi uygun görülmüştür. Meyer ve Allen tarafından yapılan sınıflandırmanın en çok kabul gören sınıflandırma olduğu düşünüldüğünde böyle bir yol izlenmesi anlaşılabilir görünmektedir. Örgütsel bağlılıkla ilgili sınıflandırmaların karşılaştırılmasına olanak tanınması sebebiyle açıklayıcı olması beklenen bu veriler aşağıdaki tablo üzerinde gösterildiği gibidir.

Tablo 1.4. Meyer ve Allen ile Diğer Yaklaşımların Karşılaştırılması

	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Becker (1960)		Yan Bahis Yaklaşımı	
Etzioni (1961)	Ahlaki Bağlılık	Hesapçı Bağlılık	
Kanter (1968)	Kenetlenme Bağlılığı	Devam Bağlılığı	Kontrol Bağlılığı
Buchanan (1974)	Özdeşleşme ve Sadakat		
Modway vd. (1979)	Duygusal Bağlılık		
Wiener (1982)			Normatif Bağlılık
O' Reilly ve Chatman (1985)	Özdeşleşme ve İçselleştirme	Uyum Bağlılığı	

Kaynak: Akgün, Y.E. (2015). Örgütlerde Algılanan Personel Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi SBE, s.56.

Tablo 1.4'te görüldüğü üzere çalışmanın bu kısmında yer verilen araştırmaları da içerecek şekilde değerlendirme yapıldığında Meyer ve Allen'in sınıflandırmasının diğerlerinden ayrılan bir yapıda olduğu görülmektedir. Hemen hemen bir çalışma için farklı boyutların yer aldığı görüldüğü tablo üzerinde duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasından birden fazlasını içeren bir sınıflandırma olmadığı görülmüştür. Yine de yukarıdaki

tabloda yer alan araştırmalardan Mowday'in Meyer ve Allen'a yol gsterici bir rol üstlendiğinin yinelenmesinde fayda vardır.

Özetlemek gerekirse örgütsel bağlılıkla ilgili birçok farklı sınıflandırma yapılmıştır ve çalışmanın bu kısmında verilen bilgiler, örgütsel bağlılık sınıflandırmalarının her birisinin kavramın gelişimine farklı düzeyde etkileri olduğunu göstermiştir. Bu değerlendirmeler sonrasında Mowday ile Meyer ve Allen tarafından yapılan sınıflandırmaların diğerlerine göre biraz daha öne çıktığı bulgusuna ulaşılmıştır.

1.6. Örgüte Bağlılığı Oluşturan Unsurlar

Örgütsel bağlılığı oluşturan unsurların ele alınacağı bu kısımda Meyer ve Allen'ın ortaya koyduğu boyutlar üzerinde inceleme yapılacaktır. Yapılacak olan incelemede duygusal bağlılık, devamlı bağlılık ve normatif bağlılık boyutlarının her birisiyle ilgili farklı başlıklar altında açıklamalarda bulunarak bilgi verilecektir. Böylece örgütsel bağlılığın hangi faktörlerden meydana geldiği konusunda fikir sahibi olunacağı düşünölmektedir.

1.6.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılıkla birlikte ifade edilmek istenen örgüte üye olan kişilerin örgütün hedeflerini gerçekleştirmek adına yoğun bir şekilde girişimlerde bulunmasıdır (Lin ve Wang, 2012: 89). Bu örgütsel bağlılık türünde örgüt üyesi için örgütün belirlemiş olduğu amaçlar kişisel amaçların önünde yer almaktadır.

Duygusal bağlılık, işgörenin kendini çalıştığı örgüte karşı duygusal anlamda bağlı hissetmesi, kendini örgüt ile özdeşleşmiş hissetmesi anlamına gelmektedir. (Meyer, 1998: 30).

“Meyer ve Allen, duygusal bağlılıkla en tutarlı ilişkinin, iş deneyimleriyle ilgili olduğunu ileri sürmüşlerdir” (Bozkurt ve Yurt, 2013: 124). Buradan hareketle duygusal bağlılığın oluşumunda çalışanların yaptıkları işle ilgili elde ettikleri tecrübenin belirleyici olması beklenmektedir. Örgütün

çalışanlara yönelik yaklaşımı ve çalışanlar açısından yaşanan olumlu deneyimler, duygusal bağlılığın oluşumunu pozitif yönde etkileyecektir.

1.6.2.Devamlı Bağlılık

Devamlı bağlılıkta örgüt üyeleri, örgütten ayrılma kararı vermeleri durumunda neler olabileceğini düşünmek suretiyle örgüte karşı bağlılık hissi duymaktadırlar (Mohammed ve Eleswed, 2013: 45). Örgütte kalma kararının doğru olduğu düşüncesi ile birlikte bireylerde devam bağlılığı ya da devamlı bağlılık ortaya çıkması beklenmektedir.

Örgüt çalışanın örgütten ayrılması durumunda ortaya çıkacak olan maliyeti hesaplaması ve buna göre hareket etmesi devam bağlılığının konusuna girmektedir. (Bakan, 2011: 98).

Örgütsel bağlılıkla ilgili literatür incelendiğinde devamlı bağlılığın rasyonel bağlılık ya da algılanan maliyet şeklinde isimlendirilmenin olduğu görülmektedir. Devam bağlılığının içeriğindeki en temel belirleyici çalışanların yaptıkları değerlendirmelerdir ve bu durum yukarıda ifade edilmiştir. Bunun yanı sıra çalışanlar tarafından örgüte yapılan yatırımlar açısından yaklaşım gösterilmesi, devam bağlılığının içeriğinde belirleyici bir yere sahiptir (Demirkol, 2014: 4).

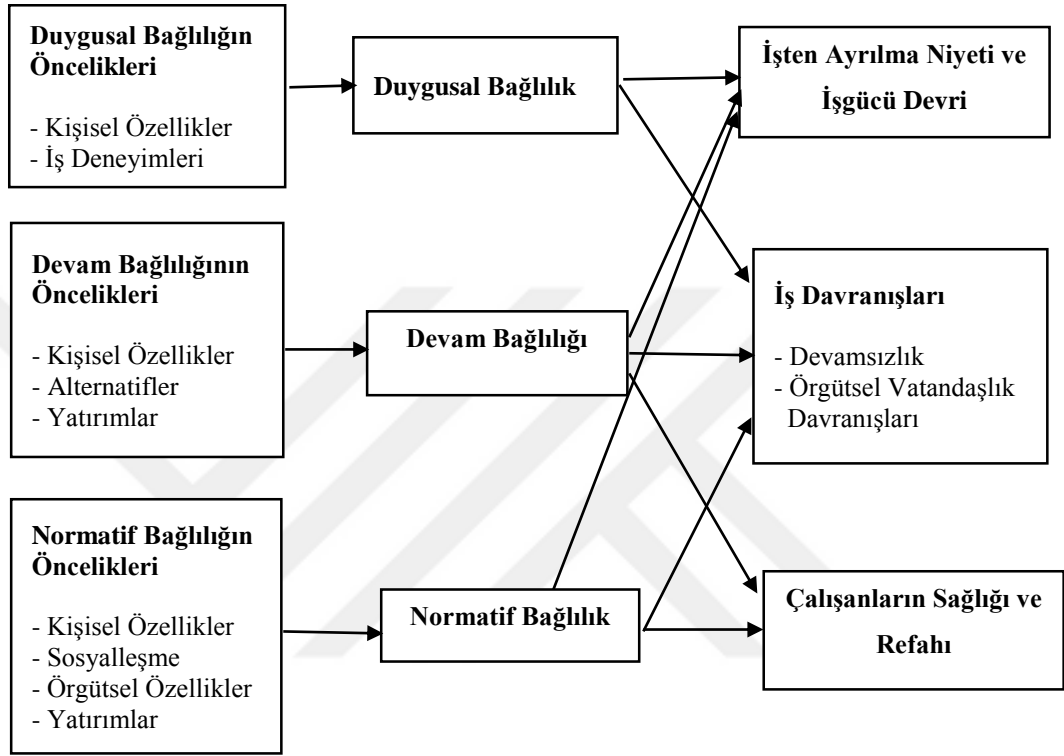
1.6.3.Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık ise örgütsel bağlılık kapsamında örgüt üyelerinin sosyal uyum düzeylerini ifade etmektedir (Dixit ve Bhati, 2012: 35). Örgütsel bağlılığın bu boyutu ile ilgili literatürde kuralcılık boyutu adı altında karşılaşılabilecek olup örgütte çalışmanın üyeler tarafından görev olarak algılanması söz konusudur.

Örgütsel bağlılığı oluşturan unsurlardan normatif bağlılık şu şekilde açıklanmaktadır: “Kişinin örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak görmesi ve örgütüne bağlılık göstermenin doğru olduğunu hissetmesi olup,

örgütten ayrılma sonucunda ortaya çıkacak kayıpların hesaplanmasından etkilenmemektedir” (Bayram, 2005: 133).

Kısaca açıklanan örgütsel bağlılık unsurlarının içeriği aşağıdaki şekilde gösterildiği gibidir.



Şekil 1.4. Örgütsel Bağlılık Unsurları

Kaynak: Yenihan, B. (2014). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 4. 2., s.172.

Şekil 1.4’te yer alan veriler, örgütsel bağlılığı oluşturan unsurların hangi faktörler ile etkileşim halinde olduğu, bu bağlılık unsurlarının sonucunda ne gibi gelişmelerin gözlemlendiği gibi konularda açıklayıcı olması bakımından önemlidir. Ayrıca bağlılık unsurlarının birbirleriyle etkileşim halinde olduğu da yukarıdaki şekilde yer alan veriler doğrultusunda anlaşılmaktadır.

1.7. Örgüte Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel ve örgütsel faktörlerin ele alınacağı bu kısımda ilk olarak bireysel faktörlere yer verilecektir. Bireyin işte kalmaya yönelik duyduğu istek, örgütsel bağlılık üzerinde belirleyici rol üstlenmektedir (Salihoğlu, 2013: 302). Bu sebeple bireysel faktörler içerisinde ilk olarak bireyin isteğine yer verilmesi tercih edilmiştir.

Bireysel faktörler üzerinde değerlendirme kapsamında örgütsel bağlılığı etkileyen diğer faktörler aşağıda sıralandığı gibidir (Eren ve Demirgöz Bal, 2015: 47)

- i. Beklentiler,
- ii. Yaş,
- iii. Cinsiyet,
- iv. Eğitim düzeyi,
- v. Kıdem,
- vi. Stres,
- vii. Yetkinlikler,
- viii. Başarı açlığı,
- ix. Kontrol odağı,
- x. Psikososyal nitelikler,
- xi. İçsel motivasyon,
- xii. İş ahlakı ve iş değerleri şeklindedir.

Beklentiler, çalışanların örgütten isteklerinin yerine gelip gelmemesi ile ilgili olduğu için örgütsel bağlılık üzerinde etkisini göstermektedir. Yaş, çalışanların işe karşı olan yaklaşımlarını ve hedeflerini etkilemek suretiyle bağlılıkla ilişkilidir. Çalışanların yaşları arttıkça iş bulma olanaklarının azalacağı ve örgüte olan bağlılıklarının da arttığı yapılan araştırmalarda görülmüştür. Cinsiyetin örgütsel bağlılığa olan etkisi ise kadın ve erkeklerin beklentilerinin farklı olmasının sonucunda ortaya çıkmaktadır. Yani kadın ve erkeklerin örgütsel bağlılıkları farklı olabilir. Kadın çalışanların mı yoksa erkek çalışanların mı örgütlerine daha çok bağlı oldukları konusunda birçok fikir ve fikir ayrılıkları

olduğu görülmüştür. Ancak sonuç olarak genellikle kadın çalışanların evdeki görevlerinin ve anne oluşlarının da etkisiyle bağlılıklarının erkek çalışanlara göre daha az olduğu konusunda iddialar ortaya atılmıştır. Çalışanların eğitimleri, işe ve örgüte karşı olan yaklaşımı etkilediği için örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel faktörler arasında yer alır. Çalışanların eğitim seviyelerinin yüksek olması kişilerin örgütten beklentilerini artırmaktadır. Yeteri kadar sorumluluk ve inisiyatif kullanma hakkı verilmeyen eğitim seviyesi yüksek kişilerin örgütsel bağlılıklarının düşük olduğu konusunda fikirler ortaya atılmıştır. Kıdem ve başarı açılığını da bu kapsamda değerlendirmek mümkündür. Yaş genellikle duygusal, kıdem ise devamlı bağlılıkla ilişki olarak görülmektedir. (İnce ve Gül, 2005: 67). Motivasyonun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ise işin yapılması için gösterilen çabanın bir ürünü olarak gözlenmektedir. Psiko-sosyal nitelikler, çalışanların örgüt içindeki yerini ve örgütten beklentilerle ilişkili olduğu için örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Yetkinlikler, çalışanın örgüt tarafından takdir edilmesinde belirleyici olması sebebiyle örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olan bireysel faktörlerden birisidir. İş ahlakı ve iş değerleri ise çalışanların örgütle olan manevi etkileşimlerine yön verdiği için örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel faktörler arasında sayılmaktadır. Yukarıda sıralanan maddelerden de anlaşılacağı üzere bireyin demografik özelliklerinin yanı sıra sahip olduğu nitelikler ve işe karşı yaklaşımı gibi hususlar, örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel faktörlerin içeriğini meydana getirmektedir. Bu faktörlerin bireyden bireye değişen bir yapıda olduğunun bilinmesi gerekmektedir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler, bireyin sadece bağlılığını değil örgüte karşı yaklaşımını birçok açıdan etkileyebilecektir. Örgütün ya da işverenin bireye sağladığı güven, örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerin başında gelmektedir (Demirel, 2009: 122). Çünkü bir örgüt içerisinde güven olmaksızın bir bireyin örgüte karşı bağlılık duymalarından bahsedilmesi mümkün olmayacaktır.

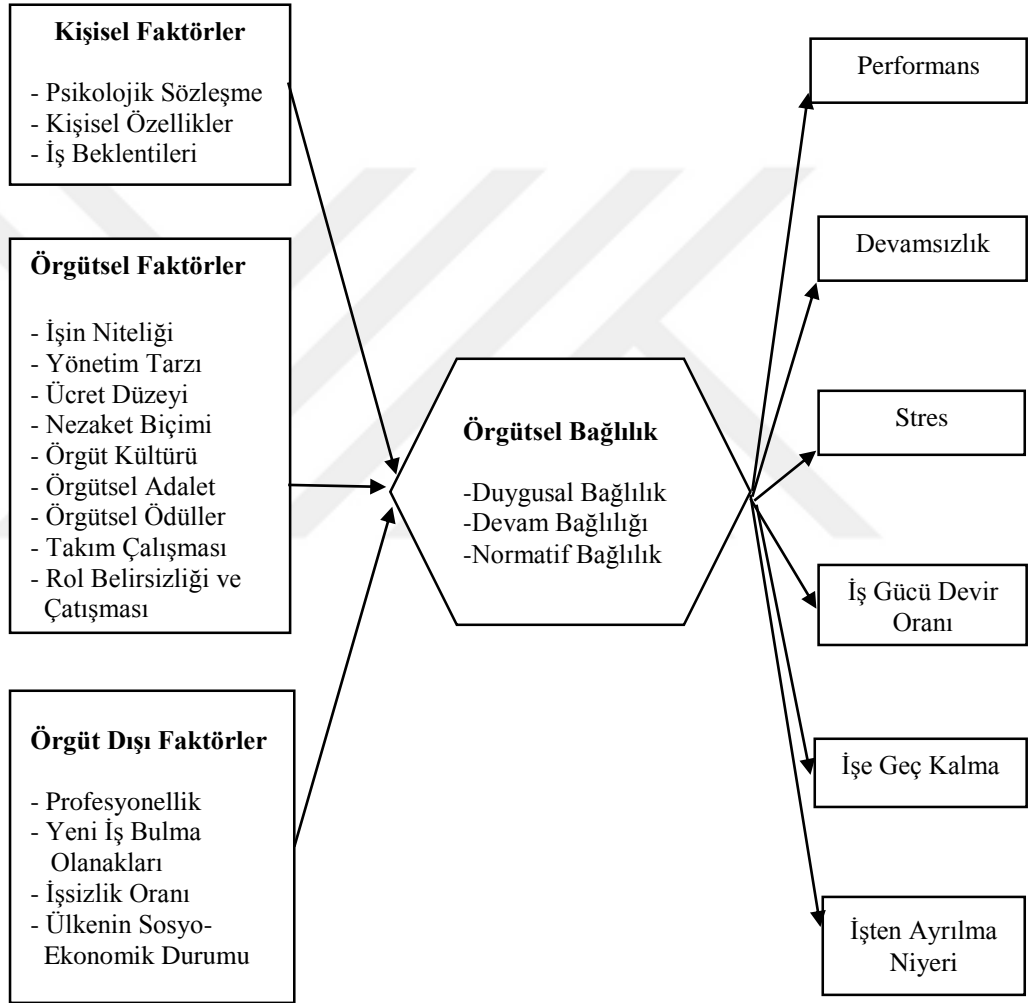
Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerin içeriği, bireysel faktörlere oranla daha geniştir denilebilir. Bu durum göz önüne alınmak suretiyle örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Seyhan, 2014: 49):

- i. Örgütün yönetim şekli,
- ii. Örgütsel kültür,
- iii. Ödül ve ceza yönetimi,
- iv. Rol belirsizlikleri ya da rol çatışmaları,
- v. Ücret yönetimi,
- vi. İşin niteliği,
- vii. Adalet,
- viii. Liderlik stilleri,
- ix. Ekip çalışması,
- x. Örgüt iklimi,
- xi. Örgüt kapasitesi,
- xii. Çalışma saatleri şeklindedir.

Örgütün yönetim şekli, çalışanlar ile örgüt arasındaki ilişkiyi belirlemekte olduğu için bu kısımda yer almıştır. Örgüt kültürü, her örgüt için farklı olduğu için örgütsel bağlılık üzerinde etkisi farklı şekillerde olan bir kavramdır. Ödül ve cezaların içeriği, çalışanın bağlanmasını sağlayabildiği gibi bağlılıktan uzaklaşmasına neden olabilir. Rollerin belirsiz olması, çalışanın işini iyi yapmasını engelleyeceği için örgüte bağlanmanın önünde bir engeldir. Ücret yönetimi, çalışanların tatmin edilerek bağlılığının sağlanmasında etkilidir. Adalet, insanlar için en önemli kavramlardan birisi olduğu için örgütsel bağlılığı etkilemesi kaçınılmazdır ve örgütler adil olmalıdır. Benimsenen liderlik stili, örgüt içerisinde ast-üst ilişkilerinin niteliğini etkiler ve çalışanları ya örgüte bağlar ya da örgütten uzaklaştırır. Ekip çalışmasının varlığı örgütsel bağlılığı olumlu etkilerken ekip çalışmasının olmaması örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz etkiler meydana getirebilir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerin içeriğinde sayılması mümkün olan daha birçok faktör bulunuyor olsa da daha fazla öne çıkan ve daha çok bilinen faktörlere yer verilmesi uygun görülmüştür.

Bu kısımda yer verilen bilgiler de gözetilerek örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ve bu faktörlerin beraberinde getirdikleri, aşağıdaki şekilde gösterildiği gibidir.



Şekil 1.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Kaynak: Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 22, s. 450.

Şekil 1.5'te görüldüğü üzere örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel ve örgütsel faktörlerin yanı sıra bu iki faktörün dışında yer alan faktörlerin varlığı söz konusudur. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin örgütün verimliliğini ve etkililiğini etkileyecek şekilde sonuçlar doğurduğu da yukarıdaki şekilde yer alan veriler doğrultusunda anlaşılmaktadır.

Özetlemek gerekirse örgütsel bağlılık; bireysel, kurumsal, kurum dışı faktörlerin etkisi altında şekillenen bir yapıya sahiptir (Sevinç ve Şahin, 2012: 267). Örgütsel bağlılığın sahip olduğu geniş kapsama paralel olarak örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin de aynı şekilde geniş bir içeriğe sahip oldukları görülmüştür.

1.8. Örgütsel Bağlılığı Artıran Faktörler

Örgütsel bağlılığı artıran faktörler, aynı zamanda örgütsel bağlılığı etkileyen birer faktör olarak kabul edilebilir. Ancak bu kısımda örgütsel bağlılık üzerinde nelerin artırıcı şekilde rol üstlendiğini açıklamaya odaklanılacağı için ele alınacak olan hususlara örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler içerisinde yer verilmemiştir. Çalışmanın bu kısmındaki incelemenin sona ermesi ile birlikte örgütsel bağlılığı artıran faktörlerin neler olduğu konusunda bilgi sahibi olunacağı düşünülmektedir.

1.8.1. Söz Hakkı

Örgütlerde bireylerin söz hakkının olması, örgütün hedeflerinin gerçekleşmesine katkıda bulunulacağına bir göstergesi olduğu için çalışanlara söz hakkı tanınarak kendilerini ifade etme şansı tanınmasının örgütsel bağlılığı artırması beklenmektedir (Uygur, 2007: 82). Çalışanlara söz hakkı veren örgütlerde çalışanlar, örgütte fikirlerinin dinlendiği, çalışana önem verildiği ve örgütün önemli bir üyesi olduğu hissi yaratacağından bağlılıklarını olumlu yönde etkileyeceği yönünde fikirler ortaya atılmıştır.

1.8.2. Mücadele

Mücadele, örgütsel bağlılığı artıran bir başka faktör olup örgüt içerisinde yer alan bireylerin ortak bir hedef doğrultusunda mücadele göstermesinin olumlu yansıması olarak kendisini göstermektedir.

1.8.3. Ekip Çalışması

Ekip çalışmasının varlığı, örgüt içerisinde işgörenlerin gelişmesini sağlamaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007: 56). Bunun yanında örgüt içerisindeki bireylerin birbirleri ile olan iletişimlerini olumlu yönde etkilemek suretiyle örgütsel bağlılık üzerinde artırıcı şekilde rol oynamaktadır.

1.8.4. Belirlenmiş Örgüt Kültürü

“Örgüt kültürü, şüphesiz örgütsel bağlılığı oluşturacak tek unsur değildir; ancak örgüt üyelerini birbirine bağlayan ve bir arada tutan bir ruh aşıladığı için aidiyet duygusunun oluşmasında büyük bir öneme sahiptir” (Kök ve Özcan, 2012: 117). Olumlu bir örgüt kültürü, örgütsel bağlılığı artıracak bir şekilde etkisini gösterecektir.

1.8.5. Çalışmaların Karşılığını Almak

İnsan için yaptığı işin karşılığı almak, hem maddi hem de manevi tatmin açısından önemlidir. Örgüt çalışanlarının yaptığı işlerin karşılığını aldığı örgütlerde örgüt çıkarları için daha fazla emek verdiği görülmektedir. Örgütsel süreçler açısından incelenecek olduğunda ise çalışmaların karşılığını almak bireylerin örgüte karşı olan bağlılık düzeylerini artıracak şekilde kendisini göstermektedir.

1.8.6. Değer Verildiğini Anlama

Örgütün insana değer verdiğini gösteren bu husus, örgütsel bağlılıkta özdeşleşme ile ilgilidir. Buna göre örgüt ile özdeşleşen birey değer verdiği şeyler

karşısında örgüt ile bütünleşmektedir (Bayram, 2005: 131). Bu da örgütsel bağlılığın ortaya çıkmasını ve artış göstermesini beraberinde getirmektedir.

1.8.7. Teknoloji

Örgüt içerisinde insan, yönetim gibi boyutların yanında teknoloji boyutunun varlığı söz konusudur (Bozkurt ve Yurt, 2013: 122). Örgütsel bağlılık açısından bu husus teknolojik olanaklara sahip olunmasının bireyin örgüte sağladığı katkı ve yenilikleri takip etme açısından örgütsel bağlılık üzerinde artırıcı rol oynaması anlamına gelmektedir.

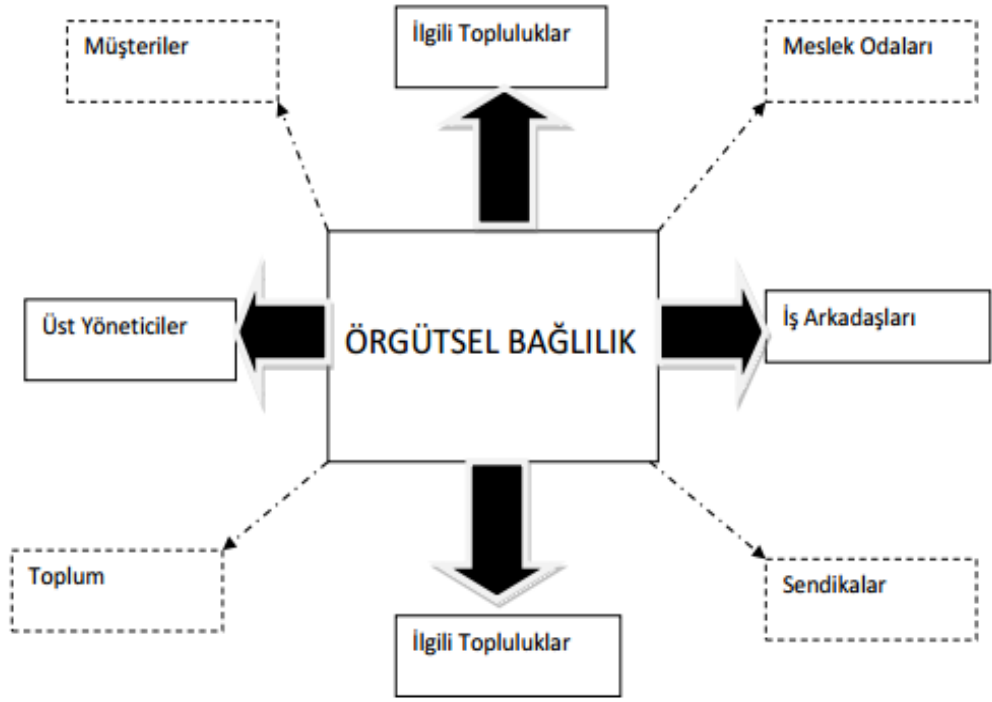
1.8.8. Kendini Geliştirme Fırsatı

Kendini geliştirme fırsatı, örgüt içerisinde bireye değer verildiğini gösterilmesinin yanında bireyin kariyer hedeflerine ulaşma olanağı tanınması sebebiyle örgüt içinde kalma isteği doğuracaktır ve bu da örgütsel bağlılığı artıracak şekilde etkiler ortaya koyacaktır. Özellikle hedefleri yüksek olan bireyler açısından kendini geliştirme fırsatının bağlılık açısından olumlu yansımalarının olması beklenmektedir.

1.8.9. Takdir Edilme

Örgütsel bağlılığın oluşmasında ve sürmesinde etkili olan faktörlerden bir diğeri de takdir edilmedir (Kök ve Özcan, 2012: 120). Bireyin üst kademeler tarafından takdir edilmesi, yaptığı işlerin örgüte katkı sağladığı ve kendisinin örgüt için önemli olduğunu göstererek örgütsel bağlılık düzeyinin artmasını beraberinde getirecektir. Takdir edilen bireyler aynı zamanda gelecek süreçler içerisinde örgütün faydasına katkıda bulunacak ve sürdürülebilirlik adına olumlu roller üstlenecektir.

Örgütsel bağlılığı artıran faktörler hakkında verilen bilgileri tamamlayacak bir unsur olarak örgütsel bağlılığın çoklu modeline yer verilmesi gerekli görülmüştür. Bu modelin içeriğinde yer alan hususlar aşağıdaki şekil üzerinde gösterildiği gibidir.



Şekil 1.6. Örgütsel Bağlılık Çoklu Model

Kaynak: Akgün, Y.E. (2015). Örgütlerde Algılanan Personel Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi SBE, s.57.

Şekil 1.6'da görüldüğü üzere örgütsel bağlılık düzeyinin artmasında bireyin kendisinin yanı sıra etkisi olması beklenen faktörler müşteriler, toplum, yöneticiler, iş arkadaşları ve ilgili topluluklar şeklinde sıralanmaktadır. Sürece, kişiye ve örgüte göre değişecek şekilde bu faktörlerin her birisinin olumlu ya da olumsuz etkileri ortaya çıkabilir ancak doğru idare edildiği takdirde bu faktörler artırıcı bir şekilde rol oynamaktadır.

1.9. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılıkla ilgili açıklama getirilecek olan son konu örgütsel bağlılığın sonuçlarıdır. Örgütsel bağlılığın sonuçlarının başında çalışanların iş motivasyonlarının yüksek olması ve işe daha az devamsızlık yapmaları gelmektedir (Bağcı, 2013: 167). Örgütsel bağlılığın beraberinde getirmiş olduğu

bu sonuçlar, örgüte karşı duyulan bağlılığın bireysel ve örgütsel performans açısından olumlu veriler sunması beklenmektedir. Örgütsel bağlılığın sonuçlarının birbiri ile etkileşim halinde olduğunu göstermesi bakımından bu veri oldukça önemli görünmektedir.

İşten ayrılma niyeti ve işgücü devri üzerindeki etkiler, örgütsel bağlılığın sonuçlarından bir diğeridir (Yenihan, 2014: 172). Buna göre örgütsel bağlılığın varlığı halinde bireyler işten ayrılma niyeti içerisine girmeyeceklerdir. Böyle bir durumda örgütsel bağlılığın işgücü devrini düşürecek şekilde etkiler ortaya koyması beklenmektedir. Örgütsel bağlılığın meydana getirdiği bu sonuçlar, hem bireyin sağlıklı kariyer planlaması yapması sonucunu doğurmakta hem de örgütün kadro istikrarını korumak suretiyle sürdürülebilir başarı elde etmesine olanak tanımaktadır.

Örgütsel bağlılığın sonuçlarının bireyden bireye ve örgütten örgüte göre değişebileceği bilinmekle birlikte genel hatlarıyla benzer sonuçların varlığı da bilinmektedir. Bu açıdan değerlendirme yapılacak olduğunda örgütsel bağlılığın ortaya çıkardığı belli başlı sonuçlar aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır (İbicioğlu, 2011: 233):

- i. Önceliklere odaklanmayı sağlar.
- ii. Misyonu netleştirir ve çalışanlarla paylaşır.
- iii. Örgütsel adaleti sağlar.
- iv. Çalışan ve örgüt arasında beklentilerle uyumlu bir şekilde süren faaliyetler bütünü oluşturur.
- v. Amaç birliğini sağlar.
- vi. Birleştirici niteliklere sahip örgüt kültürü meydana getirir.
- vii. Katılımcı bir örgüt yapısı meydana getirir.
- viii. Örgüt ikliminin olumlu bir yapıda olmasını sağlar.
- ix. Personeli maddi ve manevi açıdan güçlü kılar.
- x. İletişimi güçlendirir.
- xi. Bireysel ve örgütsel düzeyde verimlilik ve etkililik oluşturmaktadır.

- xii. Süreklilik hedeflerine katkıda bulunur.
- xiii. Rekabet avantajı ve rekabet üstünlüğü sağlanmasında pozitif yönlü etkiler ortaya koyar.

Önceliklere odaklanma ile ifade edilmek istenen; örgütün öncelikleridir ve örgüte bağlılık duyan bireyler öncelikle örgütün çıkarımı düşünürler. Örgütsel bağlılık, örgüt içerisinde herkesin misyonu bilmesini ve buna yönelik çaba göstermesini içermektedir. Bağlılık hissinin oluşması örgüt içerisinde adalet olduğunu gösterdiği için bağlılığın sonuçları arasında adaletin varlığı kaçınılmazdır. Amaç birliği ve beklentilere uyum sağlanması konuları, örgütsel bağlılığın bir diğer temel sonucu olarak görülmektedir ve örgütsel bağlılığın tanımında yer alan önemli hususlar olarak bilinmekte olduğu için bu sonuç kaçınılmazdır. Örgüt kültürünü birleştirecek olması, herkesin örgüt faydasına çalışmasının bir sonucu olarak kendini göstermektedir. Örgüt için çaba gösteren bireylerin fikirlerini paylaşması ile birlikte katılımcı bir örgüt yapısı ortaya çıkacaktır ve bu da örgütsel bağlılığın sonuçlarından birisidir. Personel, örgüte daha fazla katkı sağlamak için birbirinden yardım isteyeceği için örgütsel bağlılığın sonuçları iletişimi güçlendirerek takım çalışmasının yaygınlaşmasını sağlamaktadır. Böylece hem çalışanlar hem de örgüt için verimlilik oranlarının artması söz konusu olacaktır. Ayrıca örgütün süreklilik hedeflerinin gerçekleşmesi konusunda örgütsel bağlılığa sahip çalışanların katkısı büyüktür. Örgütsel bağlılıkla birlikte gözlenen sonuçlardan bir diğeri de örgütlere rekabet edebilme gücü kazandırmış olmasıdır. Rekabet gücünün elde edilmesi, örgüte bağlılık duyan çalışanlar aracılığıyla insan kaynağından maksimum düzeyde faydalanılması ile birlikte olmaktadır. Yukarıda sıralanan maddelerden de anlaşılacağı üzere örgütsel bağlılık, hem bireyler hem de örgütler açısından birçok faydayı beraberinde getirecek şekilde sonuçlar içermektedir. Tüm bunlar örgütsel bağlılığın sahip olduğu olumlu özelliklerin bir sonucu olarak değerlendirilmeye müsaittir. Örgüt içerisinde bağlılık hissi duyan bireyler olmasının hem örgüt hem de çalışanlar açısından çok yönlü faydalar içermesi, örgütsel bağlılığın ne denli önemli olduğunu göstermektedir.

Davranışsal bağlılık, örgütsel bağlılık üzerinde sonuçları en net olarak görülen bağlılık türü olarak bilinmektedir (Bayram, 2005: 135). Örgütün çıkarlarına olacak şekilde girişimlerde bulunurken en kolay tespit edilen davranışsal bağlılık olduğu için böyle bir sonucun ortaya çıkması olağan karşılanmaktadır. Davranışsal bağlılık türünün içeriğinde bağlılık dışındaki diğer örgütsel davranışları içeren süreçlerden de söz edilmesi mümkün görünmektedir. Örgütsel bağlılığın sonuçları konusunda inceleme yapılırken davranışsal bağlılığın bu niteliğinin göz önünde bulundurulmasında fayda vardır.

Örgütsel bağlılıkla ilgili algılar, etkilendiği faktörlerin yanı sıra bireyden bireye göre farklılaşan bir yapıda olup objektif olmaktan uzaktır (Gül, 2002: 51). Bu nedenle örgütsel bağlılık algılarının düzeyleri herkes için farklı olabilir. Örgütsel bağlılığın sonuçları açısından değerlendirildiğinde bu durum bazı çalışanlar için bağlılık oluştururken bazıları için etkisini göstermeyecektir.

Örgütsel bağlılığın sonuçlarını birçok farklı açıdan değerlendirmek mümkündür. Buraya kadar verilen bilgiler örgütsel bağlılığın sonuçlarının içeriğinin ne denli geniş olduğuna dair fikir verecek niteliktedir. Örgütsel bağlılığın sonuçlarının bireysel ve örgütsel faktörler özelinde, örgütsel bağlılığın düşük-orta-yüksek olmasına ve olumlu-olumsuz açıdan değerlendirilmesi halinde ortaya aşağıdaki gibi bir tablo çıkmaktadır.

Tablo 1.5. Örgütsel Bağlılık Sonuçları

		BİREYSEL		ÖRGÜTSEL	
		Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
BAĞLILIK DÜZEYLERİ	Düşük	*Bireysel yaratıcılık,yenilikçilik ve özgünlük *İnsan kaynaklarının daha verimli kullanımı	*Yavaş mesleki gelişme ve ilerleme *Dedikodu sonuçlu bireysel maliyetler *Olası ihraç,ayrılma veya örgütsel amaçları bozma	*Düşük performanslı işgörenlerin örgütten ayrılması ile örgüte yeni işgörenler alma ve örgütsel morali yükselterek iş gücü devir hızını azaltma, *Örgüt içi dedikoduların örgüt için yararlı olabilecek sonuçları	*Yüksek iş devri, gecikme, devamsızlık, örgütte kalmaya isteksizlik, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasadışı faaliyetler, *Sınırlı rolüstü davranış, rol modeline zarar verme, zarara yolaçıcı dedikodu, işgören üzerinde sınırlı örgütsel kontrol
	Orta	*İleri düzeyde sahiplenme duygusu,güvenlik,yeterlilik,sadakat ve görev *Yaratıcı işgörenler, *Bireysel kimliğin örgütten ayrı tutulması	*Sınırlı mesleki gelişme ve ilerleme fırsatları, *Bağlılık düzeyinin düşük,ılımlı veya yüksek olup olmadığının kolaylıkla anlaşılabilmesi	*Artan işgören kıdemi, *Sınırlı ayrılma isteği, *Sınırlı iş devri, *Yüksek iş tatmini	*İşgörenlerin daha fazla görev alma ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının sınırlandırılması, *İşgörenlerin görevleri dışındaki bireysel beklentileri ile örgütsel beklentileri dengelemesi, *Örgütsel etkinliğin azalması
	Yüksek	*İşgörenlerin mesleki gelişim ve yeterliliklerinin artması, *Olumlu davranışların ödüllendirilmesi *İşgörenlerin işlerini tutkuyla yapmalarının sağlanması	*Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenilikçilik ve hareket olanaklarının bastırılması *Değişime karşı bürokratik direnç *Sosyal ve ailevi ilişkilerde gerilim *İşgörenler arasındaki dayanışmanın yetersizliği *Görev dışında da örgütün bir araya gelmesi için sınırlı zaman ve enerji	*Güvenli ve istikrarlı işgücü, *Daha yüksek üretim için işgörenlerin örgütsel beklentileri kabul etmesi, *Görev ve performans açısından işgörenler arasında yüksek rekabet, *Örgütsel amaçların karşılanabilmesi	*İnsan kaynaklarının verimsiz kullanımı, *Örgütsel esneklik, yenilikçilik ve uyum yoksunluğu, *Geçmişteki politika ve süreçlere aşırı güven duyma, *Aşırı çaba gösteren işgörelere öfke ve düşmanlık besleme, *Örgüt yararına yasadışı ve etik olmayan eylemlere girişme

Kaynak: Doğan, S. ve S. Kılıç. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 29, s.53.

Tablo 5'te görüldüğü üzere örgütsel bağlılığın beraberinde getirdiği sonuçların her biri için olumlu içeriğe sahiptir demek mümkün değildir. Örgütsel bağlılığın sonuçlarının çok yönlü olduğunu göstermesi bakımından bu tabloda yer alan veriler büyük önem ifade etmekle birlikte örgütsel bağlılıkla birlikte gözlenen sonuçların bağlılık düzeyinin düşük-orta-yüksek olmasına göre değiştiğini göstermektedir. Tüm bunlar örgütsel bağlılığın sonuçları hakkında verilen bilgileri desteklemesi sebebiyle yukarıdaki tabloda yer alan verileri ayrı ayrı önemli hale getirmektedir.

Sonuç olarak örgütsel bağlılık, örgüte ve örgütsel amaçlara bağlı kalmayı ifade etmektedir (Demirel, 2009: 117). Bu nedenle örgütsel bağlılığın ortaya çıkardığı sonuçlar da bu husus etrafında şekillenmektedir. Çalışmanın bu kısmında verilen bilgiler örgütsel bağlılığın sonuçlarının durumsal ve davranışsal içeriğe sahip olabileceğini ortaya koymuş, aynı zamanda birey ve örgüt için hem maddi hem de manevi unsurların örgütsel bağlılığın sonuçları arasında yer aldığını göstermiştir.

2. BÖLÜM

İŞE ADANMIŞLIK

Çalışmanın ikinci bölümü işe adanmışlık incelemesine ayrılmıştır. Bu amaçla ele alınacak olan konu başlıkları sırasıyla; işe adanmışlık tanımları, işe adanmışlığın önemi, işe adanmışlığın iş tatminine etkisi, işe adanmışlığın örgütsel bağlılığa etkisi, işe adanmışlığın işten ayrılma niyetine etkisi ve işe adanmışlığı etkileyen faktörler şeklindedir. Sıralanan konu başlıklarının açıklanması ile birlikte işe adanmışlık kavramı hakkında yeterli düzeyde bilgi sahibi olunacağı düşünülmektedir.

2.1. İşe Adanmışlık Tanımları

İşe adanmışlık, bireyin yaptığı işe karşı duyduğu tutkuyu ifade etmekte olup işe güçlü bir şekilde bağlılık hissetme ve işe karşı coşkulu bir yaklaşıma sahip olma anlamına gelmektedir (Özsoy, Filiz ve Semiz, 2013: 62). İşe adanmışlık, bu niteliği sebebiyle kısa süreli bir istekten daha fazlasını içeren bir yapıdadır. İşe adanmışlık kavramı, bireyin yaptığı işten gurur duyması ile ilişki olması sebebiyle örgütsel davranış literatüründe kayda değer bir yere sahiptir.

“İşe adanmışlık en temel anlamda, bireyin işine yönelik tutumu, bireyin benliğinin işi ile bütünleşmesi ya da bağlantılı olması şeklinde tanımlanmaktadır” (Keleş, 2014: 97). Yapılan bu tanımdan yola çıkılarak işe adanmışlığın çalışanların işine karşı olumlu tutumlarının sonucu olarak ortaya çıktığını söylemek mümkündür. İşe adanmışlığın işle ilgili pozitif yönlü deneyimlerin ilgili olması, bu ifadeyi destekler nitelikte görünmektedir.

Bir başka tanımda işe adanmışlık şu şekilde açıklanmaktadır: “İşe adanma; dinçlik, adanma ve yoğunlaşma ile ifade edilen işle ilgili pozitif ve tatmin edici bir düşünce yapısıdır. İşe adanmışlık, kendini iş yoluyla ifade etmeyi de içerir” (Bostancı ve Ekiyor, 2015: 39). Bireyin kendisini iş aracılığıyla açıklamasının işe

adanmışlık kapsamında yer alması, kavramın içeriğini yansıtan önemli bir ayrıntıdır.

Çalışmanın bu kısmında işe adanmışlıkla ilgili verilen tanımlara ilişkin bir değerlendirme yapılacak olduğunda işe yönelik pozitif yaklaşımların varlığı, bireyin kendisini tamamen işine vermesi ve işi yüksek bir enerjiyle –hatta coşkuyla yapması gibi hususların işe adanmışlık kapsamında yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır. İşe adanmışlıkla ilgili yapılacak olan değerlendirmede bu faktörler göz önüne alınarak ilerleme kaydedilmesi gerekmektedir.

2.2. İşe Adanmışlık Önemi

Günümüz işletmelerinin rakiplerine karşı üstünlük kurabilmesinin en temel yolu, insan kaynağından maksimum düzeyde faydalanılmasıdır (Yavan, 2012: 1). Bir işletmenin insan kaynağından yüksek verim elde etmesinde kendisini işe aday bireylere ihtiyaç duyduğunu söylemek mümkündür. Böyle bir durumun varlığı da işe adanmışlığın önemini oluşturan başlıca konulardan birisi olarak değerlendirilmeye müsaittir.

İşe adanmış çalışanların, diğer çalışanlara göre daha üstün performans gösterdikleri, inisiyatif almaya ve proaktif davranışlar göstermeye daha yatkın oldukları, öğrenme potansiyellerinin ve motivasyonlarının da diğer çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. (Bal, 2009: 547).

İşe adanmışlık kavramı, bireyin işini benimsemesi ve işe sarılması niteliği taşımaktadır. Öyle ki bu niteliği sebebiyle işe adanmışlık kavramı, bir çalışanın yaptığı işlerdeki etkinliğini belirleyen bir yapıya sahip olmaktadır (Babaoğlu ve Ertürk, 2013: 90). Çalışanların performansını ve etkililiğini etkileyen bir faktör olarak işe adanmışlığın örgütler açısından önemli olması kaçınılmazdır. İşe adanmışlık kavramının bireysel düzeyde ifade ettiği önemin yanı sıra örgütsel düzeyde öneme sahip olduğunu göstermesi bakımından bu veriler değerlidir.

İşe adanmışlığın önemini meydana getiren pek çok faktörden söz edilmesi mümkündür. Bunlar arasından daha fazla öne çıkanlarına yer verilerek bu kısımdaki inceleme tamamlanacaktır. İşe adanmışlığı önemli kılan temel faktörler aşağıdaki gibidir (Özyılmaz ve Süner, 2015: 144-145):

- i. İşe adanmışlık, işle ilgili gelişmelere karşı psikolojik açıdan hazır olmayı ifade eder.
- ii. Çalışanların kendini gerçekleştirme seviyesine ulaşmalarında bir araçtır.
- iii. İşe adanmışlık olgusu; fiziksel, bilişsel, duygusal boyutlara sahiptir.
- iv. Bireyin işle ilgili enerjik olmasını sağlamaktadır.
- v. Süreçlere katılımı tetiklemektedir.
- vi. Çalışanların kendisini bir role bağlamasını gerçekleştirmektedir.
- vii. Yüksek performans sergilenmesinde doğrudan etkili olmaktadır.
- viii. İşe adanmışlık, motivasyonel yönü olan bir kavramdır.
- ix. Bağlılık, tatmin gibi önemli örgütsel davranışlarla etkileşim içerisindedir.
- x. Örgütsel yapının etkili bir şekilde olması adına aracı roller üstlenmektedir.

Yukarıda sıralanan maddelerden anlaşılacağı üzere işe adanmışlık, hem birey hem de örgüt açısından birçok açıdan önemlidir. Bu nedenle işe adanmışlığın önemini bireysel ya da örgütsel unsurlarla kısıtlamaktan kaçınmak gerektiği söylenebilir. İşe adanmışlığı önemli kılan daha birçok faktörün olduğu, ancak çalışmanın kapsamı gözetilerek daha fazla öne çıkan hususlara yer verildiğinin yinelenmesinde fayda vardır.

2.3. İŖe AdanmıŖlıđın İŖ Tatminine Etkisi

ÇalıŖanların iŖyerinde gösterdikleri uyum, adanmıŖlıđın ilk evresini iŖaret etmektedir (Bayram, 2005: 130). Uyum ve adanmıŖlık arasındaki bu etkileŖim aynı zamanda, iŖe adanmıŖlıđın iŖ tatminine etkisiyle iliŖkilidir. Çünkü iŖ tatmininin ortaya çıkmasında iŖyerinde uyumlu bir Ŗekilde çalıŖan bireylere ihtiyaç vardır. Bu aadıdan değerlendirildiğinde iŖe adanmıŖlık ve iŖ tatmini arasında dolaylı bir etkileŖim olduğunu söylemek mümkündür.

İŖe adanmıŖlık, iŖ tatmini düzeyinin yansımaları ve iŖ tatmininin varlığı anlamına gelmemektedir. Ancak rgtlerde iŖe adanmıŖlık, iŖ tatmini çıktısının ortaya çıkmasında etkili bir faktör niteliği taŖımaktadır (Yavan, 2016: 282). İŖe adanmıŖlıđın iŖ tatminine etkisinde bu ayırımı yapılması son derece önemlidir. Aksi takdirde iŖe adanmıŖlık ve iŖ tatmini arasındaki etkileŖime dair yanlış çıkarımlar ortaya çıkacaktır.

“İŖe adanmıŖ çalıŖanların, iŖlerine karŖı pozitif bir tutum içinde olduğunu, tutkulu bir Ŗekilde iŖlerini yaptığını ve yaptıkları iŖten memnun olduklarını saptanmıŖtır” (Bulurcu Gürel, 2016: 360). İŖe adanmıŖlıkla ilgili böyle bir sonuca varılması, iŖe adanmıŖlıđın iŖ tatmini üzerindeki etkisini doğrudan göstermektedir. İŖe adanmıŖlıđın iŖ tatmini üzerindeki etkisi, çalıŖanların yaptıkları iŖten duydukları memnuniyet ile birlikte ortaya çıkmaktadır. O halde iŖe adanmıŖlık ile iŖ tatmini arasındaki iliŖkinin doğru orantılı olduğu çıkarımının yapılması yanlış olmayacaktır.

Bireyin iŖ tatmininin oluŖması, iŖe karŖı duyulan tutumların sonucu olarak gerekleŖmektedir (rc, Kılıç ve Ŗimsir, 2010: 2). İŖe adanmıŖlık kavramının bireyin yapmakta olduğu iŖe karŖı sahip olduğu olumlu tutumların bir yansıması olduğu dŖnldđnde iŖe adanmıŖlıđın iŖ tatmini üzerinde nasıl bir etkisi olduğu anlaŖılacaktır. Buradan hareketle iŖe adanmıŖlıđın iŖ tatmini üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğunu ortaya çıkmaktadır.

2.4. İŒe AdanmiŒlıđın Örgütsel Bağlılığa Etkisi

Örgütsel bağlılık, alıŒmanın birinci bölümünde ayrıntılı Œekilde değerlendirildiği için bu kısımdaki iŒe adanmiŒlık ve örgütsel bağlılık iliŒkisinin yüzeysel bir Œekilde olması tercih edilmiŒtir. Literatürde yer alan alıŒmalar incelendiğinde iŒe adanmiŒlıđın örgütsel bağlılık ile pozitif yönlü bir iliŒkisi olduğunu gösteren sonuçların varlığı tespit edilmiŒtir (Kartal, İŒler ve BiliŒli, 2015: 325).

İŒe adanmiŒlıđın açıklanmasında örgütsel bağlılık kavramını iŒaret eden unsurların yer alması, iŒe adanmiŒlıđın örgütsel bağlılığa etkisi kapsamında açıklayıcı roller üstlenmektedir. Bireyin iŒe adanmiŒlıđının alıŒtıđı örgüte karşı hissettiği psikolojik bir bağlılık olduğu yönünde ifadeler mevcuttur (Balyer, 2015: 13). Bu Œekilde bir geçerlilik durumunun bulunması, iŒe adanmiŒlık ile örgütsel bağlılık arasındaki iliŒkiyi –iŒe adanmiŒlıđın örgütsel bağlılığa etkisini- ortaya koyması bakımından önemlidir.

Adanmanın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi özellikle duygusal açıdan kendisini göstermektedir. BaŒka bir deyiŒle iŒe adanmiŒlık, duygusal yönü aracılığıyla örgütsel bağlılık üzerinde etkisini göstermektedir (Bostancı ve Ekiyor, 2015: 39). İŒ tatminine benzer Œekilde iŒe adanmiŒlık ile örgütsel bağlılık arasındaki iliŒki de kaçınılmaz bir Œekilde ortaya çıkmaktadır denilebilir.

2.5. İŒe AdanmiŒlıđın İŒten Ayrılma Niyetine Etkisi

İŒe adanmiŒlıđın iŒten ayrılma niyetine etkisi, negatif yönlü Œekilde kendisini göstermektedir (Sarıdede ve Doyuran, 2004: 1). Yani iŒe adanmiŒlık düzeyi arttıkka alıŒanların iŒten ayrılma niyetlerinde azalmalar olması beklenmektedir. Bireyin kendisini adadığı bir iŒten ayrılmak istememesi, olağan bir sonuç olarak görülmektedir.

“Kendini iŒine fiziksel, duygusal ve biliŒsel olarak adanmiŒ bir örgüt alıŒanının iŒten ayrılma niyeti az olacaktır. Çünkü örgüt alıŒanı bir iŒten elde

edilebilecek bütün her şeyi işe adanmış olduğunu göstererek elde ettiğini bilmektedir. Bu sebepten dolayı da işten ayrılma niyeti çok ama çok az olacaktır” (Özyılmaz ve Süner, 2015: 150). Görüldüğü üzere işe adanmışlığın varlığı halinde işten ayrılma niyetinin varlığının gözlenmesi pek mümkün görülmemektedir. Değınilen hususlar, işten ayrılma niyeti ile işe adanmışlığın birbirlerine tamamen zıt kavramlar olduklarını göstermektedir.

İşe adanmışlık, işletmelerin sürdürülebilirlik sağlaması adına ihtiyaç duyulan bir kavramdır (Gerçek, Elmas Atay ve Dündar, 2015: 69). Bu da işe adanmışlık ile işten ayrılma niyetinin birbirlerine tamamen zıt olduğunu gösteren bir yapıda olan başka bir ayrıntı olarak görülmektedir. İşe adanmış bireylerin olduğu bir örgütte gerek maddi gerekse manevi açıdan doyum elde edileceğı için olağanüstü durumlar dışında işten ayrılma niyeti gözlenmesi pek mümkün değildir.

Özetle, işe adanmışlığın işten ayrılma niyetine etkisi, işten ayrılma niyetini düşürecek hatta ortadan kaldıracak şekilde kendisini göstermektedir. İşe adanmışlığın örgütsel davranışlar üzerindeki olumlu etkisini gösteren başka bir ayrıntı olması bu kısımdaki incelemeyi önemli kılmaktadır.

2.6. İşe Adanmışlığı Etkileyen Faktörler

İşe adanmışlığı etkileyen faktörler, kişiden kişiye göre değışen bir yapıda olduğu için bu konuda herkes için geçerliliğı olan veriler ortaya koymak güçtür. Bunun yanında meslekten mesleğe değışen faktörler, işe adanmışlığı etkileyen faktörlerin içeriğini genişleten bir yapıdadır. İşe adanmışlığı etkileyen faktörlerin başında motivasyon gelmektedir (Özyılmaz ve Süner, 2015: 144). Bireyin sahip olduğu motivasyon düzeyi, işe adanmışlığın ortaya çıkmasında belirleyici rol üstlenebilmektedir.

Bireylerin işe adanmışlığını etkileyen belli başlı faktörler aşağıdaki gibidir (Turhan, Demirli ve Nazik, 2012: 191):

- i. Yapılan işi sevme düzeyi,
- ii. İşe yönelik gösterilen gayretler,
- iii. İşe verilen değer,
- iv. İşin, bireyin toplumsal statüsüne olan katkısı,
- v. İşle ilgili zorlanma düzeyi,
- vi. Sergilenen performans,
- vii. Psikolojik olarak işle özdeşleşme şeklindedir.

Sıralanan maddelerden de anlaşılacağı üzere işe adanmışlık, bireyin işle ilgili yaklaşımının bir sonucudur. İş sahiplenme ile ilgili unsurların her birinin işe adanmışlık üzerinde etkisi olan bir faktör olarak nitelendirilmesinin mümkün olabileceği bu kısımdaki veriler aracılığıyla yapılan çıkarımlardan bazılarıdır.

İşe adanmışlık, kısa sürede oluşan bir yapıda değildir (Bostancı ve Ekiyor, 2015: 39). Bu nedenle işe adanmışlığı etkileyen faktörler, bireyin hayatında belirli bir sürede yer edinmek durumundadır. Böyle bir durumda işe adanmışlığı etkileyen faktörlerin kısa sürede tespit edilerek bu yönde girişimlerde bulunulması pek mümkün görülmemektedir.

2.7. İşe Adanmışlık Boyutları

İşe adanmışlığın duygusal, fiziksel ve zihinsel olmak üzere üç boyutu vardır. Bu boyutlar hakkında temel bilgilere yer verilerek bu kısımdaki inceleme tamamlanmış olacaktır. Literatürde kapsamlı veriler elde edilemediği için bu kısımdaki değerlendirmede yüzeysel bir ilerleme kaydedilerek açıklama getirilmesi tercih edilmiştir.

Duygusal Boyut: İŒe adanmiŒliđın duygusal boyutunda bireyin hislerini yaptığı iŒteki sũreçlere aktarması anlatılmaktadır. BaŒka bir deyiŒle iŒe adanmiŒliđın duygusal boyutu bireyin yaptığı iŒle arasındaki duygusal bağın bir yansıması olarak ortaya çıkmaktadır (Kurtpınar, 2011: 14).

Fiziksel Boyut: Bireyin yaptığı iŒin sonuca ulaŒması adına gũsterilen çabayı ifade eden bu boyutta yũrũtũlmekte olan iŒe dair fiziksel olarak ortaya konan gayret açıklanmaya çalıŒılmaktadır. Buna őrnek olarak bireyin iŒinde iyi performans gũstermek için elinden geleni yapması gũsterilebilir (Özyılmaz ve Sũner, 2015: 153).

Zihinsel Boyut: Zihinsel boyut, yapılan iŒe dair harcanan zihinsel enerjiyi içermektedir. İŒe adanmiŒliđın zihinsel boyutu dikkat ve yoğunluk olmak üzere iki alt boyutun bir araya gelmesi suretiyle kendisini gũstermektedir (Kurtpınar, 2011: 14).

2.8. İŒe AdanmiŒlikle Benzer Kavramlar

İŒe adanmiŒlik, bireyler ve őrgũtler açısından verimliliği olumlu yũnde etkileyen bir kavram niteliği taŒımaktadır (Bal TaŒtan, 2014: 93). Bu niteliği sebebiyle iŒe adanmiŒliđın őrgũtsel davranıŒlar ile benzer yapıda olması sũz konusu olmaktadır. őrgũt açısından faydalı Œekilde algılanan kavramlar ile iŒe adanmiŒlik arasında benzerlik olması beklentisi, buraya kadar verilen bilgiler aracılığıyla oluŒmaktadır.

İŒe adanmiŒlikle benzerlik gũsteren kavramlar aŒađıdaki gibi sıralanmaktadır (Kurtpınar, 2011: 15):

- i. Motivasyon,
- ii. őrgũtsel bağlılık,
- iii. İŒe bağlılık,
- iv. AkıŒ,

- v. İş tatmini,
- vi. İşkoliklik şeklindedir.

Yukarıda sıralanan örgütsel davranışların her birisi, işe adanmışlık ile benzer kavramlar arasında yer almaktadır. İşe adanmışlığın bu kavramlarla benzer olarak anılması, örgütler açısından işe adanmışlık olgusunun önemini işaret eden bir yapıdadır.

İşe adanmışlık çalışanların nitelikler ve örgütsel faktörlerle bir araya gelerek oluşan bir kavramdır (Özyılmaz ve Süner, 2015: 145). Bunun yanı sıra işe adanmışlığın iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti gibi kavramlarla olan etkileşimi çalışmanın daha önceki kısımlarında açıklanmıştır. Dolayısıyla işe adanmışlıkla benzer olan kavramlara ilişkin çalışmada daha önce bilgi verildiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

2.9. İşe Adanmışlığın Ayırt Edici Yönleri

İşe adanmışlık kapsamında son olarak ele alınacak olan konu işe adanmışlığın ayırt edici yönleridir. İşe adanmışlık; yüksek düzeyde gayret, özveri ve kendini işe vermeyi gerektiren bir kavramdır (Turhan, Demirli ve Nazik, 2012: 180). Bu nedenle işe adanmışlık için bu özelliklerin ayırt edici yönler kapsamında ele alınması mümkündür. İşe adanmışlıkla birlikte ortaya çıkacak olumlu sonuçlar, bu hususlarla ilişkili olduğu için her birisi ayrı ayrı önemlidir denilebilir.

Bireyin işe adanmış olması, yapmış olduğu işe dair heyecan duyması anlamına gelmektedir (Bostancı ve Ekiyor, 2015: 40). Böyle bir durumda işe adanmışlık için heyecanın ayırt edici yönlerden birisi olduğu yönünde değerlendirme yapılabilir. Bireyin adanmışlığı ve işe karşı hissettiği heyecan, aynı zamanda motivasyon üzerinde olumlu yönde etkisini hissettirmektedir. O halde heyecan için işe adanmışlıkta ayırt edici olmanın üzerinde bir anlam olduğu söylenebilir.

İşe adanmışlık kavramı için ayırt edici nitelikler arasında birey ile ilişkilere daha bütüncül bir açıdan yaklaşığının yer aldığını söylemek mümkündür (Kurtpınar, 2011: 16). Örgütsel bağlılık, işkoliklik gibi kavramlardan işe adanmışlığı ayırt eden temel noktalardan birisi de bu yaklaşım olarak görünmektedir. İşe adanmışlığın sahip olduğu bu nitelik aynı zamanda bireyin kendisini işe adamaya devam etmesi üzerinde etkisini gösterecek olması sebebiyle önemli bir yere sahiptir.

Yapılan işle ilgili benimsenen karakteri ifade etmesinin yanı sıra işe adanmışlık işle ilgili irtibatlı olma, her daim hazır bulunma, yüksek performansı destekleyecek davranışlar sergileme gibi faktörler etrafında şekillenmektedir (Özyılmaz ve Süner, 2015: 143). Değınilen tüm bu unsurlar, işe adanmışlığın içeriğini oluşturmakla birlikte aynı zamanda işe adanmışlık kavramının ayırt edici yönlerini işaret etmektedir.

Sonuç olarak işe adanmışlık kavramının kendisine özgü bir yapısı bulunmaktadır. İşe adanmışlığın ayırt edici yönlerine ilişkin verilen bilgiler, hangi faktörlerin işe adanma üzerinde belirleyici roller üstlendiğini göstermesi bakımından önem taşımaktadır.

3. BÖLÜM

KURUMSAL İTİBAR

Çalışmanın üçüncü bölümü kurumsal itibar kavramının incelenmesine ayrılmıştır. Kurumsal itibarı açıklamak amacıyla araştırılacak olan konu başlıkları; kurumsal itibar tanımı, kurumsal itibarla ilişkili diğer kavramlar, kurumsal itibarın bileşenleri, kurumsal itibarın ölçülmesi, güçlü kurumsal itibara sahip olmanın işletmeye sağlayacağı avantajlar şeklinde sıralanmaktadır. Bu konu başlıkları altında kurumsal itibara açıklama getirilmesi ile birlikte bir işletmenin sahip olduğu kurumsal itibarın ne anlama geldiği ve nelere göre şekillendiği konusunda bilgi sahibi olunacaktır.

3.1. Kurumsal İtibar Tanımı

“Kurumsal itibar, bir örgütün yarattığı güvenin toplam pazar değeri içindeki katkısı olarak tanımlanmakta ve kurumun soyut değerlerinin taşıyıcısı olarak ifade edilmektedir” (Bedük ve Tambay, 2014: 326). Bu tanımdan yola çıkılmak suretiyle kurumsal itibar, toplum üyelerinin örgüte karşı olan beğenilerinin bir ürünü olarak ortaya çıkmaktadır denilebilir. Yine örgütle ilgili soyut değerlere yapılan vurgu, kurumsal itibarın tanımı içeriğinde dikkat çekici bir yapıdadır.

Kurumsal itibar, kurum paydaşlarının kurumu algılamalarının özet bir görüntüsü niteliğindedir. Diğer bir deyişle, müşterilerin, çalışanların, tedarikçilerin, yöneticilerin, kredi sağlayıcıların ve medyanın kurum ile ilgili inançları ve yaptıkları bağlantılardır. Paydaşların kurumun geçmiş performansına ilişkin değerlendirmeleri ve akılda kalanlar ile kurumun gelecekteki performansına ilişkin tahminler bütünü olarak tanımlanabilir. (Gümüş ve Öksüz, 2009: 2131)

Kurumsal itibar soyut bir varlıktır ve kurumun defter değeri ile piyasa değeri arasındaki olumlu farkın adıdır. (Güzelcik, 2012: 8)

İtibar olgusu, kısa sürede ortaya çıkmaktan uzak bir yapıdadır. Bu nedenle kurumsal itibarın da bir anda oluşması beklenmemektedir. Böyle bir durumda kurumsal itibar şu şekilde tanımlanabilir: “Kurumsal itibar, bir firmanın farklı paydaşlar için değerli sonuçlar elde etme kapasitesini tanımlayan geçmişteki ve bugünkü durumdaki eylem ve sonuçlarının toplam bir sunumudur” (Esen, 2011: 292). Görüldüğü üzere geçmişteki faaliyetler ve bugün yürütülen girişimler, kurumsal itibarın ortaya çıkmasında etkisini hissettirmektedir. Kurumsal itibarın nasıl oluştuğuna yönelik fikir vermesi, bu ayrıntıyı önemli kılmaktadır.

İşletmeler için kurumsal itibar, değer oluşturan bir olgunun çok daha ötesindedir. Bunun nedeni ise kurumsal itibarın taklit edilebilir bir yapıda olmamasıdır (Gümüş ve Öksüz, 2009a: 2134). Kurumun tamamını içeren bir yapıda olan kurumsal itibar, uzun süreli girişimlerle ortaya çıkar ve kurumun rakipleri tarafından taklit edilemez. Böyle bir durumda kurumsal itibarın temel hedefler arasında yer alması söz konusu olmaktadır.

Buraya kadar yapılan tanımlar ve verilen bilgiler göz önüne alındığında kurumsal itibarın varlığından bahsedilebilmesi adına gerekli olan faktörler sıralanacak olduğunda ilgili hususlar aşağıdaki gibi olmaktadır (Şatır ve Erendağ Sümer, 2008: 16):

- i. Çok yönlü deneyimler,
- ii. Paydaşların deneyimleri,
- iii. İletişim etkinliği,
- iv. Kalite anlayışının olması,
- v. Kurumun belli bir kitle tarafından beğenilmesi,
- vi. Bütünsel bir yapı,
- vii. Tutarlı faaliyetler,
- viii. Kalıcı ve sürekli girişimler,
- ix. Paydaşların ve toplumun algılaması,
- x. Olumlu imaj şeklindedir.

Yukarıda sıralanan maddelerin her birinin kurumsal itibarla ilgili tanımların içeriğini oluşturan birer unsur olduğunun bilincinde olmakta fayda vardır. Bu nedenle bu unsurların her birinin ayrı ayrı önem ifade ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Kurumsal itibar, bir işletmenin hedeflediği müşteri kitlesi ve toplumun tamamı tarafından benimsenmesi, saygı görmesini ifade eden bir yapıdadır (Baysal Berkup, 2015: 860). Çalışmanın bu kısmında verilen bilgiler ve yapılan tanımlar da kurumsal itibarın bu niteliğini desteklemektedir. Kurumsal itibarla ilgili yer verilen farklı tanımlar, kurumsal itibarın bir işletmenin öncelikli hedefleri arasında yer aldığını ortaya koymuştur.

3.2. Kurumsal İtibarla İlişkili Diğer Kavramlar

Kurumsal itibarla ilişkili olan kavramlar incelenirken ilk olarak kurum kimliği ve kurumsal imaj kavramları ele alınacaktır. Ardından kurum kültürü ve kurumsal sosyal sorumluluk kavramlarının açıklanması planlanmaktadır. Yapılacak olan inceleme ile birlikte kurumsal itibarla bu dört kavram arasındaki etkileşim anlaşılmış olacaktır.

3.2.1. Kurum Kimliği

Kurum kimliği, kurumsal itibarı ölçmek için faydalanılan unsurlardan bir tanesidir. (Alınışık, 2011: 69). Bu da kurum kimliği ile kurumsal itibar arasındaki ilişkiyi meydana getirmektedir. Kurumsal itibarla ilgili yapılan araştırmalarda bir işletmenin itibarının belirlenmesinde kurum kimliğinden faydalanılması, kurum kimliğinin itibarla ilişkili kavramlar arasında yer almasını beraberinde getirmektedir.

Kurum kimliği; reklam, logo, tasarım gibi görsel ve fiziksel unsurlarla ilişkili olabilir (Erdal, Gücüyener ve Erdal, 2013: 55). Kurum kimliği, itibara benzer bir şekilde bir anda ortaya çıkmaktan uzaktır. İsminden de anlaşılacağı üzere işletmelerin sahip olduğu kimliğin bir yansımasını ifade eder. Bu nedenle kurum

kimliğinin kurumsal itibarla benzer kavramlar arasında yer aldığı çıkarımını yapmak mümkündür. O halde bir kurumun kimliğinin aynı kurumun toplum nezdindeki itibarına yönelik fikir vermesi beklenmektedir.

Kurumun logosu, amblemi ve diğer bu kurumun tanıtıcı işaretleri, kurum binasının tasarımı, iç ve dış mimari düzeni, tabela ve pano gibi dış cephe tanıtımları, çalışan giysileri kurum kimliğini oluşturan öğeler arasında sayılabilir. Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda kurumsal kimlik için, “görsel bir bütünlük” tanımının yapılması uygun olacaktır. (Erdal, Gücüyener ve Erdal, 2013: 57)

3.2.2. Kurumsal İmaj

“Kurumsal imaj; kurumla ilgili olarak ilgili kişi veya kurumlarda ortaya çıkan görüntü veya kurum ile etkileşimleri sırasında ortaya çıkan deneyimlerin, inançların, duyguların, bilgilerin ve izlenimlerin bütünüdür” (Bulduklu, 2015: 13). Bu tanımdan hareketle kurumsal imaj kavramı kurumsal itibara içerik ve oluşum süreci açısından oldukça benzer bir yapıdadır. Nitekim bu özellikleri sebebiyle kurumsal itibara benzer diğer kavramlar kapsamında ele alınması uygun görülmüştür.

Kurumsal itibarla kurumsal imaj arasındaki etkileşimi meydana getiren faktörler arasında vizyon ve hedefler, örgüt içi ve örgüt dışı iletişim, müşteri memnuniyeti, güven gibi hususlardan bahsedilmesi mümkündür (Erdal, Gücüyener ve Erdal, 2013: 55). Tüm bunların olumlu yönde seyretmesi ile birlikte kurumsal imaj ve kurumsal itibar açısından istenilen sonuçların elde edilmesi daha yüksek olasılıkta gerçekleşecektir. Kurumsal imaj ile kurumsal itibarın benzerliği, bu kavramlardan birisinin diğerine olumlu yönde yansımaları şeklinde olacaktır.

Kurumsal itibara benzer kavramlar arasından kurum kimliği ve kurumsal imaj etkileşimi aşağıdaki tabloda gösterildiği gibidir.

Tablo 3.1. Kurum Kimliği - Kurumsal İmaj - Kurumsal İtibar

Bileşenler	Kurum Kimliği	Kurumsal İmaj	Kurumsal İtibar
Paydaşlar	İçsel	Dışsal	İçsel ve dışsal
Algı	Gerçek	İstenen	Gerçek
Kaynak	Kurum İçi	Kurum İçi	Kurum içi ve kurum dışı
Algı	Olumlu ya da olumsuz	Olumlu	Olumlu ya da olumsuz
İlgili Soru	Kim olduğumuza ve neye inanıyoruz?	Başkalarının ne düşünmesini istiyoruz?	Nasıl görünüyoruz?

Kaynak: Özbay, D. ve Y. Selvi. (2011). Kurumsal itibarın ölçümü: bir model önerisi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi. 76, s.145.

Tablo 3.1’de görüldüğü üzere kurum kimliği, kurumsal imaj ve kurumsal itibar arasında birçok benzer yön bulunmaktadır. Kurumsal itibarla kurum kimliği ve kurumsal imaj etkileşiminin hangi faktörler aracılığıyla ortaya çıktığını göstermesi bakımından yukarıdaki tabloda yer alan verilerin açıklayıcı olduğu düşünülmektedir.

3.2.3. Kurum Kültürü

“Kurum kültürü kurumdaki bireylere, birbirlerine davranışlarında ve işlerinin yapılma şekli konusunda rehber olan, bireyler arasında etkileşimle ortaya çıkan ve paylaşılan inançlar, tutumlar, tahminler ve beklentiler modelidir” (Şişli ve

Köse, 2013: 166). Yapılan bu tanım kurumsal itibarla kurum kültürü arasındaki etkileşimi yansıtmakla birlikte ayırt edici bir noktanın varlığına dikkat çekilmesi gerekir. Bu ayırım noktası da kurum kültüründeki değerlerin kurum içindeki süreçlerle sınırlı olduğudur.

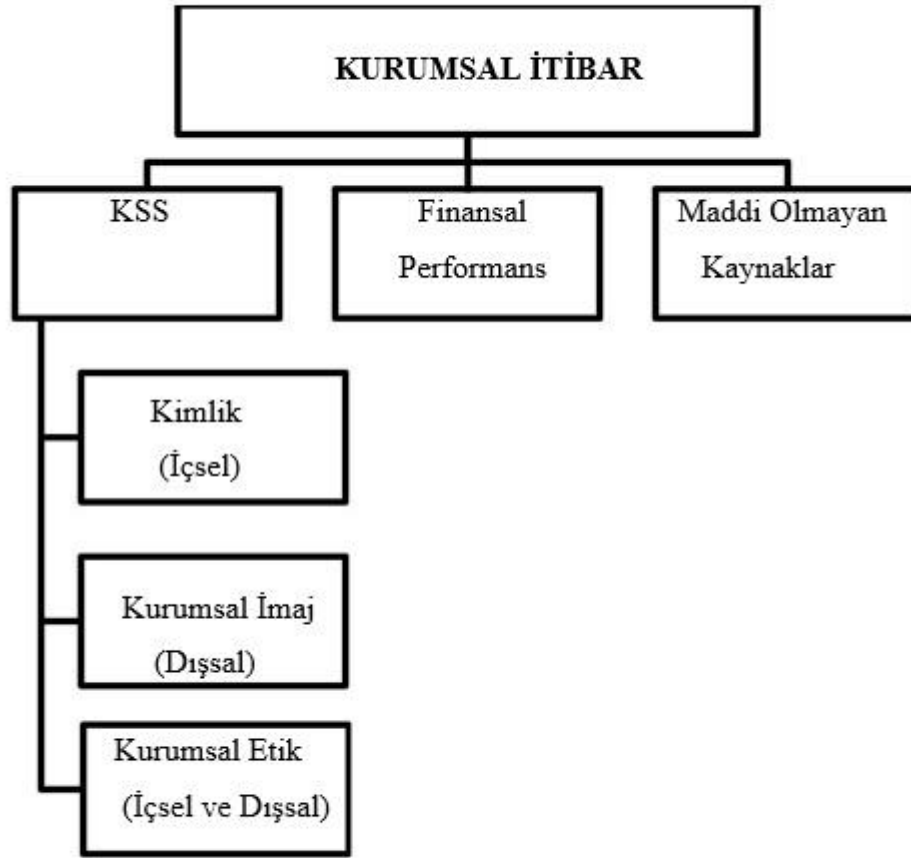
Kurum kültürü, günümüz rekabet ortamında kurumlara artı değer katan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Kurumdaki işgörenler, bazı inanç ve değer yargıları üzerinde uzlaşmamış ortak bir paydada buluşamamışlarsa o kurumda güçlü bir kurum kültüründen bahsetmek mümkün olamaz diyebiliriz. (Karcıoğlu, Yakupoğulları, 2000: 251). Zayıf kurum kültürü, kurumlardaki bazı değerlerin ve bazı davranış biçimlerinin belirginleşmediği bir kültür tipidir. İşgörenler üzerinde yeterince etkili değildir. Tüm bunların sonucunda işletmede çoğunluğun benimsediği bir kültürden söz edebilmek mümkün olamaz. Zayıf kurum kültürüne sahip bir kurum; işe yönelik tutum ve davranışlar, çalışma ilişkileri, işletmenin amaçları ile ilgili görüşler ve benzeri unsurların bütünleşik bir görünümü yoktur. Bireysel tutum ve değerlerin etkisinde oluşan farklılıklar açıkça görülebilir (Kara, 2006: 46).

Kurum kültürü, kurumsal itibarın kaynakları arasında yer almaktadır (Öncel ve Sevim, 2014: 143). Böyle bir değerlendirmede bulunulması, kurum kültürü ile kurumsal itibar arasındaki etkileşimin –benzerliğin- anlaşılmasında daha açıklayıcı görünmektedir.

3.2.4. Kurumsal Sosyal Sorumluluk

Kurumsal itibarın tanımı yapılırken, sorumluluk faktöründen faydalanılmaktadır (Güzalcik Ural, 2012: 8). Bu nedenle kurumsal itibarla kurumsal sosyal sorumluluk arasındaki ilişkinin varlığı kaçınılmaz olmaktadır. Öyle ki kurumsal sosyal sorumluluğun kurumsal itibarın önemli parçalarından birisi olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Kurumsal sosyal sorumluluk ve kurumsal itibar arasındaki etkileşim şekil üzerinde gösterilmek suretiyle ele alınacaktır. Bu kapsamda yer alan veriler aşağıdaki gibidir (Kurumsal sosyal sorumluluk şekil üzerinde KSS olarak yer almaktadır).



Şekil 3.1. Kurumsal İtibar ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk

Kaynak: Özbay, D. ve Y. Selvi. (2011). Kurumsal itibarın ölçümü: bir model önerisi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi. 76, s.154.

Şekil 3.1’de görüldüğü üzere kurumsal sosyal sorumluluk, kurumsal itibarın içeriğinde yer alan bileşenlerden birisidir. Çalışmanın bu kısmında ele alınan diğer benzer kavramların da kurumsal sosyal sorumluluk ile ilişki içerisinde olduğu yine yukarıdaki şekil üzerinde yer alan veriler doğrultusunda ulaşılan sonuçlardan birisidir.

3.3. Kurumsal İtibarın Bileşenleri

Kurumsal itibar kavramı açıklanırken birçok farklı bileşenden bahsedilmektedir. Bu bileşenlerin üstlendiği en temel rol ise kurumsal itibar düzeyinin belirlenmesine katkıda bulunmalarıdır (Uçar, Gülmez, Mutlu, Erbaş ve Gez, 2015: 133).

Kurumsal itibar bileşenleri, kurumsal itibara yönelik düşünceleri açıklayan bir yapıya sahip görünmektedir.

Kurumsal itibarın sahip olduğu temel bileşenler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Eroğlu ve Solmaz, 2012: 3):

- i. Etik,
- ii. Sosyal sorumluluk,
- iii. Finansal performans,
- iv. Toplum,
- v. Çevre,
- vi. Ürün ve hizmet kalitesi,
- vii. Kurumsal liderlik,
- viii. Vizyon şeklindedir.

Sıralanan maddeler, kurumsal itibarın bileşenlerinin çok yönlü bir şekilde değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Kurumsal itibarın bileşenlerinin her birisinin itibarın oluşumunda ve sürmesinde farklı düzeyde etkisi olduğunu söylemek mümkündür.

3.4. Kurumsal İtibarin Ölçülmesi

Kurumsal itibarın ölçülmesi, kurumsal itibar yönetiminin ilk aşamasını yansıtmaktadır (Güzeltik Ural, 2012: 11). Bu nedenle kurumsal itibarın ölçülmesi oldukça önemli bir konu niteliği taşımaktadır. Ancak kurumsal itibarı ölçmek pek kolay değildir. Kurumsal itibar düzeyini belirlemek için geliştirilen birçok yöntem bulunsa da kurumsal itibarla ilgili ölçümleri gerçekleştirmek birçok güçlüğü barındırmaktadır.

Fombrun, kurumsal itibarın ölçülmesi adına birçok girişimde bulunmuş bir araştırmacıdır ve Fombrun 38 ülkede 183 farklı indeksin kurumsal itibarın ölçülmesi için kullanıldığını ifade etmektedir (Uçar, Gülmez, Mutlu, Erbaş ve Gez, 2015: 133). Kurumsal itibar ölçümünün ne denli ilgi çeken bir konu olduğunu göstermesi bakımından bu veri oldukça önemlidir.

Birçok değişkenin etkili olduğu kurumsal itibar ölçümünün kapsamı şu şekilde özetlenebilir: “Kurumsal itibarın ölçümü ile ilgili çalışmalarda, genellikle büyük işletmelerini üst düzey yöneticilerinden anket ya da yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılarak kendi şirketleriyle ilgili öznel veriler toplanmıştır. Bu veriler ciddi yanlışlıklar içermektedir. Kurumsal itibarı asıl değerlendirecek olan en önemli paydaşları işletmenin mevcut ve olası müşterileri, çalışanları ve yatırımcılarıdır. Bu nedenle değerlendirmeyi yapacak olan kişilerin yöneticilerinden ziyade müşteriler, çalışanlar ve yatırımcılar olması daha doğrudur” (Alınacak, 2011: 67).

3.5. Güçlü Kurumsal İtibara Sahip Olmanın İşletmeye Sağlayacağı Faydalar

İşletmenin güçlü bir kurumsal itibara sahip olması günümüz rekabet ortamında rekabet avantajı sağlayacak olması sebebiyle son derece önemli bir konudur. Kurumsal itibar, toplum ve kurumlar arasında güvenin yansımasıdır (Eroğlu ve Solmaz, 2012: 3). Bu da kurumsal itibarın işletmeye sağlayacağı faydalar arasında öne çıkması kaçınılmaz olan bir konudur. Çünkü güven, insan için en önemli konular arasında yer almaktadır.

Tüketici ile işletme arasında duygusal bir bağ kurması, kurumsal itibarın sağladığı faydalar arasında yer verilmesi gereken hususlardandır. İşletme ve tüketici arasında bu şekilde bir bağ kurulması, somut faydaları beraberinde getirecek olması sebebiyle ayrıca önemlidir (Güzelcik ve Ural, 2012: 10). Böylece işletmelerin sadık müşteriler elde etmek suretiyle rekabet avantajı elde etmeleri beklenmektedir.

Kurumsal itibarın sahip olduğu çok sayıda faydasından bahsedilmesi mümkün olmakla birlikte bunlar arasından en çok öne çıkanlarına yer verilerek ilerleme kaydedilmesi çalışmanın kapsamı da göz önüne alınarak uygun görülmüştür. Buna göre kurumsal itibarın belli başlı faydaları aşağıdaki gibidir (Gümüş ve Öksüz, 2009b: 2641):

- i. Tüketiciler, çalışanlar ve paydaşlarla olumlu yönde ilişkiler kurmak ve geliştirmek,
- ii. Nitelikli işgücünü işletmeye çekmek suretiyle etkililiği ve verimliliği artırmak,
- iii. Çalışanların işletmeye karşı duydukları bağlılık hissini düzeyini artırmak,
- iv. Müşterilerin işletmeye karşı olan sadakatlerinin seviyelerini yükseltmek,
- v. Müşterileri işletmeye çekmek için işletmeyi daha cazip hale getirmek,
- vi. Faaliyet gösterilen pazarlarda işletmenin sahip olduğu değeri artırmak,
- vii. İtibarın manevi yönden getirdiği kazancın yanı sıra finansal kazanç sağlamak,
- viii. Yatırımcıları işletmeye çekmek ve bu sayede işletmenin büyümesine daha yüksek düzeyde katkı sağlamak şeklinde sıralanmaktadır.

Yukarıda sıralanan maddelerden anlaşılacağı üzere kurumsal itibar kavramı, işletmeler için anahtar bir kavram niteliği taşımaktadır. Gerek yukarıda sıralanan maddeler gerekse bölüm içerisinde yer verilen bilgiler, kurumsal itibarın işletmeye sağladığı faydalar aracılığıyla rekabet ortamında ayakta kalabilmesine katkı bulunduğu anlaşılmaktadır. Kurumsal itibarın sağladığı faydaların ekonomik boyutunun yanında ekonomik olmayan boyutunun olduğunu göstermesi bakımından bu kısımda verilen bilgilerin büyük öneme sahip olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Kurumsal itibar, işletmeler için imaj, prestij, saygınlık gibi kazanımlar sağlamaktadır (Esen, 2011: 299). Bunların her birisi kurumsal itibarın sağladığı faydalar arasında değerlendirilmeye müsaittir. İşletmelerin bu kazanımları elde etmesi için yoğun bir çaba göstermesi ve uzun süreli girişimlerde bulunması, değinilen kazanımların işletmeler için çok büyük önem ifade ettiğini doğrular nitelikte görünmektedir. Yine sıralanan unsurların her birisi rekabet üstünlüğü elde etmede faydalanılacak olan araçlar olması sebebiyle değerlidir.

Sonuç olarak güçlü bir kurumsal itibarın beraberinde getirdiği faydalar, işletmenin sağlıklı bir şekilde varlığını sürdürmesinin yanı sıra işletmenin maddi ve manevi kazanç sağlamasına katkıda bulunacak bir içeriğe sahiptir. Tüm bunlar, işletmelerin güçlü bir kurumsal itibar elde etmek için çaba göstermesinin gerekliliğini göstermektedir.

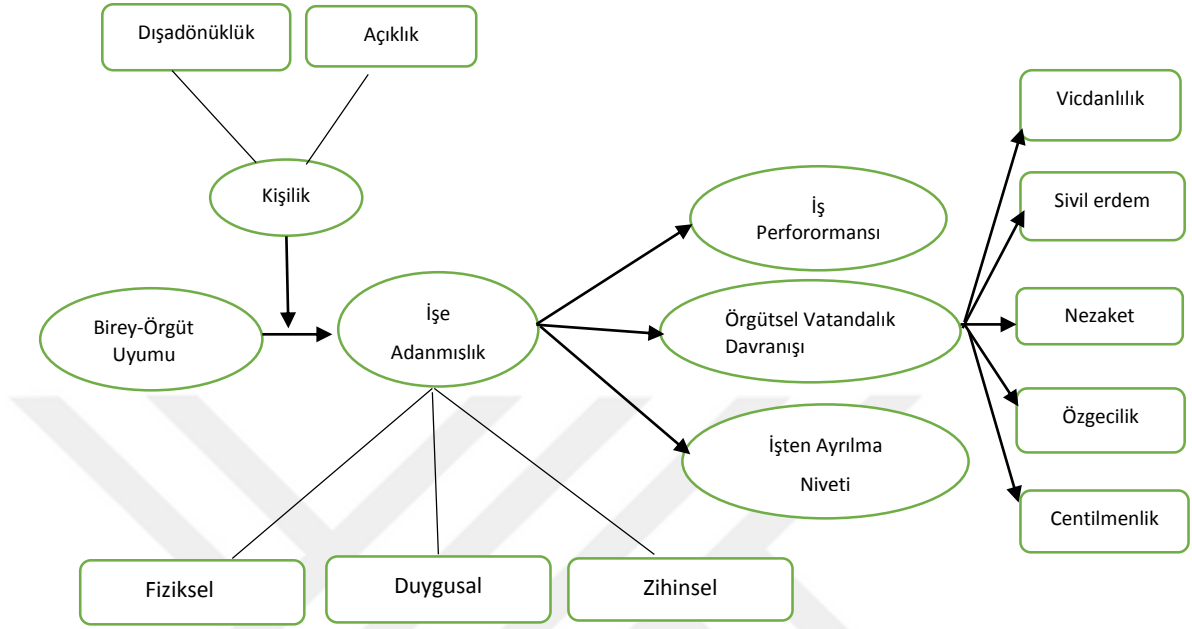
4. BÖLÜM

İŞE ADANMIŞLIK-ÖRGÜTSEL BAĞLILIK-KURUMSAL İTİBAR TEORİLERİ

Teoriler özelindeki araştırmaların yer alacağı bu kısımda işe adanmışlık-örgütsel bağlılık-kurumsal itibar gibi konularda geliştirilen teori ve modeller hakkında değerlendirmelerde bulunulacak ve çalışmanın araştırma konularının teorileri arasında bağlantı kurmaya çalışılacaktır. Yapılacak olan incelemenin tamamlanmasıyla birlikte çalışmanın literatür kısmı tamamlanacak ve araştırma aşamasına geçilecektir.

İşe adanmışlıkla ilgili yapılan araştırmalarda ortaya koyulan veriler, yeni teorilerin ortaya çıkmasını beraberinde getirmiştir. İşletmelerin rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilir hale getirmeleri için işine adanmış çalışanlara ihtiyaçları vardır (Gerçek, Elmas Atay ve Dünder, 2015: 69). Bu sebeple işe adanmışlıkla ilgili yeni teorilerin geliştirilmesi olağan karşılanmaktadır. Çalışmanın bu kısmında işe adanmayla ilgili geliştirilen teorilere ve araştırma modellerine yer verilerek açıklama getirilecektir.

İşe adanmışlık kavramını örgütsel davranışlardan iş performansı, işten ayrılma niyeti ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkilendirerek ele alan bir model aşağıdaki şekilde gösterildiği gibidir.



Şekil 3.2. İşe Adanmışlık Modeli

Kaynak: Kurtpınar, M. (2011). Birey-Örgüt Uyumunun Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özellikleri ve İşe Adanmışlığın Rolü. *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul: Genelkurmay Başkanlığı Stratejik Araştırmalar Enstitüsü Müdürlüğü, s.10.

Şekil 3.2’de görüldüğü üzere işe adanmışlığın performans, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyetini etkilediğini ortaya koyan modelde fiziksel, duygusal ve zihinsel adanmışlığın ayrı ayrı etkisinden bahsedilmektedir. Yukarıdaki modele göre birey ve örgüt arasındaki uyum, işe adanmışlığın beraberinde getireceği sonuçlar üzerinde etkilidir.

İşe adanmışlık konusunda yapılan araştırmalardan bir tanesinde işe adanmanın iç girişimcilik üzerinde etkisi olduğu yönünde bir teori ortaya atılmıştır. İşe adanmışlık ve iç girişimcilik ilişkisinin incelenmesinin işe adanma düzeyinin iç girişimcilik faaliyetleri üzerinde etkisi olduğu sonucu ortaya konmuştur. Bu noktada

iş e adanmışlığın fiziksel, duygusal ve zihinsel boyutlarından fiziksel boyut haricinde diğ er iki boyutun olumlu yönde etkisi belirlenmişken iş e adanmışlıkta fiziksel boyut ile iç girişimcilik arasında bir ilişki tespit edilememiştir (Bostancı ve Ekiyor, 2015: 43).

İş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinin iş e adanmışlıkla ilişkisini açıklamak için geliştirilen modelde iş e adanmışlığın iş tatmini ve örgütsel bağlılığı pozitif yönde, işten ayrılma niyetini ise negatif yönde etkilediği görülmüştür (Özyılmaz ve Süner, 2015: 146). İş e adanmışlığın örgütsel davranışlar üzerinde ne şekilde etkisini gösterdiğini ortaya koyması bakımından elde edilen bu veriler önemli görünmektedir. Ancak iş e adanmışlık ve örgütsel bağlılık kavramları birbirine karıştırılmamalıdır. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütüne olan bağlılığını ifade ederken, iş e adanmışlık ise iş in birebir kendisine odaklanmaktadır. (Yavan, 2016: 285)

Davranış bilimciler ve sosyal psikologlar, örgütsel bağlılıkla ilgili araştırmalardaki yaklaşımlar kapsamında öne çıkan iki taraf olarak görünmektedir. Bu nedenle örgütsel bağlılıkla ilgili geliştirilen teorilerde davranışsal yaklaşım ile sosyal psikoloji yaklaşımının etkileri daha yoğun bir şekilde hissedilmektedir. Davranış bilimciler örgütsel bağlılığın tutumsal bağlılık yönünü ayrıntılı bir şekilde ele alırken sosyal psikologlar ise davranışsal bağlılık konusunu odak noktasına alacak şekilde ilerleme kaydetmişlerdir (Doğ an ve Kılıç, 2007: 40).

Çalışanların bağlılıkları konusunda geliştirilen teorilerin oluşumunda etkili olan faktörler; örgütsel iklim, çalışanların özellikleri, sorumluluk, olanaklar, fırsatlar ve iş le ilgili güvenlik konuları şeklindedir (Bayram, 2005: 125). Örgütsel bağlılık kapsamında geliştirilen teorilerde araştırmacıların bu faktörler arasından hangisini ya da hangilerini dikkate aldığına göre değış en sonuçlardan bahsedilmesi mümkün görünmektedir.

Örgütsel bağlılık ile ilgili geliştirilen teori ve modeller, tarihi sırasına göre aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Seyhan, 2014: 9):

- i. Becker tarafından geliştirilen devam bağlılığı teorisi,
- ii. Etzioni'nin negatif-nötr-pozitif bağlılık teorisi,
- iii. Mowday tarafından ortaya konan duygusal bağlılık modeli,
- iv. Weiner'in geliştirdiği normatif bağlılık modeli,
- v. Meyer ve Allen tarafından sunulan duygusal-normatif-devam bağlılık modeli şeklindedir.

Sıralanan modeller ve teoriler, örgütsel bağlılığın kavramsal çerçevesinin araştırıldığı birinci bölümde açıklandığı için bu kısımda ayrıntılı bir şekilde değerlendirmeye alınmayacaktır.

Teorik açıdan kurumsal itibar, yüksek rekabet ortamında rekabet avantajı sağlayan çok boyutlu bir yapı olarak değerlendirilmektedir (Bekiş, Bayram ve Şeker, 2013: 20). Bu sebeple kurumsal itibarla ilgili geliştirilen teorilerde birbirinden çok farklı içerikte modellerin varlığı ile karşılaşılması mümkün olabilir. Kurumsal itibar kısmında yapılan incelemelerde elde edilen veriler de bu ifadeleri destekler nitelikte görünmektedir.

Kurumsal itibarın ölçümünde teorik açıdan temeli olan bir yaklaşımdan söz edilmesi mümkün değildir (Alınacı, Alınacı ve Genç, 2010: 97). Böyle bir durumun varlığı sebebiyle kurumsal itibarın teorik yönünün diğer araştırma konularına oranla daha zayıf bir yapıda olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Kurumsal itibarı sadece şirketler açısından incelemeyen ve hissedarlara önem veren bir teori olan paydaş teorisi, kurumsal itibarla ilgili giderek daha fazla kabul gören bir hale gelmiştir. Bu teorinin içeriğinde; kurumun hissedarlarının yanı sıra çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler, yerel toplum, özel ilgi grupları ve toplumun tamamı yer almaktadır (Çakır, 2009: 54).

Literatürde yer alan kurumsal itibar modelleri arasından itibarı algı modeline bu kısımda yer verilebilir. Modelin içeriğini oluşturan hususlar aşağıdaki gibidir.

İtibar Algı Modeli: X-Reputation



Şekil 3.2. Kurumsal İtibarda İtibar Algı Modeli

Kaynak: Güzelcik Ural, E. (2012). Kurumsal İtibarı Ölçme Yöntemi Olarak Türkiye İtibar Endeksi ve Endeks Sonuçlarından Hareketle Türkiye’de Elektronik Sektörünün İtibarı Üzerine Bir Değerlendirme. *Online Academic Journal of Information Technology*. 3.7, s.13.

Şekil 3.2’de görüldüğü üzere itibar algı modelinin içeriğinde tanıma, beğenme, güven, ilişki, memnuniyet, sadakat, elçilik ve gönüldaşlık unsurlarının birbirini izleyecek şekil kendisini göstermesi söz konusu olmaktadır. Başka bir deyişle piramidin altındaki aşamaların sırasıyla gerçekleştirilmesi ile birlikte yukarı doğru bir çıkış olacaktır.

Kurumsal itibarla ilgili teoriler hakkında inceleme yapılmasının ardından kurumsal itibarın açıklanmasında birden fazla bileşenden faydalanılmak suretiyle ilerleme kaydedildiği görülecektir (Şatır ve Erendag Sumer, 2008: 17). Kurumsal itibarın ölçümü konusunda literatürde henüz geçerliliği kanıtlanmış bir model geliştirilememiş olmasında çok yönlü inceleme yapılması gerekliliğinin belirleyici olduğu söylenebilir.

İşe adanmışlık-örgütsel bağlılık-kurumsal itibar konularını bir arada inceleyen bir çalışmaya rastlanmadığı için bu üç faktörü aynı anda ele alan bir teori ya da model görülmemiştir. Bu sebeple yapılan incelemede araştırma konuları hakkındaki teorilere yer verilmek suretiyle incelemelerde bulunulmuştur. Yapılan inceleme sonucunda elde edilen verilere dair genel bir değerlendirme yapılacak olduğunda örgütsel bağlılık konusunda ortaya koyulan modellerin işe adanmışlık ve kurumsal itibara göre daha yüksek düzeyde kabul gördüğünü söylemek mümkündür. Bugün örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalarda Meyer ve Allen tarafından geliştirilen teorinin kabul edilirlilik düzeyinin yüksek olmasına karşın kurumsal itibar ve işe adanmışlıkla ilgili benzer bir sonuç olmadığı görülmüştür.

5. BÖLÜM

ARAŞTIRMA: İŞE/MESLEĞE ADANMIŞLIĞIN ÖRGÜTE DUYULAN BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE KURUMSAL İTİBARIN/GÜVENİN ROLÜ

5.1. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın amacı, araştırmanın önemi ve araştırmanın modeli gibi bilgilerin ortaya konulması planlanmaktadır.

5.1.1. Araştırmanın Amacı

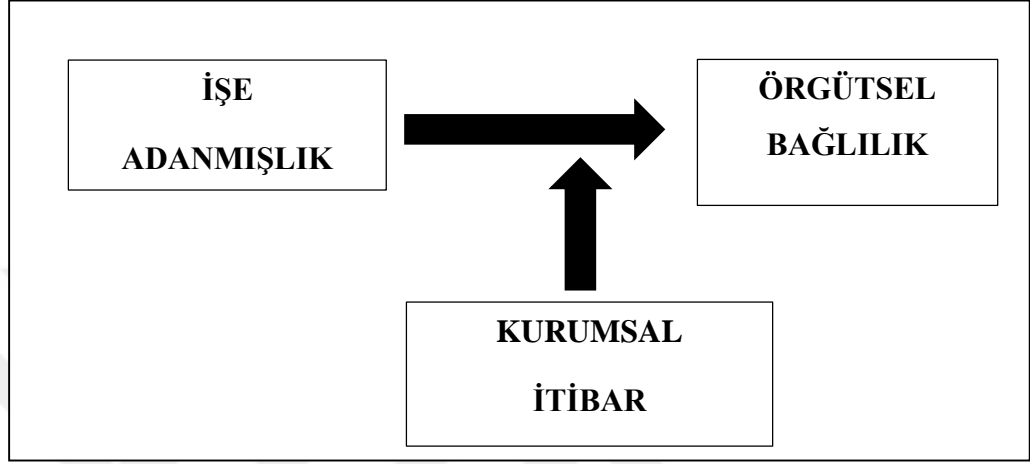
Bu araştırmanın amacı; Sivil Havacılık alanında çalışan kabin memurları/kabin amirlerinin kurumsal itibar düzeyinin örgütsel bağlılık ve işe adanmışlık düzeylerine etkisinin belirlenmesidir.

5.1.2. Araştırmanın Problemi

Bu araştırmanın ana problemi İstanbul İli Sivil Havacılık alanında çalışan kabin memurları/kabin amirlerinin kurumsal itibar düzeyinin örgütsel bağlılık ve işe adanmışlık düzeyleri üzerinde bir etkisinin olup olmadığının belirlenmesidir. Bu doğrultuda aşağıdaki problemler oluşturulmuştur:

- Kurumsal itibar düzeyi ve alt boyutları; işe adanmışlık düzeyi ve alt boyutları üzerinde etkili midir?
- Kurumsal itibar düzeyi ve alt boyutları; örgütsel bağlılık düzeyi ve alt boyutları üzerinde etkili midir?

5.1.3. Araştırmanın Modeli



Bu araştırma ilişkisel tarama modeline göre modellenmiştir. İlişkisel tarama modellerinde, iki veya daha çok sayıda değişken arasındaki birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir. Bu bağlamda örgütsel bağlılık ve işe adanmışlık düzeylerinin kurumsal itibar düzeyine etkisinin belirlenmek istendiğinden dolayı çalışma ilişkisel tarama modeline dayanmaktadır.

5.1.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 2017 yılında İstanbul ili Sivil Havacılık alanında çalışan kabin memurları/kabin amirlerinin tamamını oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise, basit tesadüfi örnekleme tekniği ile seçilen ONURAIR, PEGASUS ve THY şirketlerinde çalışan toplam 182 çalışan araştırmaya dâhil edilmiştir.

5.1.5. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formundan yararlanılmıştır. Bu formlardan Meyer ve Allen'ın örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmış, Güney Çetin

GÜRKAN'ın Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesinde Örgüt İklimi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması konusunda yazılmış olan yüksek lisans tezinden alınmıştır. Kurumsal İtibar ölçeği ise; Ali İhsan KARA'nın Kurumsal Kültür, Kurumsal Kimlik ve Kurumsal İmajın Kurumsal İtibar Üzerine Etkileri konulu yüksek lisans tezinden alınmıştır. İşe Adanmışlık ölçeği ise; Mehmet KURTPINAR'ın Birey-Örgüt Uyumunun Bireysel Performans Üzerindeki Etkisindeki Kişilik Özellikleri ve İşe Adanmışlığın Rolü konulu yüksek lisans tezinden alınmıştır.

Ölçek iki bölümden oluşmakta olup birinci bölümde araştırmaya katılan personelin kişisel bilgilerini içeren demografik özellikler yer almaktadır, ikinci bölümde ise İşe Adanmışlık Ölçeği, Kurumsal İtibar ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği yer almaktadır.

5.1.6. Verilerin Analizi

Yapılan bu çalışmada katılımcı bireylerden elde edilen nicel veriler istatistiksel olarak analiz edilmiştir. Bireylerden toplanan demografik özellikler için tanımlayıcı istatistiklerden olan frekans, yüzde değerleri hesaplanarak yorumlanmıştır. Araştırmada kullanmış olduğumuz ölçeğin güvenilirliği için Cronbach alfa katsayısı hesaplanmış ve yorumu yapılmıştır. Değişkenler arasındaki etkiyi belirleyebilmek için regresyon analizi uygulanmıştır. Sayısal gelişmelerle ilgili veriler tablolar haline getirilip yorumlanmış, anlamlı bir farklılık olup olmadığı $\alpha = 0.05$ hata payında test edilmiştir.

5.2. Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın bu bölümünde, örneklem grubuna ait demografik bilgilerin açıklanması ve araştırmanın alt problemlerinin yanıtlanması için elde edilen verilerin uygun istatistiksel yöntem ile analizi sonucunda ortaya çıkan bulgulara ve bu bulgulara yönelik yorumlara yer verilmiştir.

5.2.1. Frekans Tablolarının Yorumlanması

Araştırmanın bu bölümünde, anket formunda yer alan kişisel bilgilere ait olarak frekans dağılım tabloları oluşturulup yorumlanacaktır.

Tablo 5.6. Katılımcılara Ait Demografik Değişkenlerin Frekans Dağılımı

		Sıklık	%
Şirket	ONURAIR	60	33
	PEGASUS	62	34
	THY	60	33
	Toplam	182	100
Cinsiyetiniz	Kadın	92	51
	Erkek	90	49
	Toplam	182	100
Yaşınız	18-24 yaş	21	12
	25-31 yaş	84	46
	32-38 yaş	53	29
	39-45 yaş	24	13
	Toplam	182	100
Medeni Durumunuz	Evli	63	35
	Bekâr	119	65
	Toplam	182	100
Eğitim Durumunuz	Lise	28	15
	Ön lisans	51	28
	Lisans	84	46
	Yüksek lisans	18	10
	Doktora	1	1
	Toplam	182	100
Kurumdaki Pozisyonunuz	Kabin Memuru	103	57
	Kabin Amiri	79	43
	Toplam	182	100
Mesleki Kıdeminiz	0-2 yıl	52	29
	3-6 yıl	40	22
	7-10 yıl	46	25
	11-14 yıl	21	12
	15 yıl ve üzeri	23	13
	Toplam	182	100
Bu Kurumdaki Kıdeminiz	0-2 yıl	58	32
	3-6 yıl	58	32
	7-10 yıl	34	19
	11-14 yıl	16	9
	15 yıl ve üzeri	16	9
	Toplam	182	100

Tablo 1’de görüldüğü gibi demografik değişkenlerden şirket değişkenine bakıldığında %33’ü ONUR AIR, %34’ü PEGASUS ve %33’ü THY olarak, cinsiyet değişkenine bakıldığında katılımcıların %51’i kadın, %46’sı 25-31 yaş, %65’i bekâr, %46’sı lisans mezunu, %57’si kabin memuru, %29’u 0-2 yıldır mesleki kıdeme sahip ve %32’si 0-2 yıl ve 3-6 yıldır aynı kurumda çalışıyor olarak dağılmaktadır.



5.2.2. Faktör analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklere faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi sonuçları aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 5.7. İşe Adanmışlık Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları Ve Yorumlanması

	Faktörler		
	Duygusal Adanmışlık	Fiziksel Adanmışlık	Zihinsel Adanmışlık
8. İş yaparken kendimi enerji dolu hissedirim.	0,786		
10. İşimle gurur duyuyorum.	0,762		
9. İşime çok fazla ilgi gösterir, merak duyarım.	0,739		
7. İşime tutkuyla bağlıyım.	0,730		
12. İşim beni heyecanlandırır.	0,720		
11. İşim hakkında pozitif düşüncelere sahibim.	0,714		
2. Çalışırken tüm gayretimi işime aktarırım.		0,805	
4. İşimde başarılı olabilmek için elimden geleni yaparım.		0,740	
1. İşimle yoğun bir şekilde meşgul olurum.		0,735	
5. İşimi tamamlayabilmek için mümkün olan en yüksek çabayı sarf ederim.		0,688	
6. Çalışırken tüm enerjimi işime aktarırım.		0,605	
3. Enerjimin çoğunu iş yerinde harcarım.		0,577	
14. İşyerinde, yaptığım işe çok fazla dikkat harcarım.		0,513	
13. İşyerinde zihinsel olarak işime odaklanırım.		0,512	
17. İşyerinde sadece işime konsantre olurum.			0,790
18. İşyerinde dikkatimin çoğunu işime ayırırım.			0,757
16. İşyerinde çalışırken işime dalar kendimden geçerim.			0,700
15. İşyerinde tüm dikkatimi yaptığım işe veririm.			0,565
KMO = 0,922			
$\chi^2 = 1981,400$, $p = 0,000$, $df = 153$			
Toplam Açıklanan Varyans = %63			

Tablo 5.2’de görüldüğü gibi; verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını test etmek amacıyla Bartlett testi ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçeklerine bakılmıştır. Bartlett testi ana kütleliğin bütünlüğünü test eden Bartlett tarafından geliştirilen küresellik testidir. Analizde küresellik test değeri; 1981,400 olarak vermektedir. Bu değer 0.00 anlamlılık düzeyinde geçerlidir. Yani ana kütle içindeki değişkenler arasında bir ilişkinin var olduğunu gösterir.

Faktör analizinin geçerliliğini baştan gösteren bir diğer test de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testidir. KMO, bir oran olup, % 60’ın üstünde olması arzulanır. KMO testinin sonucu ise %92,2 olarak gösterilmektedir. Bu korelasyon da ilişkinin nispeten güçlü olduğunu göstermektedir. Bu iki sonuç faktör analizine devam etmede sakınca olmadığını ve sonuçların faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Yapılan faktör analizi sonucunda faktörlerin varyansı açıklama düzeyi; özdeğeri 1’den büyük olan faktörlerin varyansı açıklama oranının kümülatif olarak %63 olduğu görülmüştür. Bu oran faktör analizine göre, özdeğeri 1’den büyük olan bu 3 faktörün varyansı açıklama düzeyini ifade eder. Bu oranın minimum % 50 olması gerektiği göz önüne alındığında bu oranının varyansı açıklama düzeyini ortaya koymasından yeterli olduğu söylenebilir.

Tablo 5.8. İşe Adanmışlık Ölçeği Güvenirlilik Analizi Sonuçları Ve Yorumlanması

	Cronbach's Alpha	Ortalama	Madde Sayısı
Duygusal adanmışlık	0,888	4,41	8
Fiziksel adanmışlık	0,893	4,54	6
Zihinsel Adanmışlık	0,767	4,13	4
İşe Adanmışlık	0,927	4,40	18

Tablo 5.3.'de görüldüğü gibi, İşe Adanmışlık Ölçeği güvenilirlik analiz sonucunda Cronbach's Alfa değerinin 0,927 ve yüksek derecede güvenilir olduğu görülmüştür. Bu faktörlerin ilki "**Duygusal Adanmışlık**" alt boyutunun Cronbach's Alfa değerinin 0,888 ve yüksek derecede güvenilir, İkinci faktör ise "**Fiziksel Adanmışlık**" Cronbach's Alfa değerinin 0,893 ve yüksek derecede güvenilir, Üçüncü faktör ise "**Zihinsel Adanmışlık**" Cronbach's Alfa değerinin 0,767 ve yüksek derecede güvenilir olduğu görülmüştür.

Tablo 5.9. Kurumsal İtibar Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları Ve Yorumlanması

	Faktörler		
	Genel Bilgi	Farklılık	Sosyal Sorumluluk
12. Kurumum alanında liderdir.	0,812		
11. Kurumum kurumsal anlamda çok güçlüdür.	0,792		
7. Kurumum yüksek kalitede hizmet sunmaktadır.	0,726		
10. Kurumumun dikkat çekici boyutta kaynakları vardır.	0,683		
8. Kurumum yenilikçidir.	0,659		
9. Kurumum çalışanlarına değer katmaktadır.	0,655		
20. Kurumumun halkla kurduğu iletişimde güvenilirdir.	0,642		
5. Kurumum genel anlamda verimlidir.	0,619		
3. Kurumum iyi yönetilmektedir.	0,530		
24. Kurumumun iç paydaşlarının (müşteriler ve çalışanlar) güvenliğini umursamaktadır.		0,785	
23. Kurumumun çevreye karşı sorumlu bir kurumdur.		0,762	
17. Tecrübelerime dayanarak söylemeliyim ki, kurumum her zaman sözünde durur.		0,736	
16. Kurumumun açıklamalarına genellikle inanırım		0,711	
18. Kurumum çalışma biçimiyle diğer kurumlardan ayrılmaktadır.		0,661	
19. Kurumumun güvenebileceğim bir kurumdur.		0,656	
22. Kurumumun içinde faaliyet gösterdiği topluluklara katkı sağlamaktadır.		0,631	
15. Kurumum ile ilgili olumlu duygulara sahibim.		0,608	
13. Kurumum, diğer kurumlardan farklı özelliklere sahiptir.		0,580	
1. Kurumumun faaliyetleri hakkında bilgi sahibiyim.			0,841
14. Kurumumun tam olarak tanıyorum.			0,646
2. Son zamanlarda medyada kurumumla ilgili haberleri gördüm.			0,641
KMO = 0,944			
$\chi^2 = 3164,550$, $p=0,000$, $df=210$			
Toplam Açıklanan Varyans= %69			

Tablo 5.4’de görüldüğü gibi; verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını test etmek amacıyla Bartlett testi ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçeklerine bakılmıştır. Bartlett testi ana kütleliğin bütünlüğünü test eden Bartlett tarafından geliştirilen küresellik testidir. Analizde küresellik test değeri; 3164,550 olarak vermektedir. Bu değer 0.00 anlamlılık düzeyinde geçerlidir. Yani ana kütle içindeki değişkenler arasında bir ilişkinin var olduğunu gösterir.

Faktör analizinin geçerliliğini baştan gösteren bir diğer test de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testidir. KMO, bir oran olup, % 60’ın üstünde olması arzulanır. KMO testinin sonucu ise %94,4 olarak gösterilmektedir. Bu korelasyon da ilişkinin nispeten güçlü olduğunu göstermektedir. Bu iki sonuç faktör analizine devam etmede sakınca olmadığını ve sonuçların faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Yapılan faktör analizi sonucunda faktörlerin varyansı açıklama düzeyi; özdeğeri 1’den büyük olan faktörlerin varyansı açıklama oranının kümülatif olarak %63 olduğu görülmüştür. Bu oran faktör analizine göre, özdeğeri 1’den büyük olan bu 3 faktörün varyansı açıklama düzeyini ifade eder. Bu oranın minimum % 50 olması gerektiği göz önüne alındığında bu oranının varyansı açıklama düzeyini ortaya koyması bakımından yeterli olduğu söylenebilir.

Faktör analizi sonucunda 24 ifadeden oluşan Kurumsal İtibar ölçeğinden aşağıdaki maddeler aldığı değerden dolayı analiz dışı bırakılmıştır ve analizlere 3 faktörden oluşan 21 ifade olarak devam edilmiştir.

- 4. Kurumum yetenekli çalışanlara sahiptir.
- 6. Kurumum yetenekli kişiler tarafından yönetilmektedir.
- 21. Kurumumun çalışanlarına değer veren bir kurumdur.

Tablo 10.5. Kurumsal İtibar Ölçeği Güvenirlilik Analizi Sonuçları Ve Yorumlanması

	Cronbach's Alpha	Ortalama	Madde Sayısı
Genel Bilgi	0,803	3,99	9
Farklılık	0,937	4,10	9
Sosyal Sorumluluk	0,668	4,18	3
Kurumsal İtibar	0,962	4,06	21

Tablo 5.5.'de görüldüğü gibi, Kurumsal İtibar Ölçeği güvenilirlik analiz sonucunda Cronbach's Alfa değerinin 0,962 ve yüksek derecede güvenilir olduğu görülmüştür. Bu faktörlerin ilki "**Genel Bilgi**" alt boyutunun Cronbach's Alfa değerinin 0,803 ve yüksek derecede güvenilir, İkinci faktör ise "**Farklılık**" Cronbach's Alfa değerinin 0,937 ve yüksek derecede güvenilir, Üçüncü faktör ise "**Sosyal Sorumluluk**" Cronbach's Alfa değerinin 0,668 ve güvenilir olduğu görülmüştür.

Tablo 5.11. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları Ve Yorumlanması

	Faktörler			
	Devam Bağlılığı	Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık	Zorunluluk
3-Bu örgütün benim için özel bir anlamı vardır.	0,786			
14-Örgütümden hemen ayrılmazdım çünkü burada çalışanlara karşı sorumluluğum var.	0,764			
12-Örgütümden şimdi ayrılırsam, kendimi suçlu hissederim.	0,746			
1-Kariyerimin geri kalan kısmını bu örgütte geçirmek beni mutlu eder.	0,740			
10-Örgütüme çok şey borçluyum.	0,725			
11-Menfaatime olsa bile, örgütümden ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	0,724			
2-Bu örgütün problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi hissederim.	0,722			
13-Bu örgüt benim bağlılığımı hak ediyor.	0,721			
18-Örgütüme güçlü bir ait olma hissi beslemiyorum		0,868		
17-Örgütümden kendimi "ailenin parçası" gibi hissetmiyorum		0,864		
16-Bu örgüte kendimi "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum		0,821		
15-Simdiki yöneticilerimle birlikte çalışma zorunluluğu hissetmiyorum		0,596		
9-Bu örgütten ayrılmanın olumsuz sonuçlarından birisi de mümkün alternatiflerin azlığıdır.			0,788	
7-Bu örgütten ayrılmayı göze alamayacak kadar az alternatifim olduğunu hissediyorum.			0,768	
6-Şimdi işimden ayrılmak istediğime karar veririm, hayatımda pek çok şey alt üst olurdu.			0,565	
4-Şu anda, bu örgütte kalmak benim için bir istekten çok bir gerekliliktir.				0,838
5-Şu anda, istesem bile bu örgütten ayrılmam benim için çok zordur.				0,824
KMO = 0,851				
$\chi^2 = 1760,249, p=0,000, df=136$				
Toplam Açıklanan Varyans= %68				

Tablo 5.6'da görüldüğü gibi; verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını test etmek amacıyla Bartlett testi ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçeklerine bakılmıştır. Bartlett testi ana kütleliğin bütünlüğünü test eden Bartlett tarafından geliştirilen küresellik testidir. Analizde küresellik test değeri; 1760,249 olarak vermektedir. Bu değer 0.00 anlamlılık düzeyinde geçerlidir. Yani ana kütle içindeki değişkenler arasında bir ilişkinin var olduğunu gösterir.

Faktör analizinin geçerliliğini baştan gösteren bir diğer test de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testidir. KMO, bir oran olup, % 60'ın üstünde olması arzulanır. KMO testinin sonucu ise %85,1 olarak gösterilmektedir. Bu korelasyon da ilişkinin nispeten güçlü olduğunu göstermektedir. Bu iki sonuç faktör analizine devam etmede sakınca olmadığını ve sonuçların faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Yapılan faktör analizi sonucunda faktörlerin varyansı açıklama düzeyi; özdeğeri 1'den büyük olan faktörlerin varyansı açıklama oranının kümülatif olarak %68 olduğu görülmüştür. Bu oran faktör analizine göre, özdeğeri 1'den büyük olan bu 3 faktörün varyansı açıklama düzeyini ifade eder. Bu oranın minimum % 50 olması gerektiği göz önüne alındığında bu oranının varyansı açıklama düzeyini ortaya koyması bakımından yeterli olduğu söylenebilir.

Faktör analizi sonucunda 18 ifadeden oluşan Örgütsel Bağlılık ölçeğinden aşağıdaki madde aldığı değerden dolayı analiz dışı bırakılmıştır ve analizlere 4 faktörden oluşan 17 ifade olarak devam edilmiştir.

- 8. Eğer bu örgüte kendimden bu kadar çok şey katmamış olsaydım, başka bir yerde çalışmayı göz önünde bulundurabilirdim.

Tablo 5.12. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenirlilik Analizi Sonuçları Ve Yorumlanması

	Cronbach's Alpha	Ortalama	Madde Sayısı
Devam Bağlılığı	0,895	3,81	8
Duygusal Bağlılık	0,823	2,09	4
Normatif Bağlılık	0,794	3,27	3
Zorunlu Bağlılık	0,776	3,61	2
Örgütsel Bağlılık	0,784	3,29	17

Tablo 5.7’de görüldüğü gibi, Örgütsel Bağlılık Ölçeği güvenilirlik analiz sonucunda Cronbach’s Alfa değerinin 0,784 ve yüksek derecede güvenilir olduğu görülmüştür. Bu faktörlerin ilki “**Devam Bağlılığı**” alt boyutunun Cronbach’s Alfa değerinin 0,823 ve yüksek derecede güvenilir, İkinci faktör ise “**Duygusal Bağlılık**” Cronbach’s Alfa değerinin 0,794 ve yüksek derecede güvenilir, Üçüncü faktör ise “**Normatif Bağlılık**” Cronbach’s Alfa değerinin 0,767 ve dördüncü faktör ise “**Zorunluluk**” Cronbach’s Alfa değerinin 0,776 ve oldukça güvenilir olduğu görülmüştür.

5.2.3. İşe Adanmışlığın Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Kurumsal İtibarın Rolü Ve Toplam Değerler Üzerinden Regresyon Analizi Sonuçları

Bu bölümde işe adanmışlığın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine alt boyutlara ayrılmadan toplam değerler üzerinden bakılmıştır.

Tablo 5.13. Örgütsel Bağlılık İle Kurumsal İtibar Ve İşe Adanmışlık Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

	Standart	t	p	R	R ²	F	p	ΔR ²	ΔF	p
	Katsayılar									
	β									
İşe Adanmışlık	0.30	4.25	0.00	0.30	0.09	18.09	0.00	0.09	18.09	0.00
İşe Adanmışlık	0.15	1.86	0.07	0.39	0.15	16.12	0.00	0.06	12.95	0.00
Kurumsal İtibar	0.29	3.60	0.00							
İşe Adanmışlık	0.17	1.98	0.05	0.39	0.16	10.87	0.00	0.00	0.48	0.49
Kurumsal İtibar	0.29	3.58	0.00							
İşe Adanmışlık* Kurumsal İtibar	0.05	0.69	0.49							

Tablo 5.8’de görüldüğü üzere, İşe adanmışlığın örgütsel bağlılığı anlamlı derecede açıkladığı ve açıklayıcılığının oldukça düşük olduğu görülmüştür (R²=0.09). Modele kurumsal itibar değişkeni de eklendiğinde açıklayıcılığın anlamlı derecede artmış ancak açıklayıcılığın yine de düşük olduğu görülmüştür (R²= 0.15). Dikkat çekici nokta ise; modele kurumsal itibar değişkeni eklendiğinde işe adanmışlığın artık anlamlılığını yitirdiği ve modelin sadece kurumsal itibar tarafından açıklanmasıdır. Kurumsal itibar şartlı değişken etkisini görebilmek için modele İşe adanmışlık ile Kurumsal İtibar çarpımı eklendiğinde şartlı değişken etkisinin olmadığı sadece Kurumsal İtibarın Örgütsel bağlılığı etkilediği görülmektedir (β=0,29; p=0.00)

**Tablo 5.14. İşe Adanmışlık Alt Boyutlarının Devam Bağlılığına Etkisi
Regresyon Analizi Sonuçları**

	Standart	t	p	R	R ²	F	p
	Katsayılar						
	β						
Duygusal Adanmışlık	0.41	4.41	0.00	0.51	0.26	20.64	0.00
Fiziksel Adanmışlık	0.03	0.25	0.80				
Zihinsel Adanmışlık	0.12	1.44	0.15				

Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık Devam Bağlılığı Alt Boyutu

Tablo 5.9’da görüldüğü üzere, İşe adanmışlık alt boyutları olan Duygusal Adanmışlık, Fiziksel Adanmışlık ve Zihinsel Adanmışlığın Örgütsel Bağlılığın alt boyutu olan Devam bağlılığına etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda alt boyutlar arasında sadece Duygusal Adanmışlığın Devam Bağlılığını anlamlı derecede açıkladığı ve açıklayıcılığının oldukça düşük olduğu görülmüştür ($R^2=0,26$). Diğer iki alt boyutun anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüş ve bu nedenle tabloya dâhil edilememiştir.

Tablo 5.15. Kurumsal İtibar Alt Boyutlarının Devam Bağlılığına Etkisi
Regresyon Analizi Sonuçları

	Standart	t	p	R	R ²	F	p
	Katsayılar						
	β						
Kurumsal İtibar Genel Bilgi	0.14	1.54	0.13	0.64	0.41	41.63	0.00
Kurumsal İtibar Farklılık	0.54	5.65	0.00				
Kurumsal İtibar Sosyal Sorumluluk	-0.04	-0.49	0.62				

Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık Devam Bağlılığı Alt Boyutu

Tablo 5.10'da görüldüğü üzere, Kurumsal İtibar alt boyutları olan Genel Bilgi, Farklılık ve Sosyal Sorumluluğun Örgütsel Bağlılığın alt boyutu olan Devam bağlılığına etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda alt boyutlar arasında sadece Genel Bilgi alt boyutunun Devam Bağlılığını anlamlı derecede açıkladığı ve açıklayıcılığının düşük olduğu görülmüştür ($R^2=0,41$) Diğer iki alt boyutun anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüş ve bu nedenle tabloya dâhil edilememiştir.

Tablo 5.16. Kurumsal İtibar Alt Boyutlarının Duygusal Bağlılığına Etkisi
Regresyon Analizi Sonuçları

	Standart	t	p	R	R ²	F	p
	Katsayılar						
	β						
Kurumsal İtibar Genel Bilgi	0.10	0.86	0.39	0.39	0.15	10.61	0.00
Kurumsal İtibar Farklılık	-0.44	-3.78	0.00				
Kurumsal İtibar Sosyal Sorumluluk	-0.04	-0.45	0.65				

Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık Duygusal Bağlılık Alt Boyutu

Tablo 5.11’de görüldüğü üzere, Kurumsal itibar alt boyutları olan genel bilgi, farklılık ve sosyal sorumluluğun örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılığa etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda alt boyutlar arasında sadece genel bilgi alt boyutunun duygusal bağlılığı anlamlı derecede açıkladığı ve açıklayıcılığının oldukça düşük olduğu görülmüştür ($R^2=0,15$). Ayrıca Farklılık alt boyutunun duygusal bağlılığı ters yönde etkilediği görülmüştür ($\beta=-0,44$; $p=0.00$). Bu nedenle farklılık düzeyi azaldıkça duygusal bağlılık düzeyinin arttığı tespit edilmiştir. Diğer iki alt boyutun anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüş ve bu nedenle tabloya dâhil edilememiştir.

Kurumsal İtibar ve İşe Adanmışlık düzeylerinin örgütsel bağlılık alt boyutları olan normatif ve zorunlu bağlılık ile üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuştur.

Tablo 5.17. İşe Adanmışlık ve Kurumsal İtibar İle Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

	Standart Katsayılar	t	p	R	R ²	F	p	ΔR ²	ΔF	p
	β									
İşe Adanmışlık	0.30	4.25	0.00	0.30	0.09	18.09	0.00	0.09	18.09	0.00
İşe Adanmışlık	0.15	1.86	0.07	0.39	0.15	16.12	0.00	0.06	12.95	0.00
Kurumsal İtibar	0.29	3.60	0.00							
İşe Adanmışlık	0.17	1.98	0.05	0.39	0.16	10.87	0.00	0.00	0.48	0.49
Kurumsal İtibar	0.29	3.58	0.00							
İşe Adanmışlık* Kurumsal İtibar	0.05	0.69	0.49							

Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları

Tablo 5.12’de görüldüğü üzere, İşe adanmışlığın örgütsel bağlılığı anlamlı derecede açıkladığı ve açıklayıcılığının oldukça düşük olduğu görülmüştür ($R^2=0.09$). Modele kurumsal itibar değişkeni de eklendiğinde açıklayıcılığın anlamlı derecede artmış ancak açıklayıcılığın yine de düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.15$). Kurumsal itibar şartlı değişken etkisini görebilmek için modele İşe adanmışlık ile Kurumsal İtibar çarpımı eklendiğinde açıklayıcılığın anlamlı derecede artmış ancak açıklayıcılığın yine de düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.16$).

Tablo 5.18. İşe Adanmışlık Alt Boyutu Duygusal Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Genel Bilgi Alt Boyutunun Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Devam Bağlılığı Arasındaki Regresyon Analizi

	Standart	t	p	R	R ²	F	p	ΔR ²	ΔF	p
	Katsayılar									
	β									
Duygusal Adanmışlık	0,50	7,65	0,00	0,50	0,65	58,56	0,00	0,25	58,56	0,00
Duygusal Adanmışlık	0,30	4,42	0,00	0,61	0,38	52,63	0,00	0,13	35,49	0,00
K.İ. Genel Bilgi	0,40	5,96	0,00							
Duygusal Adanmışlık	0,34	4,69	0,00	0,62	0,38	36,11	0,00	0,01	2,29	0,13
K.İ. Genel Bilgi	0,39	5,75	0,00							
Duygusal Adanmışlık *K.İ. Genel Bilgi	0,10	1,52	0,13							

Bağımlı değişken : Örgütsel Bağlılık Devam Bağlılığı Alt Boyutu

İA1*Kİ1 ÖB1

Tablo 5.13’de görüldüğü üzere, İşe adanmışlık alt boyutu olan duygusal adanmışlığın devam bağlılığını anlamlı derecede açıkladığı ve açıklayıcılığının orta derecede olduğu görülmüştür ($R^2=0.65$). Modele kurumsal itibar alt boyutu genel bilgi değişkeni de eklendiğinde açıklayıcılık anlamlı derecede azalmış olduğu görülmüştür ($R^2= 0.38$). Ayrıca modele kurumsal itibar alt boyutu genel bilgi şartlı değişken etkisini görebilmek için modele duygusal adanmışlık ile genel bilgi çarpımı eklendiğinde açıklayıcılığın anlamlı derecede azalmış olduğu görülmüştür ($R^2= 0.38$).

Tablo 5.19. İşe Adanmışlık Alt Boyutu Duygusal Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Genel Bilgi Alt Boyutunun Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu olan Duygusal Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi

	Standart Katsayılar	t	p	R	R ²	F	p	ΔR ²	ΔF	p
	β									
Duygusal Adanmışlık	-0,16	-2,125	0,04	0,16	0,02	4,51	0,04	0,02	4,51	0,04
Duygusal Adanmışlık	-0,04	-0,44	0,66	0,27	0,07	6,88	0,00	0,05	90,47	0,00
K.İ. Genel Bilgi	-0,25	-3,09	0,00							
Duygusal Adanmışlık	-0,06	-0,72	0,48	0,28	0,08	4,84	0,00	0,00	0,78	0,38
K.İ. Genel Bilgi	-0,24	-2,88	0,00							
Duygusal Adanmışlık *K.İ. Genel Bilgi	-0,06	-0,89	0,38							

Bağımlı değişken : Örgütsel Bağlılık Duygusal Bağlılık Alt Boyutu

İA1*Kİ 1 ÖB 2

Tablo 5.14’de görüldüğü üzere, İşe adanmışlık alt boyutu olan duygusal adanmışlığın duygusal bağlılığı açıkladığı ve açıklayıcılığının oldukça düşük olduğu görülmüştür ($R^2=0.02$). Modele kurumsal itibar alt boyutu genel bilgi değişkeni de eklendiğinde açıklayıcılığın arttığı ancak açıklayıcılığın yine de düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.07$). Dikkat çekici nokta ise; modele genel bilgi değişkeni eklendiğinde duygusal adanmışlığın artık anlamlılığını yitirdiği ve modelin sadece genel bilgi tarafından açıklanmasıdır. Ayrıca modele kurumsal itibar alt boyutu genel bilgi şartlı değişken etkisini görebilmek için modele duygusal adanmışlık ile genel bilgi çarpımı eklendiğinde açıklayıcılık artmış ancak açıklayıcılığın yine de düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.08$).

Tablo 5.20. İşe Adanmışlık Alt Boyutu Olan Duygusal Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Genel Bilgi Alt Boyutunun Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi

	Standart	t	p	R	R ²	F	p	ΔR ²	ΔF	p
	Katsayılar β									
Duygusal Adanmışlık	0,06	0,793	0,43	0,06	0,00	0,63	0,43	0,00	0,63	0,43
Duygusal Adanmışlık	-0,16	0,85	0,85	0,15	0,02	2,01	0,14	0,02	3,38	0,07
K.İ. Genel Bilgi	0,16	0,07	0,07							
Duygusal Adanmışlık	-0,03	0,74	0,74	0,15	0,02	1,41	0,24	0,00	0,22	0,64
K.İ. Genel Bilgi	0,16	0,06	0,06							
Duygusal Adanmışlık *K.İ. Genel Bilgi	-0,04	0,64	0,64							

Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık Normatif Bağlılık Alt Boyutu

Tablo 5.15’de görüldüğü üzere, İşe adanmışlık alt boyutu olan duygusal adanmışlığın normatif bağlılığı açıklamadığı görülmüştür ($R^2=0.00$). Modele kurumsal itibar alt boyutu genel bilgi değişkeni de eklendiğinde açıklayıcılığın arttığı ancak açıklayıcılığın yine de oldukça düşük olduğu görülmüştür ($R^2=0.02$). Dikkat çekici nokta ise; modele genel bilgi değişkeni eklendiğinde duygusal adanmışlığın artık anlamlılığını yitirdiği ve modelin sadece genel bilgi tarafından açıklanmasıdır. Ayrıca modele Kurumsal itibar Alt boyutu genel bilgi şartlı değişken etkisini görebilmek için modele duygusal adanmışlık ile genel bilgi çarpımı eklendiğinde modelin sadece genel bilginin ($\beta=-0,04$) ters yönde etkilediği, duygusal adanmışlık ve şartlı değişkeninin etkilemediği görülmektedir ($p=0.06$).

Kurumsal itibar ve işe Adanmışlık alt boyutlarının örgütsel bağlılık alt boyutu olan zorlunlu bağlılık düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuştur.

Tablo 5.21. İşe Adanmışlık Alt Boyutu Olan Duygusal Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Olan Farklılığın Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Devam Bağlılığı Arasındaki Regresyon Analizi

	Standart Katsayılar	t	p	R	R ²	F	p	ΔR ²	ΔF	p
	β									
Duygusal Adanmışlık	0.50	0,76	0,00	0.50	0.25	58,56	0.00	0.25	58.55	0.00
Duygusal Adanmışlık	0.23	3,50	0,00	0,67	0.45	71,08	0.00	0.20	63.32	0.00
K.İ. Farklılık	0.52	7,96	0,00							
Duygusal Adanmışlık	0.28	4,17	0,00	0.69	0.47	52,05	0.00	0.02	8,24	0.00
K.İ. Farklılık	0.53	8,33	0,00							
Duygusal Adanmışlık *K.İ. Farklılık	0.17	2,87	0,00							

Bağımlı değişken : Örgütsel Bağlılık Devam Bağlılığı Alt Boyutu

İA1*Kİ2 ÖB1

Tablo 5.16’da görüldüğü üzere, İşe adanmışlık alt boyutu olan duygusal adanmışlığın devam bağlılığını anlamlı derecede açıkladığı ve açıklayıcılığının düşük olduğu görülmüştür ($R^2=0.25$). Modele kurumsal itibar alt boyutu farklılık değişkeni de eklendiğinde açıklayıcılık anlamlı derecede artmış ancak açıklayıcılığın düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.45$). Ayrıca modele Kurumsal itibar alt boyutu farklılık şartlı değişken etkisini görebilmek için modele duygusal adanmışlık ile farklılık çarpımı eklendiğinde açıklayıcılık anlamlı derecede artmış ancak açıklayıcılığın yine de düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.47$).

Tablo 5.22. İşe Adanmışlık Alt Boyutu Olan Duygusal Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Olan Farklılığın Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Duygusal Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi

	Standart Katsayılar	t	p	R	R ²	F	p	ΔR ²	ΔF	p
	β									
Duygusal Adanmışlık	-0,15	-2,12	0,03	0.16	0,24	4,51	0,03	0.02	4,51	0,03
Duygusal Adanmışlık	0,06	0,70	0,48	0.39	0,15	15,80	0,00	0,13	26,45	0,00
K.İ. Farklılık	-0,41	-5,14	0,00							
Duygusal Adanmışlık	0,00	0,06	0,96	0.43	0,18	13,12	0,00	0,03	6,73	0,01
K.İ. Farklılık	-0,43	-5,43	0,00							
Duygusal Adanmışlık *K.İ. Farklılık	-0,18	-2,59	0,01							

Bağımlı Değişken : Örgütsel Bağlılık Duygusal Bağlılık Alt Boyutu

İA1*Kİ2 ÖB 2

Tablo 5.17’de görüldüğü üzere, İşe adanmışlık alt boyutu olan duygusal adanmışlığın duygusal bağlılığı anlamlı derecede açıkladığı ve açıklayıcılığının düşük olduğu görülmüştür ($R^2=0.24$). Modele kurumsal itibar alt boyutu farklılık değişkeni de eklendiğinde açıklayıcılık anlamlı derecede azaldığı görülmüştür ($R^2= 0.15$). Ayrıca modele kurumsal itibar alt boyutu farklılık şartlı değişken etkisini görebilmek için modele duygusal adanmışlık ile farklılık çarpımı eklendiğinde açıklayıcılık anlamlı derecede artmış ancak açıklayıcılığın yine de düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.18$). Ayrıca farklılık düzeyinin duygusal bağlılığın üzerinde ters yönde ($\beta=-0,43$) etkisinin olduğu görülmektedir ($p=0.00$).

Tablo 5.23. İşe Adanmışlık Alt Boyutu Olan Duygusal Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Olan Farklılığın Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi

	Standart	t	p	R	R ²	F	p	ΔR ²	ΔF	p
	Katsayılar									
	β									
Duygusal Adanmışlık	0,06	0,79	0,42	0,59	0,00	0,63	0,42	0,00	0,62	0,42
Duygusal Adanmışlık	-0,04	-0,46	0,64	0,17	0,03	2,83	0,06	0,02	5,01	0,02
K.İ. Farklılık	0,19	2,24	0,02							
Duygusal Adanmışlık	-0,05	-0,57	0,57	0,18	0,03	1,96	0,12	0,00	0,23	0,62
K.İ. Farklılık	0,19	2,18	0,03							
Duygusal Adanmışlık *K.İ. Farklılık	-0,04	-0,49	0,63							

Bağımlı Değişken : Örgütsel Bağlılık Normatif Bağlılık Alt Boyutu

İA1*Kİ2 ÖB 3

Tablo 5.18’de görüldüğü üzere, İşe adanmışlık alt boyutu olan duygusal adanmışlığın normatif bağlılığını anlamlı derecede açıklamadığı görülmüştür ($R^2=0.00$). Modele kurumsal itibar alt boyutu farklılık değişkeni de eklendiğinde açıklayıcılığın arttığı ancak açıklayıcılığın yine de oldukça düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.03$). Dikkat çekici nokta ise; modele farklılık değişkeni eklendiğinde duygusal adanmışlığın artık anlamlılığını yitirdiği ve modelin sadece farklılık tarafından açıklanmasıdır. Ayrıca modele kurumsal itibar alt boyutu farklılık şartlı değişken etkisini görebilmek için modele duygusal adanmışlık ile farklılık çarpımı eklendiğinde modelin sadece farklılık ($\beta=0,19$) etkili olduğu ve şartlı değişkeninin etkilemediği görülmektedir ($p=0.06$).

Kurumsal itibar ve işe adanmışlık alt boyutları düzeylerinin örgütsel bağlılık alt boyutu olan zorunlu bağlılık ile üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuştur.

Tablo 5.24. İşe Adanmışlık Alt Boyutu Olan Duygusal Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Olan Sosyal Sorumluluğun Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Devam Bağlılığı Arasındaki Regresyon Analizi

	Standart Katsayılar	t	p	R	R ²	F	p	ΔR ²	ΔF	p
	β									
Duygusal Adanmışlık	0,50	7,65	0,00	0,49	0,25	58,56	0,00	0,25	58,55	0,00
Duygusal Adanmışlık	0,42	5,80	0,00	0,51	0,26	31,86	0,00	0,17	4,14	0,04
K.İ. Sosyal Sorumluluk	0,15	2,04	0,04							
Duygusal Adanmışlık	0,46	6,16	0,00	0,53	0,28	22,92	0,00	0,16	3,97	0,05
K.İ. Sosyal Sorumluluk	0,18	2,39	0,02							
Duygusal Adanmışlık *K.İ. Sosyal Sorumluluk	0,14	1,99	0,05							

Bağımlı Değişken : Örgütsel Bağlılık Devam Bağlılığı Alt Boyutu

İA1*Kİ3 ÖB 1

Tablo 5.19’da görüldüğü üzere, İşe adanmışlık alt boyutu olan duygusal adanmışlığın devam bağlılığını anlamlı derecede açıkladığı ve açıklayıcılığının düşük olduğu görülmüştür ($R^2=0.25$). Modele kurumsal itibar alt boyutu sosyal sorumluluk değişkeni de eklendiğinde açıklayıcılık artmış ancak açıklayıcılığın yine de düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.26$). Ayrıca modele kurumsal itibar alt boyutu sosyal sorumluluk şartlı değişken etkisini görebilmek için modele duygusal adanmışlık ile sosyal sorumluluk çarpımı eklendiğinde açıklayıcılık anlamlı derecede artmış ancak açıklayıcılığın yine de düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.28$).

Tablo 5.25. İşe Adanmışlık Alt Boyutu Olan Duygusal Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Olan Sosyal Sorumluluğun Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Duygusal Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi

	Standart	t	p	R	R ²	F	p	ΔR ²	ΔF	p
	Katsayılar									
	β									
Duygusal Adanmışlık	-0,16	-2,13	0,04	0,16	0,02	4,51	0,04	0,02	4,51	0,04
Duygusal Adanmışlık	-0,06	-0,67	0,50	0,24	0,06	5,59	0,00	0,03	6,53	0,01
K.İ. Sosyal Sorumluluk	-0,21	-2,56	0,11							
Duygusal Adanmışlık	-0,98	-1,16	0,25	0,29	0,08	5,25	0,00	0,02	4,34	0,04
K.İ. Sosyal Sorumluluk	-0,24	-2,93	0,00							
Duygusal Adanmışlık *K.İ. Sosyal Sorumluluk	-0,16	-2,08	0,04							

Bağımlı Değişken : Örgütsel Bağlılık Duygusal Bağlılık Alt Boyutu

İA1*Kİ3 ÖB 2

Tablo 5.20’de görüldüğü üzere, İşe adanmışlık alt boyutu olan duygusal adanmışlığın duygusal bağlılığını anlamlı derecede açıkladığı ve açıklayıcılığının düşük olduğu görülmüştür ($R^2=0.02$). Modele kurumsal itibar alt boyutu sosyal sorumluluk değişkeni de eklendiğinde açıklayıcılık anlamlı derecede artmış ancak açıklayıcılığın yine de düşük olduğu görülmüştür ($R^2=0.06$). Ayrıca modele kurumsal itibar alt boyutu sosyal sorumluluk şartlı değişken etkisini görebilmek için modele duygusal adanmışlık ile sosyal sorumluluk çarpımı eklendiğinde açıklayıcılık anlamlı derecede artmış ancak açıklayıcılığın yine de düşük olduğu görülmüştür ($R^2=0.08$).

Kurumsal İtibar ve işe adanmışlık alt boyutlarının örgütsel bağlılık alt boyutu olan normatif ve zorunlu bağlılık ile düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuştur.

Tablo 5.26. İşe Adanmışlık Alt Boyutu Olan Fiziksel Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Olan Genel Bilginin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Devam Bağlılığı Arasındaki Regresyon Analizi

	Standart	t	p	R	R ²	F	p	ΔR ²	ΔF	p
	Katsayılar									
	β									
Fiziksel Adanmışlık	0,40	5,76	0,00	0,40	0,16	33,22	0,00	0,16	33,22	0,00
Fiziksel Adanmışlık	0,21	3,24	0,00	0,58	0,34	46,17	0,00	0,19	50,07	0,00
K.İ. Genel Bilgi	0,47	7,08	0,00							
Fiziksel Adanmışlık	0,28	3,89	0,00	0,60	0,36	33,05	0,00	0,02	4,83	0,03
K.İ. Genel Bilgi	0,44	6,72	0,00							
Fiziksel Adanmışlık *K.İ. Genel Bilgi	0,15	2,20	0,02							

Bağımlı Değişken : Örgütsel Bağlılık Devam Bağlılığı Alt Boyutu

İA2*Kİ 1 ÖB 1

Tablo 5.21’de görüldüğü üzere, İşe adanmışlık alt boyutu olan fiziksel adanmışlığın devam bağlılığını anlamlı derecede açıkladığı ve açıklayıcılığının düşük olduğu görülmüştür ($R^2=0.16$). Modele kurumsal itibar alt boyutu genel bilgi değişkeni de eklendiğinde açıklayıcılık anlamlı derecede arttı ancak açıklayıcılığın yine de düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.34$). Ayrıca modele kurumsal itibar alt boyutu genel bilgi şartlı değişken etkisini görebilmek için modele fiziksel adanmışlık ile genel bilgi çarpımı eklendiğinde açıklayıcılık anlamlı derecede arttı ancak açıklayıcılığın yine de düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.36$).

Tablo 5.27. İşe Adanmışlık Alt Boyutu Olan Fiziksel Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Olan Genel Bilginin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Duygusal Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi

	Standart	t	p	R	R ²	F	p	ΔR ²	ΔF	p
	Katsayılar									
	β									
Fiziksel Adanmışlık	-0,16	-2,28	0,02	0,17	0,03	5,18	0,02	0,03	5,18	0,02
Fiziksel Adanmışlık	-0,07	-0,97	0,33	0,27	0,08	7,28	0,00	0,05	9,15	0,00
K.İ. Genel Bilgi	-0,23	-3,02	0,00							
Fiziksel Adanmışlık	-0,15	-1,86	0,06	0,32	0,10	6,79	0,00	0,03	5,45	0,02
K.İ. Genel Bilgi	-0,20	-2,66	0,01							
Fiziksel Adanmışlık *K.İ. Genel Bilgi	-0,12	-2,33	0,02							

Bağımlı Değişken : Örgütsel Bağlılık Duygusal Bağlılık Alt Boyutu

İA2*Kİ 1 ÖB 2

Tablo 5.22’de görüldüğü üzere, İşe adanmışlık alt boyutu olan fiziksel adanmışlığın duygusal bağlılığı açıkladığı ve açıklayıcılığının oldukça düşük olduğu görülmüştür ($R^2=0.03$). Modele kurumsal itibar alt boyutu genel bilgi değişkeni de eklendiğinde açıklayıcılığın anlamlı derecede arttığı ancak açıklayıcılığın yine de düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.08$). Ayrıca modele kurumsal itibar alt boyutu genel bilgi şartlı değişken etkisini görebilmek için modele fiziksel adanmışlık ile genel bilgi çarpımı eklendiğinde açıklayıcılık anlamlı derecede artmış ancak açıklayıcılığın yine de düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.10$). Ayrıca beta değerlerine bakıldığında fiziksel adanmışlık ve kurumsal itibar genel bilgi alt boyutları ile duygusal bağlılık arasında ters yönlü bir etki olduğu görülmüştür.

Tablo 5.28. İşe Adanmışlık Alt Boyutu Olan Fiziksel Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Olan Genel Bilginin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi

	Standart	t	p	R	R ²	F	p	ΔR ²	ΔF	p
	Katsayılar									
	β									
Fiziksel Adanmışlık	0,03	0,46	0,65	0,03	0,00	0,21	0,65	0,00	0,21	0,65
Fiziksel Adanmışlık	-0,03	-0,03	0,73	0,15	0,02	2,05	0,13	0,02	3,89	0,05
K.İ. Genel Bilgi	0,16	0,16	0,05							
Fiziksel Adanmışlık	-0,04	-0,04	0,62	0,15	0,02	1,42	0,24	0,00	0,19	0,66
K.İ. Genel Bilgi	0,16	0,16	0,05							
Fiziksel Adanmışlık *K.İ. Genel Bilgi	-0,36	-0,04	0,66							

Bağımlı Değişken : Örgütsel Bağlılık Normatif Bağlılık Alt Boyutu

İA2*Kİ 1 ÖB 3

Tablo 5.23’de görüldüğü üzere, İşe adanmışlık alt boyutu olan fiziksel adanmışlığın normatif bağlılığı anlamlı derecede açıklamadığı görülmüştür ($R^2=0.00$). Modele kurumsal itibar alt boyutu genel bilgi değişkeni de eklendiğinde sadece kurumsal itibarın modeli açıkladığı ve açıklayıcılığın oldukça düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.02$) Ayrıca modele kurumsal itibar alt boyutu genel bilgi şartlı değişken etkisini görebilmek için modele fiziksel adanmışlık ile genel bilgi çarpımı eklendiğinde modelin sadece genel bilginin ($\beta=0,16$) etkilediği, şartlı değişkeninin etkilemediği görülmektedir ($p=0.05$).

Kurumsal itibar ve işe adanmışlık alt boyutlarının örgütsel bağlılık alt boyutu olan zorunlu bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuştur.

Tablo 5.29. İşe Adanmışlık Alt Boyutu Olan Fiziksel Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Olan Farklılığın Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Devam Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi

	Standart Katsayılar	t	p	R	R ²	F	p	ΔR ²	ΔF	p
	β									
Fiziksel Adanmışlık	0,40	5,76	0,00	0,39	0,16	33,21	0,00	0,16	33,21	0,00
Fiziksel Adanmışlık	0,15	2,41	0,02	0,65	0,42	65,63	0,00	0,27	82,92	0,00
K.İ. Farklılık	0,57	9,11	0,00							
Fiziksel Adanmışlık	0,25	3,89	0,00	0,69	0,47	53,51	0,00	0,05	17,31	0,00
K.İ. Farklılık	0,59	9,74	0,00							
Fiziksel Adanmışlık *K.İ. Farklılık	0,25	4,16	0,00							

Bağımlı Değişken : Örgütsel Bağlılık Devam Bağlılığı Alt Boyutu

İA2*Kİ 2 ÖB 1

Tablo 5.24’de görüldüğü üzere, İşe adanmışlık alt boyutu olan fiziksel adanmışlığın devam bağlılığını anlamlı derecede açıkladığı ve açıklayıcılığının düşük olduğu görülmüştür ($R^2=0.16$). Modele kurumsal itibar alt boyutu farklılık değişkeni de eklendiğinde açıklayıcılık anlamlı derecede arttığı görülmüştür ($R^2= 0.42$). Ayrıca modele kurumsal itibar alt boyutu farklılık şartlı değişken etkisini görebilmek için modele fiziksel adanmışlık ile kurumsal itibar farklılık çarpımı eklendiğinde açıklayıcılık anlamlı derecede artmış ancak açıklayıcılığın yine de düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.47$).

Tablo 5.30. İşe Adanmışlık Alt Boyutu Olan Fiziksel Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Olan Farklılığın Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Duygusal Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi

	Standart	t	p	R	R ²	F	p	ΔR ²	ΔF	p
	Katsayılar									
	β									
Fiziksel Adanmışlık	-0,17	-2,28	0,02	0,17	0,03	5,18	0,02	0,03	5,18	0,02
Fiziksel Adanmışlık	-0,04	-0,06	0,96	0,38	0,15	15,51	0,00	0,12	25,15	0,00
K.İ. Farklılık	-0,38	-5,02	0,00							
Fiziksel Adanmışlık	-0,12	-1,49	0,14	0,46	0,21	16,02	0,00	0,07	14,67	0,00
K.İ. Farklılık	-0,40	-5,41	0,00							
Fiziksel Adanmışlık *K.İ. Farklılık	-0,28	-3,83	0,00							

Bağımlı Değişken : Örgütsel Bağlılık Duygusal Bağlılık Alt Boyutu

İA2*Kİ 2 ÖB 2

Tablo 5.25’de görüldüğü üzere, İşe adanmışlık alt boyutu olan fiziksel adanmışlığın duygusal bağlılığı açıkladığı ve açıklayıcılığının düşük olduğu görülmüştür ($R^2=0.03$). Modele kurumsal itibar alt boyutu farklılık değişkeni de eklendiğinde açıklayıcılığın anlamlı derecede arttığı görülmüştür ($R^2= 0.15$). Dikkat çekici nokta ise; modele farklılık değişkeni eklendiğinde fiziksel adanmışlığın artık anlamlılığını yitirdiği ve modelin sadece farklılık tarafından açıklanmasıdır. Ayrıca modele kurumsal itibar alt boyutu olan farklılık şartlı değişken etkisini görebilmek için modele fiziksel adanmışlık ile farklılık çarpımı eklendiğinde açıklayıcılık anlamlı derecede artmış ancak açıklayıcılığın yine de düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.21$).

Tablo 5.31. İşe Adanmışlık Alt Boyutu Olan Fiziksel Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Olan Farklılığın Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi

	Standart	t	p	R	R ²	F	p	ΔR ²	ΔF	p
	Katsayılar									
	β									
Fiziksel Adanmışlık	0,03	0,46	0,65	0,03	0,01	0,21	0,65	0,01	0,21	0,65
Fiziksel Adanmışlık	-0,05	-0,59	0,56	0,18	0,03	2,89	0,58	0,03	5,57	0,02
K.İ. Farklılık	0,19	2,36	0,02							
Fiziksel Adanmışlık	-0,06	-0,66	0,51	0,18	0,03	1,95	0,12	0,00	0,09	0,76
K.İ. Farklılık	0,19	2,33	0,02							
Fiziksel Adanmışlık *K.İ. Farklılık	-0,03	-0,30	0,76							

Bağımlı Değişken : Örgütsel Bağlılık Normatif Bağlılık Alt Boyutu

İA2*Kİ 2 ÖB 3

Tablo 5.26’da görüldüğü üzere, İşe adanmışlık alt boyutu olan fiziksel adanmışlığın normatif bağlılığını anlamlı derecede açıklamadığı görülmüştür. Açıklayıcılık derecesinin çok düşük olduğu görülmüştür. ($R^2=0.01$). Modele kurumsal itibar alt boyutu farklılık değişkeni de eklendiğinde az derecede arttığı ve açıklayıcılığın yinede oldukça düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.03$). Ayrıca modele kurumsal itibar alt boyutu farklılık şartlı değişken etkisini görebilmek için modele fiziksel adanmışlık ile kurumsal itibar farklılık çarpımı eklendiğinde modelin sadece farklılık ($\beta=0,19$) etkili olduğu ve şartlı değişkeninin etkilemediği görülmektedir ($p=0.02$).

Kurumsal İtibar ve İşe Adanmışlık alt boyutları düzeyleri örgütsel bağlılık alt boyutu olan zorunlu bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuştur. Bu sebeple tablolandırılmamıştır.

Tablo 5.32. İşe Adanmışlık Alt Boyutu Olan Fiziksel Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Olan Sosyal Sorumluluğun Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Devam Bağlılığı Arasındaki Regresyon Analizi

	Standart Katsayılar	t	p	R	R ²	F	p	ΔR ²	ΔF	p
	β									
Fiziksel Adanmışlık	0,40	5,76	0,00	0,40	0,16	33,21	0,00	0,16	33,21	0,00
Fiziksel Adanmışlık	0,29	3,85	0,00	0,44	0,19	21,08	0,00	0,04	7,71	0,00
K.İ. Sosyal Sorumluluk	0,21	2,78	0,00							
Fiziksel Adanmışlık	0,37	4,59	0,00	0,47	0,22	16,74	0,00	0,03	6,72	0,01
K.İ. Sosyal Sorumluluk	0,24	3,18	0,00							
Fiziksel Adanmışlık *K.İ. Sosyal Sorumluluk	0,19	2,59	0,01							

Bağımlı Değişken : Örgütsel Bağlılık Devam Bağlılığı Alt Boyutu

İA2*Kİ 3 ÖB 1

Tablo 5.27’de görüldüğü üzere, İşe adanmışlık alt boyutu olan fiziksel adanmışlığın devam bağlılığını anlamlı derecede açıkladığı ve açıklayıcılığının düşük olduğu görülmüştür ($R^2=0.16$). Modele kurumsal itibar alt boyutu sosyal sorumluluk değişkeni de eklendiğinde açıklayıcılık anlamlı derecede artmış ancak açıklayıcılığın yine de düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.19$). Ayrıca modele Kurumsal itibar Alt boyutu sosyal sorumluluk şartlı değişken etkisini görebilmek için modele fiziksel adanmışlık ile sosyal sorumluluk çarpımı eklendiğinde açıklayıcılık anlamlı derecede artmış ancak açıklayıcılığın yine de düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.22$).

Tablo 5.33. İşe Adanmışlık Alt Boyutu Olan Fiziksel Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Olan Sosyal Sorumluluğun Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Duygusal Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi

	Standart	t	p	R	R ²	F	p	ΔR ²	ΔF	p
	Katsayılar									
	β									
Fiziksel Adanmışlık	-0,17	-2,28	0,02	0,17	0,03	5,18	0,02	0,03	5,18	0,02
Fiziksel Adanmışlık	-0,07	-0,85	0,39	0,25	0,06	5,74	0,00	0,03	6,15	0,01
K.İ. Sosyal Sorumluluk	-0,20	-2,48	0,01							
Fiziksel Adanmışlık	-0,18	-2,04	0,04	0,34	0,11	7,65	0,00	0,05	10,85	0,00
K.İ. Sosyal Sorumluluk	-0,25	-3,02	0,03							
Fiziksel Adanmışlık *K.İ. Sosyal Sorumluluk	-0,27	-3,29	0,00							

Bağımlı Değişken : Örgütsel Bağlılık Duygusal Bağlılık Alt Boyutu

İA2*Kİ 3 ÖB 2

Tablo 5.28’de görüldüğü üzere, İşe adanmışlık alt boyutu olan fiziksel adanmışlığın duygusal bağlılığını açıkladığı ve açıklayıcılığının düşük olduğu görülmüştür ($R^2=0.03$). Modele kurumsal itibar alt boyutu sosyal sorumluluk değişkeni de eklendiğinde açıklayıcılık artmış ancak açıklayıcılığın yine de düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.06$). Ayrıca modele kurumsal itibar alt boyutu sosyal sorumluluk şartlı değişken etkisini görebilmek için modele fiziksel adanmışlık ile sosyal sorumluluk çarpımı eklendiğinde açıklayıcılık anlamlı derecede artmış ancak açıklayıcılığın yine de düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.11$). Ayrıca fiziksel adanmışlık ve kurumsal itibar sosyal sorumluluk alt boyutları duygusal bağlılık üzerinde ters yönde etkisi olduğu ‘β’ değerlerinin negatif olması ile görülmüştür.

Kurumsal itibar ve işe adanmışlık alt boyutları düzeylerinin örgütsel bağlılık alt boyutu olan normatif ve zorunlu bağlılık alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuştur. Bu sebeple tablolandırılmamıştır.

Tablo 5.34. İşe Adanmışlık Alt Boyutu Olan Zihinsel Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Olan Genel Bilginin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Devam Bağlılığı Arasındaki Regresyon Analizi

	Standart Katsayılar	t	p	R	R ²	F	p	ΔR ²	ΔF	p
	β									
Zihinsel Adanmışlık	0,37	5,29	0,00	0,37	0,13	27,97	0,00	0,13	27,97	0,00
Zihinsel Adanmışlık	0,23	3,60	0,00	0,59	0,35	47,95	0,00	0,21	58,93	0,00
K.İ. Genel Bilgi	0,48	7,68	0,00							
Zihinsel Adanmışlık	0,27	4,32	0,00	0,62	0,39	37,63	0,00	0,04	11,41	0,00
K.İ. Genel Bilgi	0,50	8,09	0,00							
Zihinsel Adanmışlık *K.İ. Genel Bilgi	0,20	3,38	0,00							

Bağımlı Değişken : Örgütsel Bağlılık Devam Bağlılığı Alt Boyutu

İA3*Kİ 1 ÖB 1

Tablo 5.29’da görüldüğü üzere, İşe adanmışlık alt boyutu olan zihinsel adanmışlığın devam bağlılığını anlamlı derecede açıkladığı ve açıklayıcılığının düşük olduğu görülmüştür ($R^2=0.13$). Modele kurumsal itibar alt boyutu genel bilgi değişkeni de eklendiğinde açıklayıcılık anlamlı derecede arttı ancak açıklayıcılığın yine de düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.35$). Ayrıca modele kurumsal itibar alt boyutu genel bilgi şartlı değişken etkisini görebilmek için modele zihinsel adanmışlık ile genel bilgi çarpımı eklendiğinde açıklayıcılığın arttığı ancak açıklayıcılığın yine de düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.39$).

Tablo 5.35. İşe Adanmışlık Alt Olan Boyutu Zihinsel Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Olan Genel Bilginin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Duygusal Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi

	Standart	t	p	R	R ²	F	p	ΔR ²	ΔF	p
	Katsayılar									
	β									
Zihinsel Adanmışlık	-0,82	-1,10	0,27	0,08	0,01	1,21	0,27	0,01	1,21	0,27
Zihinsel Adanmışlık	-0,06	-0,08	0,94	0,27	0,07	6,78	0,00	0,06	12,27	0,00
K.İ. Genel Bilgi	-0,26	-3,50	0,00							
Zihinsel Adanmışlık	-0,05	-0,72	0,47	0,35	0,19	8,02	0,00	0,05	9,83	0,00
K.İ. Genel Bilgi	-0,28	-3,77	0,00							
Zihinsel Adanmışlık *K.İ. Genel Bilgi	-0,23	-3,14	0,00							

Bağımlı Değişken : Örgütsel Bağlılık Duygusal Bağlılık Alt Boyutu İA3*Kİ 1 ÖB 2

Tablo 5.30'da görüldüğü üzere, İşe adanmışlık alt boyutu olan zihinsel adanmışlığın duygusal bağlılığı açıkladığı ve açıklayıcılığının oldukça düşük olduğu görülmüştür ($R^2=0.01$). Modele kurumsal itibar alt boyutu genel bilgi değişkeni de eklendiğinde açıklayıcılığın arttığı ancak açıklayıcılığın yine de düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.07$). Dikkat çekici nokta ise; modele genel bilgi değişkeni eklendiğinde zihinsel adanmışlığın artık anlamlılığını yitirdiği ve modelin sadece genel bilgi tarafından açıklanmasıdır. Ayrıca modele Kurumsal itibar alt boyutu genel bilgi şartlı değişken etkisini görebilmek için modele zihinsel adanmışlık ile genel bilgi çarpımı eklendiğinde açıklayıcılık anlamlı derecede artmış ancak açıklayıcılığın yine de düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.19$).

Tablo 5.36. İşe Adanmışlık Alt Boyutu Olan Zihinsel Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Olan Genel Bilginin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi

	Standart	t	p	R	R ²	F	p	ΔR ²	ΔF	p
	Katsayılar									
	β									
Zihinsel Adanmışlık	0,04	0,56	0,58	0,04	0,00	0,32	0,58	0,00	0,32	0,58
Zihinsel Adanmışlık	-1,00	-0,01	0,99	0,15	0,02	1,99	0,14	0,02	3,66	0,06
K.İ. Genel Bilgi	0,15	1,91	0,06							
Zihinsel Adanmışlık	0,01	0,12	0,09	0,16	0,02	1,46	0,23	0,00	0,41	0,52
K.İ. Genel Bilgi	0,15	1,95	0,05							
Zihinsel Adanmışlık *K.İ. Genel Bilgi	0,05	0,64	0,52							

Bağımlı Değişken : Örgütsel Bağlılık Normatif Bağlılık Alt Boyutu

İA3*Kİ 1 ÖB 3

Tablo 5.31’de görüldüğü üzere, İşe adanmışlık alt boyutu olan Zihinsel Adanmışlığın Normatif Bağlılığını anlamlı derecede açıklamadığı görülmüştür ($R^2=0.00$). Modele kurumsal itibar alt boyutu genel bilgi değişkeni de eklendiğinde sadece genel bilginin modeli açıkladığı ve açıklayıcılığın oldukça düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.02$). Dikkat çekici nokta ise; modele genel bilgi değişkeni eklendiğinde zihinsel adanmışlığın artık anlamlılığını yitirdiği ve modelin sadece genel bilgi tarafından açıklanmasıdır. Ayrıca modele Kurumsal itibar alt boyutu genel bilgi şartlı değişken etkisini görebilmek için modele zihinsel adanmışlık ile genel bilgi çarpımı eklendiğinde modelin sadece genel bilginin ($\beta=0,15$) etkilediği, şartlı değişkeninin etkilemediği görülmektedir. ($\beta =0.05$).

Tablo 5.37. İşe Adanmışlık Alt Boyutu Olan Zihinsel Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Olan Farklılığın Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Devam Bağlılığı Arasındaki Regresyon Analizi

	Standart Katsayılar	t	p	R	R ²	F	p	ΔR ²	ΔF	p
	β									
Zihinsel Adanmışlık	0,37	5,29	0,00	0,37	0,13	27,97	0,00	0,13	27,97	0,00
Zihinsel Adanmışlık	0,18	3,02	0,00	0,66	0,43	67,41	0,00	0,30	94,35	0,00
K.İ. Farklılık	0,58	9,71	0,00							
Zihinsel Adanmışlık	0,22	3,72	0,00	0,68	0,47	51,66	0,00	0,03	10,74	0,00
K.İ. Farklılık	0,58	10,00	0,00							
Zihinsel Adanmışlık *K.İ. Farklılık	0,18	3,28	0,00							

Bağımlı Değişken : Örgütsel Bağlılık Devam Bağlılığı Alt Boyutu

İA3*Kİ 2 ÖB 1

Tablo 5.32’de görüldüğü üzere, İşe adanmışlık alt boyutu olan zihinsel adanmışlığın devam bağlılığını anlamlı derecede açıkladığı ve açıklayıcılığının düşük olduğu görülmüştür ($R^2=0.13$). Modele kurumsal itibar alt boyutu farklılık değişkeni de eklendiğinde açıklayıcılık anlamlı derecede artmış ancak açıklayıcılığın düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.43$). Ayrıca modele kurumsal itibar alt boyutu farklılık şartlı değişken etkisini görebilmek için modele zihinsel adanmışlık ile farklılık çarpımı eklendiğinde açıklayıcılık anlamlı derecede artmış ancak açıklayıcılığın yine de düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.47$).

Tablo 5.38. İşe Adanmışlık Alt Boyutu Olan Zihinsel Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Olan Farklılığın Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Duygusal Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi

	Standart	t	p	R	R ²	F	p	ΔR ²	ΔF	p
	Katsayılar									
	β									
Zihinsel Adanmışlık	-0,82	-1,10	0,27	0,08	0,01	1,21	0,27	0,01	1,21	0,27
Zihinsel Adanmışlık	0,05	0,66	0,51	0,39	0,15	15,76	0,00	0,14	30,12	0,00
K.İ. Farklılık	-0,40	-5,49	0,00							
Zihinsel Adanmışlık	0,00	0,01	0,99	0,44	0,19	14,11	0,00	0,04	9,33	0,00
K.İ. Farklılık	-0,40	-5,64	0,00							
Zihinsel Adanmışlık *K.İ. Farklılık	-0,21	-3,05	0,00							

Bağımlı Değişken : Örgütsel Bağlılık Duygusal Bağlılık Alt Boyutu

İA3*Kİ 2 ÖB 2

Tablo 5.33’de görüldüğü üzere, İşe adanmışlık alt boyutu olan zihinsel adanmışlığın duygusal bağlılığı anlamlı açıkladığı ve açıklayıcılığının düşük olduğu görülmüştür ($R^2=0.01$). Modele kurumsal itibar alt boyutu farklılık değişkeni de eklendiğinde açıklayıcılık anlamlı derecede artmış ancak açıklayıcılığın yine de oldukça düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.15$). Dikkat çekici nokta ise; modele farklılık değişkeni eklendiğinde zihinsel adanmışlığın artık anlamlılığını yitirdiği ve modelin sadece farklılık tarafından açıklanmasıdır. Ayrıca modele kurumsal itibar alt boyutu farklılık şartlı değişken etkisini görebilmek için modele zihinsel adanmışlık ile farklılık çarpımı eklendiğinde açıklayıcılık anlamlı derecede artmış ancak açıklayıcılığın yine de düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.19$).

Tablo 5.39. İşe Adanmışlık Alt Boyutu Olan Zihinsel Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Olan Farklılığın Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Normatif Bağlılık ile Arasındaki Regresyon Analizi

	Standart	t	p	R	R ²	F	p	ΔR ²	ΔF	p
	Katsayılar									
	β									
Zihinsel Adanmışlık	0,04	0,56	0,58	0,04	0,00	0,32	0,58	0,00	0,32	0,58
Zihinsel Adanmışlık	-0,15	-0,20	0,84	0,17	0,03	2,74	0,07	0,03	5,15	0,02
K.İ. Farklılık	0,18	2,27	0,02							
Zihinsel Adanmışlık	-0,01	-0,16	0,88	0,17	0,03	1,82	0,15	0,00	0,03	0,87
K.İ. Farklılık	0,18	2,26	0,03							
Zihinsel Adanmışlık *K.İ. Farklılık	0,01	0,17	0,87							

Bağımlı Değişken : Örgütsel Bağlılık Normatif Bağlılık Alt Boyutu

İA3*Kİ 2 ÖB 3

Tablo 5.34’de görüldüğü üzere, İşe adanmışlık alt boyutu olan zihinsel adanmışlığın normatif bağlılığı açıklamadığı görülmüştür ($R^2=0.00$). Modele kurumsal itibar alt boyutu farklılık değişkeni de eklendiğinde ise yine açıklayıcılığın oldukça düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.03$). Ayrıca modele kurumsal itibar alt boyutu farklılık şartlı değişken etkisini görebilmek için modele zihinsel adanmışlık ile farklılık çarpımı eklendiğinde modelin sadece farklılık ($\beta=0,18$) etkili olduğu ve şartlı değişkeninin etkilemediği görülmektedir ($p=0.03$).

Kurumsal itibar ve işe adanmışlık alt boyutları düzeyleri örgütsel bağlılık alt boyutu olan zorunlu bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuştur.

Tablo 5.40. İşe Adanmışlık Alt Boyutu Olan Zihinsel Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Olan Sosyal Sorumluluğun Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Devam Bağlılığı Arasındaki Regresyon Analizi

	Standart	t	p	R	R ²	F	p	ΔR ²	ΔF	p
	Katsayılar β									
Zihinsel Adanmışlık	0,37	5,29	0,00	0,37	0,13	27,97	0,00	0,13	27,97	0,00
Zihinsel Adanmışlık	0,26	3,52	0,00	0,43	0,18	19,73	0,00	0,05	10,07	0,00
K.İ. Sosyal Sorumluluk	0,24	3,17	0,00							
Zihinsel Adanmışlık	0,29	3,80	0,00	0,44	0,19	14,16	0,00	0,01	2,65	0,11
K.İ. Sosyal Sorumluluk	0,26	3,44	0,00							
Zihinsel Adanmışlık *K.İ. Sosyal Sorumluluk	0,12	1,63	0,11							

Bağımlı Değişken : Örgütsel Bağlılık Devam Bağlılığı Alt Boyutu

İA3*Kİ 3 ÖB 1

Tablo 5.35’de görüldüğü üzere, İşe adanmışlık alt boyutu olan zihinsel adanmışlığın devam bağlılığını anlamlı derecede açıkladığı ve açıklayıcılığının düşük olduğu görülmüştür ($R^2=0.13$). Modele kurumsal itibar alt boyutu sosyal sorumluluk değişkeni de eklendiğinde açıklayıcılık anlamlı derecede artmış ancak açıklayıcılığın yine de düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.18$). Ayrıca modele kurumsal itibar alt boyutu sosyal sorumluluk şartlı değişken etkisini görebilmek için modele zihinsel adanmışlık ile sosyal sorumluluk çarpımı eklendiğinde açıklayıcılık artmış ancak açıklayıcılığın yine de düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.19$).

Tablo 5.41. İşe Adanmışlık Alt Boyutu Olan Zihinsel Adanmışlık Alt Boyutu ile Kurumsal İtibar Alt Boyutu Olan Sosyal Sorumluluğun Örgütsel Bağlılık Alt Boyutu Olan Duygusal Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi

	Standart	t	p	R	R ²	F	p	ΔR ²	ΔF	p
	Katsayılar									
	β									
Zihinsel Adanmışlık	-0,08	-1,10	0,27	0,08	0,01	0,21	0,27	0,01	1,21	0,27
Zihinsel Adanmışlık	0,03	0,31	0,75	0,24	0,06	5,41	0,01	0,05	9,54	0,00
K.İ. Sosyal Sorumluluk	-0,25	-3,09	0,00							
Zihinsel Adanmışlık	-0,02	-0,29	0,77	0,31	0,10	6,49	0,00	0,04	8,23	0,00
K.İ. Sosyal Sorumluluk	-0,29	-3,63	0,00							
Zihinsel Adanmışlık *K.İ. Sosyal Sorumluluk	-0,22	-2,87	0,01							

Bağımlı Değişken : Örgütsel Bağlılık Duygusal Bağlılık Alt Boyutu

İA3*Kİ 3 ÖB 2

Tablo 5.36'da görüldüğü üzere, İşe adanmışlık alt boyutu olan zihinsel adanmışlığın duygusal bağlılığı açıkladığı ve açıklayıcılığının oldukça düşük olduğu görülmüştür ($R^2=0.01$). Modele kurumsal itibar alt boyutu sosyal sorumluluk değişkeni de eklendiğinde açıklayıcılık artmış ancak açıklayıcılığın yine de düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.06$). Ayrıca modele kurumsal itibar alt boyutu sosyal sorumluluk şartlı değişken etkisini görebilmek için modele zihinsel adanmışlık ile sosyal sorumluluk çarpımı eklendiğinde açıklayıcılık anlamlı derecede artmış ancak açıklayıcılığın yine de düşük olduğu görülmüştür ($R^2= 0.10$).

Kurumsal İtibar ve işe adanmışlık alt boyutları düzeyleri örgütsel bağlılık alt boyutu olan normatif ve zorunlu bağlılık ile üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuştur. Bu nedenle tablolandırılmamıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İşe adanmışlığın örgüte duyulan bağlılık üzerindeki etkisinde kurumsal itibarın rolünün araştırıldığı çalışmada işe adanmışlıkla örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin oluşumunda kurumsal itibarın belirleyici roller üstlenmediği yönünde sonuçlar elde edilmiştir. Bu sonucu ortaya çıkaran faktörler ile söz konusu etkileşimin nasıl olumlu yönde oluşacağına dair öneriler sonuç ve öneriler başlığı altında bu kısımda açıklanacaktır.

Küreselleşme ile birlikte değişen dünyada rekabet üstünlüğü elde edebilmek için kendisini işine adayan ve örgüte karşı bağlılık duyan çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır. İşletmelerin rakipleri ile mücadele edebilmelerinde belirleyici olan iki kavram olarak örgütsel bağlılık ve işe adanmışlık, birbirlerine benzer kavramlar olsalar da birbirinden ayırt edilmesi gereken yapıdadır. İşe adanmışlıktaki heyecan duygusu ve bütüncül yaklaşım, ayırt edici yönler olarak tespit edilmiştir.

Günümüzde işletmeler, tüketicilerin gözünde olumlu bir imaja sahip olarak iyi yerlere geldikleri bilinmektedir. Bu nedenle tüketicilerin kurumsal itibar düzeyi yüksek işletmeleri tercih etmeleri söz konusu olmaktadır. İşe adanmışlık ve örgütsel bağlılık ile kurumsal itibarın ilişkisi kapsamında itibar düzeyi yüksek olan işletmelerin adanmışlık ve bağlılığı yüksek çalışanlara sahip olmada avantaj sahibi olmaları beklenmektedir.

Çalışmada sivil havacılık alanında çalışan kabin amirleri ve kabin memurlarından oluşacak şekilde Onurair, Pegasus ve THY’de çalışan toplam 182 kişinin katılımının sağlandığı bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Çalışmada elde edilen sonuçlar örgütsel bağlılığın alt boyutları ile işe adanmışlığın alt boyutlarının kurumsal itibar ile anlamlı bir ilişkisi olmadığını göstermiştir. Başka bir deyişle çalışmada elde edilen temel sonuca göre kurumsal itibar, işe adanmışlık ve örgütsel bağlılık üzerinde etkiye sahip değildir.

Çalışmada ulaşılan sonuçlar göz önünde bulundurularak aşağıdaki önerilerde bulunmak mümkündür:

- Bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar işletme kadrosunda yer alacak Şekilde planlama yapılmalıdır.
- Kendisini işine adayın çalışanlar gözetilmelidir.
- Örgütsel bağlılık ve işe adanmışlık kavramlarının birbirinden ayırt edilmesi sağlanmalıdır.
- Kurumsal itibarı artıracak Şekilde girişimlerde bulunulmalıdır.
- İşletmenin sahip olduğu itibar düzeyinin çalışanların ve müşterilerin tercihlerini etkileyebilecek nitelikte olduğunun farkında olarak hareket edilmelidir.



KAYNAKÇA

- Ada, N., İ. Alver, ve F. Atlı. (2008). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. 8.2, 487-518.
- Akgün, Y.E. (2015). Örgütlerde Algılanan Personel Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi SBE.
- Alnıaçık, E., Ü. Alnıaçık, N. Genç. (2010). Kurumsal itibar bileşenlerinin algılanan önemi demografik özelliklerden etkilenmekte midir. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 13.23, 93-114.
- Alnıaçık, Ü. (2011). Kurumsal İtibarı Oluşturan Farklı Bileşenlerin Müşteri Bağlılığı Üzerindeki Etkileri. *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*. 7, 65-96.
- Ankara: İleri Giden Ofset.
- Aytaç, Ö. (2004). Örgütler: Sosyolojik Bir Perspektif. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 14.1, 189-217.
- Babaoğlan, E. ve E. Ertürk. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 28.2, 87-101.
- Bağcı, Z. (2013). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir İnceleme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. 9.19, 163-184.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Bağlılık*. 1.Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bal Taştan, S. (2014). Örgüt İklimi ve Örgütsel Adanmışlık Arasındaki İlişkide Psikolojik Güçlendirme Algısının Ara Değişken Olarak İncelenmesi ve Psikosoyal Kaynakların Rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 6.1, 91-106.

- Bal, E.A., (2009). Bir Pozitif Psikoloji Kavramı Olarak İşe Gönülden Adanma (Work Engagement) ve İnsan Kaynakları Açısından Önemi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 21-23 Mayıs*, (ss.546-552).
- Balyer, A. (2015). Örgütsel Adanmışlık: Türkiye'deki Öğretmenlerin Algıları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 30.2, 1-14.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*. 59, 125-139.
- Baysal Berkup, S. (2015). Fombrun İtibar Katsayısı Ölçeği Çerçevesinde Bir İtibar Vaka Çalışması: Arçelik A.Ş. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 8 (38), 859-886.
- Bedük, A. ve A. Tambay. (2014). Personel Güçlendirme ve İtibar Yönetimi İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 2.8, 319-338.
- Bekiş, T., A. Bayram, ve M. Şeker. (2013). Kurumsal İtibarın İşgören Performansı Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesin Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*. 5.2., 19-27.
- Bostancı, H. ve A. Ekiyor. (2015). Çalışanların İşe Adanmasının Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*. 1.1, 37-51.
- Bozkurt, Ö. ve İ. Yurt,. (2013). Akademisyenleri Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 11.22, 121-139.
- Bulduklı, Y. (2015). Kurumsal Vatandaşlığın Kurum İmajı Üzerindeki Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*. 17.1, 1-20.

- Bulgurcu Gürel, E. (2016). Duygusal Tükenmişlik, İş Stresi ve İşe Bağlılığın İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*. 48, 349-364.
- Çakır, T. (2009). Kurumsal İtibar-Örgütsel Doku İlişkisine Kuramsal Yaklaşım: Paydaş Teorisi. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*. 37, 49-64.
- Çelebi, M.A. (2009). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Bir Araç Olarak Personel Güçlendirme. *Yüksek Lisans Tezi*. Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi SBE.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 8.15, 115-132.
- Demirkol, A.Y. (2014). Eğitim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık: Meslek Yüksekokulları Üzerine Bir Araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. 4.1, 1-15.
- Dixit, V. ve M. Bhati. (2012). A Study About Employee Commintmen and its Impact on Sustained Productivity in Indian Auto Component Industry. *European Journal of Business and Social Sciences*. 1.6, 34-51.
- Doğan, S. ve S. Kılıç. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 29, 37-61.
- Doğrul, M.A. (2013). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Afyon Meslek Yüksekokulunda Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi SBE.
- Erdal, G., İ. Gücüyener ve K. Erdal. (2013). Eğitim Kurumlarında Kurumsal Kimlik, Kurumsal İmaj ve Eğitime Katkısı. *Electronic Journal of Vocational Colleges*. Aralık, 54-61.

- Eren, H. ve M. Demirgöz Bal. (2015). Hemşirelikte Örgütsel Bağlılık. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*. 2.1, 44-50.
- Eroğlu, E. ve B. Solmaz. (2012). Kurumsal İtibar Araştırması ve Bir Uygulama Örneği. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*. 1.4, 1-18.
- Esen, E. (2011). Türkiye'deki ve Dünyadaki İtibar Ölçümlerinin Karşılaştırılması. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 31.2, 289-306.
- Gerçek, M., S. Elmas Atay ve G. DüNDAR. (2015). Çalışanların İş-Yaşam Dengesi ile Kariyer Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 6.11, 67-86.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. 2.1, 37-56.
- Gümüş, M. ve B. Öksüz. (2009a). İtibar Sürecinde Kilit Rol: Kurumsal Sosyal Sorumluluk İletişimi. *Yaşar Üniversitesi Dergisi*. 4.14, 2129-2150.
- Gümüş, M. ve B. Öksüz. (2009b). Çalışanların Kurumsal İtibar Sürecine Katılımlarında İçsel İletişimin Rolü. *Yaşar Üniversitesi Dergisi*. 4.16, 2637-2660.
- Gündoğan, T. (2009). Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması. *Uzmanlık Tezi*. Ankara: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası.
- Gürkan, G.Ç. (2006). Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesinde Örgüt İklimi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması. *Yüksek Lisans Tezi*. Edirne: Trakya Üniversitesi SBE.
- Güzelcik Ural, E. (2012). Kurumsal İtibarı Ölçme Yöntemi Olarak Türkiye İtibar Endeksi ve Endeks Sonuçlarından Hareketle Türkiye'de Elektronik Sektörünün İtibarı Üzerine Bir Değerlendirme. *Online Academic Journal of Information Technology*. 3.7, 7-20.

- Hasanoğlu, M. (2004). Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi. *Sayıştay Dergisi*. 52, 43-60.
- İbicioğlu, H. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 3. Baskı. Ankara: Alter Yayınları.
- İnce, M. ve H. Gül. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*.
- Kara, Yavuz. (2006). Okullardaki Örgütsel Kültürün Okul Yöneticilerinin Etik Davranışları Üzerindeki Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karcioğlu, F. ve C. Yakupoğulları. (2000). Meslek Yüksekokullarında Örgüt Kültürünün Tespitine Yönelik Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 14(1), 245-270.
- Kartal, H., L. İşler ve Y. Bilişli. (2015). Örgütsel Bağlılık ve İşle Bütünleşmenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Çağrı Merkezi Örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges*. Özel Sayı, 325-338.
- Keleş, S. (2014). Aile Şirketlerinde Y Jenerasyonunun Öz Yeterlilik Algısı ve İşe Adanmışlık İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*. 5.11, 95-109.
- Kök, S.B. ve B. Özcan. (2012). Örgüt Kültürünün Oluşumunda Etkili Olan Faktörler ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 7.2, 113-132.
- Kurtpınar, M. (2011). Birey-Örgüt Uyumunun Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özellikleri ve İşe Adanmışlığın Rolü. *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul: Genelkurmay Başkanlığı Stratejik Araştırmalar Enstitüsü Müdürlüğü.
- Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma, *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1.1, 14-37.

- Lin, C.H. ve W.C. Wang. (2013). The Relationship Between Affective and Continuance Organizational Commitment. *Asian Economic and Social Society*. 2.5, 89-94.
- Meyer,R. (1998). “Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment”. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 29-52.
- Mohammed, F. ve M. Eleswed. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Correlational Study in Bahrain, *International Journal of Business, Humanities and Technology*. 3.5, 43-53.
- Öncel, M. ve Ş. Sevim. (2014). Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğü Sağlamada Kurumsal İtibar Yönetimi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 6.4, 139-156.
- Örücü, E. ve R. Sezen Kışlalıoğlu. (2014). Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. 10.22, 45-66.
- Örücü, E., R. Kılıç ve S. Şimşir. (2010). Organizasyonlarda İş Tatmini Uygulamaları ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 13, 1-14.
- Özbay, D. ve Y. Selvi. (2011). Kurumsal itibarın ölçümü: bir model önerisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 76, 135-169.
- Özsoy, E., B. Filiz ve T. Semiz. (2013). İşkoliklik ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*. 5.2, 59-69.
- Özutku, H. (2008). Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 37.2, 79-97.
- Özyılmaz, A. ve Z. Süner. (2015). İşe Adanmışlığın İşyeri Tutumlarına Etkisi: Hatay'daki 9 İşletmede Yapılan Ampirik Araştırmanın Sonuçları. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 10.3, 143-164.

- Salihoğlu, G.H. (2013). Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki (Çorum İlinde Hastane Çalışanlarına Anket Uygulaması). *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*. 5.1, 300-310.
- Sarıdede, U. ve Ş. Doyuran. (2004). Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*. 6-9 Temmuz, 1-13.
- Sevinç, İ. ve A. Şahin. (2012). Kamu Çalışanlarının Örgütsel Bağlılığı: Karşılaştırmalı Bir Çalışma. *Maliye Dergisi*. 162, 266-281.
- Seyhan, M. (2014). İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler: Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Edirne: Trakya Üniversitesi SBE.
- Şatır, Ç. ve F. Erendağ Sümer. (2008). Kurum İtibarının Bileşenleri Üzerine Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi İletişim Dergisi*. 5.2, 15-25.
- Şişli, G. ve S. Köse. (2013). Kurum Kültürü ve Kurumsal İmaj İlişkisi: Devlet ve Vakıf Üniversiteleri Üzerinde Bir Uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 41, 165-193.
- Turhan, M., C. Demirli ve G. Nazik. (2012). Sınıf Öğretmenlerinin Mesleğe Adanmışlık Düzeyine Etki Eden Faktörler: Elazığ Örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 11.21, 179-192.
- Uçar, F., E. Gülmez, Ö. Mutlu, S. Erbaş ve K. Gez. (2015). Kar Amacı Gütmeyen Kurumların Kurumsal İtibarı. *Selçuk İletişim Dergisi*. 8.4, 131-153.
- Uygur, A. (2007). Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performans İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*. 1, 71-85.
- Uygur, A. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*. 1. Baskı. Ankara: Barış Platin Yayınevi

- Yavan, Ö. (2012). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Firma Performansı. *Akademik Bakış Dergisi*. 32, 1-20.
- Yavan, Ö. (2016). Örgütsel Davranış Düzleminde Adanmışlık. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 25, 278-296.
- Yenihan, B. (2014). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 4. 2., 170- 178.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 22, 445-458.



EKLER

I.BÖLÜM

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Lütfen aşağıda yer alan kişisel bilgilerinizi belirtiniz.

1.Cinsiyetiniz?

- a) Kadın b) Erkek

2.Yaşınız

- a) 18-24 yaş arası
b) 25-31 yaş arası
c) 32-38 yaş üzeri
d) 39-45 yaş arası
e) 46 yaş üzeri

3.Medeni Durumunuz

- a) Evli b) Bekar

4.Eğitim Durumunuz

- a) Lise
b) Ön Lisans
c) Lisans
d) Yüksek Lisans
e) Doktora

5. Kurumdaki Pozisyonunuz

- a) Kabin Memuru b) Kabin Amiri

6.Mesleki Kıdeminiz (Ne kadar süredir bu mesleği icra etmektesiniz)

7.Bu Kurumdaki Kıdeminiz..... (Ne kadar süredir bu işyerinde çalışmaktasınız)

II.BÖLÜM

İŞE ADANMIŞLIK

Aşağıdaki İşe Adanmışlık ölçeğindeki ifadelerden her birine katılma derecenizi en uygun seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

		Tamamıyla Katılıyorum	Oldukça Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Çok Az Katılıyorum	Hiç Katılmıyorum
1	İşimle yoğun şekilde meşgul olurum	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
2	Çalışırken tüm gayretimi işime aktarırım.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3	Enerjimin çoğunun iş yerinde harcarım.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
4	İşimde başarılı olmak için elimden geleni yaparım	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
5	İşimi tamamlayabilmek için mümkün olan en yüksek çabayı sarf ederim.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
6	Çalışırken tüm enerjimi işime aktarırım.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
7	İşime tutkuyla bağlıyım.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
8	İş yaparken kendimi enerji dolu hissederim.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
9	İşime çok fazla ilgi gösterir, merak duyarım.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
10	İşimle gurur duyuyorum.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
11	İşim hakkında pozitif düşüncelere sahibim.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
12	İşim beni heyecanlandırır.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
13	İş yerinde zihinsel olarak işime odaklanırım.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
14	İş yerinde, yaptığım işe çok fazla dikkat harcarım.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
15	İş yerinde tüm dikkatimi yaptığım işe veririm.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
16	İş yerinde çalışırken işime dalar kendimden geçerim.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
17	İş yerinde sadece işime konsantre olurum.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
18	İş yerinde dikkatimin çoğunu işime ayırırım.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

III.BÖLÜM

KURUMSAL İTİBAR

Aşağıdaki Kurumsal İtibar ölçeğindeki ifadelerden her birine katılma derecenizi en uygun seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

		Tamamıyla Katılıyorum	Oldukça Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Çok Az Katılıyorum	Hiç Katılmıyorum
1	Kurumumun faaliyetleri hakkında bilgi sahibiyim.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
2	Son zamanlarda medyada kurumumla ilgili haberleri gördüm.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3	Kurumum iyi yönetilmektedir	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
4	Kurumum yetenekli çalışanlara sahiptir.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
5	Kurumum genel anlamda verimlidir.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
6	Kurumum yetenekli kişiler tarafından yönetilmektedir.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
7	Kurumum yüksek kalitede hizmet sunmaktadır.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
8	Kurumum yenilikçidir.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
9	Kurumum çalışanlarına değer katmaktadır.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
10	Kurumumun dikkat çekici boyutta kaynakları vardır.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
11	Kurumum kurumsal anlamda çok güçlüdür.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
12	Kurumum alanında liderdir.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
13	Kurumum, diğer kurumlardan farklı özelliklere sahiptir.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
14	Kurumumun tam olarak tanıyorum	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
15	Kurumum ile ilgili olumlu duygulara sahibim.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
16	Kurumumun açıklamalarına genellikle inanırım	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
17	Tecrübelerime dayanarak söylemeliyim ki, kurumum her zaman sözünde durur	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
18	Kurumum çalışma biçimiyle diğer kurumlardan ayrılmaktadır.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
19	Kurumumun güvenebileceğim bir kurumdur	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
20	Kurumumun halkla kurduğu iletişimde güvenilirdir	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
21	Kurumumun çalışanlarına değer veren bir kurumdur	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
22	Kurumumun içinde faaliyet gösterdiği topluluklara katkı sağlamaktadır.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
23	Kurumumun çevreye karşı sorumlu bir kurumdur.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
24	Kurumumun iç paydaşlarının (müşteriler ve çalışanlar) güvenliğini umursamaktadır.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

IV.BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Aşağıdaki Örgütsel Bağlılık ölçeğindeki ifadelerden her birine katılma derecenizi en uygun seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

		Tamamıyla Katılıyorum	Oldukça Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Çok Az Katılıyorum	Hiç Katılmıyorum
1	Kariyerimin geri kalan kısmını bu örgütte geçirmek beni mutlu eder.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
2	Bu örgütün problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi hissederim.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3	Bu örgütün benim için özel bir anlamı vardır.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
4	Su anda , bu örgütte kalmak benim için bir istekten çok bir gerekliliktir.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
5	Su anda , istesem bile bu örgütten ayrılmam benim için çok zordur.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
6	Simdi isimden ayrılmak istedigime karar verirsem, hayatımda pek çok sey alt üst olurdu.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
7	Bu örgütten ayrılmayı göze alamayacak kadar az alternatifim oldugunu hissediyorum.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
8	Eger bu örgüte kendimden bu kadar çok sey katmamış olsaydım, baska bir yerde çalışmayı göz önünde bulundurabilirdim.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
9	Bu örgütten ayrılmaman olumsuz sonuçlarından birisi de mümkün alternatiflerin azlığıdır.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
10	Örgütüme çok sey borçluyum.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
11	Menfaatime olsa bile , örgütümden ayrılmaman doğru olmadığını düşünüyorum.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
12	Örgütümden simdi ayrılırsam, kendimi suçlu hissederim.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
13	Bu örgüt benim bağlılığımı hak ediyor.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
14	Örgütümden hemen ayrılmazdım çünkü burada çalışanlara karşı sorumlulugum var.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
15	Simdiki yöneticilerimle birlikte çalışma zorunlulugu hissetmiyorum.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
16	Bu örgüte kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
17	Örgütümdede kendimi “ailenin parçası” gibi hissetmiyorum	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
18	Örgütüme güçlü bir ait olma hissi beslemiyorum	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)