

T. C.
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

BANKACILIK SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN
OBSESİF İNANÇLAR VE SOSYODEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERLE
İLİŞKİSİ: ADANA İLİ ÖRNEĞİ

TEZİ YAZAN
Sevil Taibe ARISOY

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Soner ÇAKMAK (Çukurova Üniversitesi)
Jüri Üyesi : Dr. Öğr. Üyesi Yunus Emre AYNA (Dicle Üniversitesi)
Jüri Üyesi : Doç. Dr. Murat KOÇ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MERSİN / OCAK 2019

ONAY

T.C
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ' NE

201610030 numaralı öğrencimiz olan **Sevil Taibe ARISOY** tarafından hazırlanan **“BANKACILIK SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN OBSESİF İNANÇLAR VE SOSYODEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERLE İLİŞKİSİ: ADANA İLİ ÖRNEĞİ”** başlıklı bu tez çalışması jürilerimiz tarafından **oy birliği** ile **Psikoloji Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

(Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı imzalıdır.)

Üniv. Dışı - Asıl üye - Tez Danışmanı - Jüri Başkanı: Dr. Öğr. Üyesi **Soner ÇAKMAK**
 (Çukurova Üniversitesi)

(Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı imzalıdır.)

1. Yedek Üye - Üniv. İçi – Jüri Üyesi: Doç. Dr. **Murat KOÇ**

(Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı imzalıdır.)

Asıl Üye - Üniv. Dışı - Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi: **Yunus Emre AYNA**
 (Dicle Üniversitesi)

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylıyorum.



(Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı imzalıdır.)

11/01/2019

Doç. Dr. **Murat KOÇ**
 Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

İTHAF

Yaşadıklarını bilgiye dönüştürenlere ve gelişime adanmışlara...

ETİK BEYANI

Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
 - Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
 - Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
 - Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
 - Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,
- bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim

11/01/2019

Sevil Taibe ARISOY

TEŞEKKÜR

Büyük bir heyecanla başladığım yüksek lisans eğitiminin sonunda yine bilinmezlikler ve büyük bir coşku ile yola çıktığım tez çalışmamda dersini aldığım günlerde birlikte çalışmaya karar verdiğim Dr. Soner Çakmak'a tez konusunun belirlenmesinden, kaynak temininden, hatalarımın ve eksikliklerimin düzeltilmesinden ve tez çalışmamın her aşamasında yanımda yer almasından dolayı teşekkürü bir borç bilirim.

Yoğun ve belirsiz mesai saatlerinin olduğu bankacılık mesleğinde yüksek lisans eğitimine başlamaya beni teşvik eden, ders saatlerinde ve tez hazırlama sürecinde izin istediğim zamanlarda bana gerekli anlayışı gösteren değerli şube müdürüm Şahin Acay' a teşekkür etmek isterim.

Çalışmalarım sırasında bana teşvik edici bir ortam sağlayan, rutin işlerimde yükümü çoğu zaman alan, özellikle çalışmanın düzeltme ve son şekli verme aşamasında benden desteğini esirgemeyen ikiz kardeşim Seçil Arısoy' a minnettarım.

Her ne kadar uzakta olsalar da gerek telefonda gerekse kısa ziyaretlerde tez çalışmamın sonlanmasını merakla bekleyen, destek veren sözleriyle çalışma azmimi yükselten sevgili annem Saide Arısoy'a, babam Vahdi Arısoy' a ve kardeşim Anıl Arısoy' a şükranlarımı sunarım.

Son olarak yoğun çalışma ortamlarında ve kısıtlı zamanlarında kendilerine ilettiğim anketleri özenle dolduran Adana' daki tüm meslektaşlarıma en derin duygularıyla teşekkür ederim.

11/01/2019

Sevil Taibe ARISOY

ÖZET

BANKACILIK SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN OBSESİF İNANÇLAR VE SOSYODEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERLE İLİŞKİSİ: ADANA İLİ ÖRNEĞİ

Sevil Taibe ARISOY

Yüksek Lisans Tezi, Psikoloji Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Soner ÇAKMAK

Ocak 2019, 95 sayfa

Çalışanın örgütü ile bütünleşmesi ve gönüllülük eğilimi olarak da tanımlanabilen örgütsel bağlılık, üzerinde durulan önemli konulardan birisi olmuştur. Örgüte bağlılığın 'duygusal bağlılık', 'devam bağlılığı' ve 'normatif bağlılık' olmak üzere üç boyutu ele alınmıştır. Örgütsel bağlılığa etki eden pek çok alan literatür içinde incelenmiş ancak obsesif inanç ile örgütsel bağlılığın bir arada incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Obsesif inanç, sorumluluk algısı, tehdit öngörüsü, mükemmeliyetçilik ve kesinlik ihtiyaçları, düşünceye ve kontrole verilen aşırı değer ile ilgili işlevsel olmayan inançlardır. Obsesif inançlar sorumluluk/tehlike beklentisi, mükemmeliyetçilik/kesinlik ihtiyacı, düşüncenin/kontrolün önemi boyutları açısından incelenmiştir.

Araştırma, Adana İli içerisinde Ziraat Bankası ve Ziraat Katılım Bankası'nda faaliyet gösteren yönetici ve yönetilen çalışanlardan oluşan toplam 115 kişi üzerinde yapılmıştır. Saha çalışmasında veriler anket yoluyla toplanmıştır. Araştırmada örgütsel bağlılığı ölçmek için, Meyer & Allen'in (1990) Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile obsesif inançları değerlendirmek için OKBÇG (1997) tarafından geliştirilen Obsesif İnançlar Ölçeği kullanılmıştır.

Ziraat Bankası ve Ziraat Katılım Bankası'nın bankacılık sektörünü temsil için seçilmiş olan çalışanları ile yapılan analizler sonucunda çalışanların duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri ile ilgili ifadeler katılma derecelerine ilişkin ortalama değerler gözden geçirildiğinde geliştirdikleri örgütsel bağlılık türleri en yüksek seviyeden en düşük seviyeye doğru sırasıyla duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak bulunmuştur.

Ayrıca Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve alt boyutlarının birbiri arasında ilişki bulunmuşken, örgütsel bağlılık ile obsesif inanç ve bu ölçeklerin alt boyutları arasında ilişki bulunmamıştır.

Sosyodemografik değişkenlerden yaş, cinsiyet, medeni durum, gelir durumu, psikolojik ya da psikiyatrik destek alma durumu ile örgütsel bağlılık toplam puanıyla alt boyutları ve obsesif inanç toplam puanıyla alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Eğitim durumu ile normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Yönetsel düzey ile örgütsel bağlılık toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Obsesif İnanç, Bankacılık Sektörü



ABSTRACT**THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT and
OBSESSIVE BELIEFS and SOCIODEMOGRAPHIC VARIABLES AMONG
EMPLOYEES OF BANKING SECTOR: ADANA PROVINCE EXAMPLE****Sevil Taibe ARISOY****Master Thesis, Department of Psychology****Supervisor: Dr. Soner ÇAKMAK****January 2019, 95 pages**

Coalescing of workers into their organization and organizational commitment, which is also called voluntary basis, is an issue focused on in this study. Three aspects of organizational commitment have been studied: emotional commitment, continuance commitment, and normative commitment. Many areas affecting organizational commitment have been examined in the literature but it has not been found out that obsessive belief and organizational commitment have been studied together.

Obsessive belief, sense of responsibility, threat anticipation, perfectionism and certainty needs are ineffective beliefs about excessive value to the mind and control. Obsessive beliefs, sense of responsibility / threat, perfectionism / certainty needs have been examined in terms of dimensions of thought / control.

The study was conducted on a total of 115 people, consisting of managers and managed employees in the Ziraat Bank and Ziraat Participation Bank in the province of Adana. In the field study, data were collected through survey. In the study, to measure organizational commitment, Meyer & Allen (1990) Organizational Commitment Scale and to evaluate obsessive beliefs, the Obsessive Beliefs Scale developed by OKBÇG (1997) has been used.

As a result of the analyzes conducted with the Ziraat Bank's and Ziraat Participation Bank's employees selected for the representation of the banking sector; when the averages of participation in statements related to emotional commitment, commitment continuity and normative commitment levels of the employees are examined, the types of organizational commitment that they developed from the highest

level to the lowest level were found to be emotional commitment, commitment continuity and normative commitment, respectively.

In addition, while there is a correlation between the Organizational Commitment Scale and its sub-dimensions, no relation was found between the organizational commitment and obsessive belief and the sub-dimensions of these scales.

No statistically significant difference was found between age, gender, marital status, income status, psychological or psychiatric support status of socio-demographic variables and organizational commitment total score with its sub-dimensions and obsessive belief total score with its sub-dimensions. A statistically significant difference was found between educational status and normative commitment. A statistically significant difference was found between managerial level and organizational commitment total score.



Keywords: Organizational Commitment, Obsessive Belief, Banking Sector



ÖNSÖZ

Ülkemizde banka dışı finansal araçlar yeterince gelişmediğinden bankacılık sektörü, Türk Mali Sistemini'nin temelini oluşturmakta ve ülke kalkınmasında önemli rol oynamaktadır. Finansal Piyasalar Raporu'na (BDDK, 2012, s. 20) göre, mali sistem içinde istihdam edilen işgücünün % 89'u finansal sistemin en önemli halkası olan bu sektörde çalışmaktadır.

Uzun yıllar banka sektöründe hizmet veren bir kişi olarak gerek kendim için, gerekse çalıştığım kurum lehine nasıl fayda üretilebileceği ile ilgili zihnimi kurcalayan sorulara cevap aradım. Sektör içinde yaşadığım, gözlediğim, düşündüğüm, yanıltığım konularla ilgili soruların cevabının büyük oranda örgütsel bağlılık ile ilgili olduğunu fark ettim.

Rekabet şartlarının hayli zorlu olduğu sektördeki verimliliğin artmasında banka çalışanlarının öneminin büyük olduğu açıktır. Teknolojideki hızlı gelişmeler, sürekli büyüyen bankacılık sektörü, rekabet şartları artık çalışanların önemini artırmıştır.

Bu çalışmada, bankacılık sektöründe çalışanlardaki obsesif inançların örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

11/01/2019

Sevil Taibe ARISOY

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No:
KAPAK	i
ONAY	ii
İTHAF	iii
ETİK BEYANI	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	viii
ÖNSÖZ	x
İÇİNDEKİLER	xi
KISALTMALAR	xv
TABLolar LİSTESİ	xvi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvii
EKLER LİSTESİ	xviii

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Arka Planı	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	2
1.3. Araştırmanın Problemi.....	2
1.4. Araştırmanın Önemi	2
1.5. Araştırmanın Hipotezleri	3
1.6. Araştırmanın Sayıltıları.....	4
1.7. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları.....	4
1.8. Tanımlar.....	4

BÖLÜM II

2. KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Örgütsel Bağlılık.....	5
2.1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	5
2.1.2. Örgütsel Bağlılık Tanımları	5
2.1.3. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	6

2.1.4. Örgütsel Bağlılık ve Çeşitli Kavramlarla İlişkisi.....	8
2.1.4.1. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini	8
2.1.4.2. Örgütsel Bağlılık ve Verim.....	10
2.1.4.3. Örgütsel Bağlılık ve Katılım.....	11
2.1.4.4. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Kültür.....	12
2.1.4.5. Örgütsel Bağlılık ve Kişilik	13
2.1.5. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları	15
2.1.5.1. Duygusal Bağlılık	20
2.1.5.2. Devam Bağlılığı.....	21
2.1.5.3. Normatif Bağlılık.....	22
2.1.6. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	23
2.1.6.1. Kişisel Faktörler.....	23
2.1.6.1.1. Yaş	23
2.1.6.1.2. Eğitim Seviyesi	24
2.1.6.1.3. Kıdem (Çalışma Süresi).....	24
2.1.6.1.4. Cinsiyet	25
2.1.6.1.5. Medeni Durum.....	26
2.1.6.2. Örgütsel Faktörler	26
2.1.6.2.1. İletişim	26
2.1.6.2.2. Örgütsel Ödüller	27
2.1.6.2.3. Kariyer İmkanları.....	28
2.1.6.2.4. Yönetim	29
2.1.6.2.5. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması.....	30
2.1.6.2.6. Örgüt Kültürü.....	30
2.1.6.2.7. Örgütün Yapısı.....	31
2.1.6.2.8. Takım Çalışması	31
2.1.7. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	31
2.1.7.1. Stres	32
2.1.7.2. Performans	32
2.1.7.3. Çalışan Devir Oranı	32
2.1.7.4. Devamsızlık	33
2.1.7.5. İş Tatmini.....	33
2.1.7.6. Örgütsel Vatandaşlık:	34
2.1.7.7. Verimlilik:.....	34
2.2. Obsesif İnanç	35
2.2.1. Üstbilişsel İnançlar	35

2.2.2. Üstbilişsel İnançların Sınıflandırılması	36
2.2.2.1. Düşünce-Eylem Kaynaşması	36
2.2.2.2. Düşünce-Olay Kaynaşması.....	37
2.2.2.3. Düşünce-Nesne Kaynaşması.....	37
2.2.3. Obsesif Kompulsif Bilişler Çalışma Grubu (OKBÇG)	37
2.2.4. Obsesif İnanç Alanları	37
2.2.4.1. Abartılı Sorumluluk Algısı	37
2.2.4.2. Düşüncelerin Önemszenmesi	38
2.2.4.3. Düşünce Kontrolü	38
2.2.4.4. Abartılı Tehdit Algısı.....	38
2.2.4.5. Mükemmelliyeçilik.....	38
2.2.4.6. Belirsizliğe Tahammülsüzlük	39

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı.....	40
3.2. Araştırmanın Modeli.....	40
3.3. Araştırmanın Örneklemi	41
3.4. Araştırmanın Yapılışı.....	41
3.5. Veri Toplama Araçları	42
3.5.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	42
3.5.2. Obsesif İnançlar Ölçeği	43
3.5.3. Demografik Bilgi Anketi	43
3.6. Verilerin Analizi	43

BÖLÜM IV

4. BULGULAR

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	45
4.2. Örgütsel Bağlılık, Obsesif İnançlar ve Alt Boyutların Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular	46
4.3. Örgütsel Bağlılık, Obsesif İnançlar ve Alt Boyutların Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular	47
4.4. Örgütsel Bağlılık, Obsesif İnançlar ve Alt Boyutların Puan Dağılımına İlişkin Bulgular	49

4.5. Katılımcıların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık, Obsesif İnançlar ve Alt Boyut Puanlarının karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular.....	50
---	----

BÖLÜM V

5. TARTIŞMA VE YORUM

5.1. Araştırmanın Ortaya Çıkardığı Örgütsel Bağlılık, Obsesif İnançlar ve Alt Boyutların Puan Dağılımı Bulgularına İlişkin Yorum Ve Tartışma.....	56
5.2. Araştırmada Katılımcıların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık, Obsesif İnançlar ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular ile Hipotezlerin Tartışma ve Yorumları.....	58
5.2.1. Yaş	58
5.2.2. Cinsiyet	58
5.2.3. Çalışma Süreleri.....	59
5.2.4. Eğitim Durumları	59
5.2.5. Medeni Durum.....	59
5.2.6. Yönetmel Düzeyi.....	60
5.2.7. Gelir Düzeyi.....	60
5.3. Örgütsel Bağlılık, Obsesif İnançlar ve Alt Boyutlarının Korelasyon Analizine İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumları	61

BÖLÜM VI

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6. 1. Sonuç	62
6.2. Öneriler	63
7. KAYNAKÇA.....	64
8. EKLER	71
9. ÖZGEÇMİŞ	77

KISALTMALAR

OKBÇG	: Obsesif Kompulsif Bilişler Çalışma Grubu
OKKÇG	: Obsesif Kompulsif Kognisyonlar Çalışma Grubu
BDDK	: Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu
OKB	: Obsesif Kompulsif Bozukluk
YL	: Yüksek lisans



TABLOLAR LİSTESİ

	Sayfa No:
Tablo 1. Örgütsel Bağlılık Boyutları.....	42
Tablo 2. Demografik Özellikler	46
Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Toplam Puanının ve Alt Boyut Puanlarının Güvenilirlik Analizi	47
Tablo 4. Obsesif İnançlar Toplam Puanının ve Alt Boyut Puanlarının Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular	47
Tablo 5. Örgütsel Bağlılık ile Obsesif İnançlar Puanları ve Alt Boyut Puanları Arasında Korelasyon Analizi.....	48
Tablo 6. Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyut Puanlarının Dağılımı.....	49
Tablo 7. Obsesif İnançlar ve Alt Boyut Puanlarının Dağılımı.....	50
Tablo 8. Katılımcıların Cinsiyeti İle Alt Boyutlar, Örgütsel Bağlılık ve Obsesif İnançlar Puanlarının Karşılaştırılması.....	51
Tablo 9. Katılımcıların Yaşları İle Alt Boyutlar, Örgütsel Bağlılık ve Obsesif İnançlar Puanlarının Karşılaştırılması.....	51
Tablo 10. Katılımcıların Eğitim Durumu İle Alt Boyutlar, Örgütsel Bağlılık ve Obsesif İnançlar Puanlarının Karşılaştırılması	52
Tablo 11. Katılımcıların Medeni Durumları İle Alt Boyutlar, Örgütsel Bağlılık ve Obsesif İnançlar Puanlarının Karşılaştırılması.....	53
Tablo 12. Katılımcıların Maaşları İle Alt Boyutlar, Örgütsel Bağlılık ve Obsesif İnançlar Puanlarının Karşılaştırılması.....	53
Tablo 13. Katılımcıların Çalışma Yılları İle Alt Boyutlar, Örgütsel Bağlılık ve Obsesif İnançlar Puanlarının Karşılaştırılması	54
Tablo 14. Katılımcıların Statüleri İle Alt Boyutlar, Örgütsel Bağlılık ve Obsesif İnançlar Puanlarının Karşılaştırılması.....	55
Tablo 15. Katılımcıların Psikolojik Destek Alma Durumları İle Alt Boyutlar, Örgütsel Bağlılık ve Obsesif İnançlar Puanlarının Karşılaştırılması.....	55

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No:

Şekil 1. Araştırmanın Modeli..... 41



EKLER LİSTESİ**Sayfa No:**

8.1. Etik Kurul Onay Belgesi.....	71
8.2. Demografik Bilgi Anketi	72
8.3. Obsesif İnançlar Ölçeği (OIÖ-44)	73
8.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	75
8.5. Ziraat Katılım Bankası İzin Belgesi.....	76



BÖLÜM I

1. GİRİŞ

Bankacılık sektörünün rekabet içinde güçlenmesi için çalışanın örgüt için olumlu tutum geliştirmesi önemlidir. Örgütün en değerli varlıkları olan çalışanların örgütlerine güçlü duygularla bağlanmaları , örgütleri için çabalamaları örgütleri daha da büyütür ve güçlendirir.

Teknolojideki ilerlemeler, iletişimin öneminin artması, hizmet sektörünün hızla büyümesi ve küresel rekabete ayak uydurmanın gerekliliği düşünüldüğünde örgütsel bağlılığın önemi daha iyi anlaşılabilir.

İstenmeyen girici düşüncelere yanlış anlam yükleyerek oluşan obsesif inançlar, örgüt içinde çalışanın dikkatini ve enerjisini işinden alarak verimini düşürebilmektedir. Örgütte insan kaynağını en doğru şekilde kullanmak ve yönetmek örgüte büyük fayda sağlayacaktır. Bu yüzden çalışmamızda bu hatalı inanç alanları ve örgüt sistemi içinde yol açtığı aksaklıklar ortaya konmuştur.

Alanyazın incelendiğinde örgütsel bağlılık; örgütsel iklim, örgütsel adalet, liderlik stilleri, iş tatmini, tükenmişlik düzeyleri, stres düzeyi, duygusal zeka gibi pek çok değişken ile birlikte ele alınmıştır. Ancak örgütsel bağlılığın bu çalışmamızda incelediğimiz obsesif inanç ile birlikte ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu yönüyle çalışmamızın bu alanda literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.1. Araştırmanın Arka Planı

Devletler ekonomik yönden ilerledikçe hizmet sektörünün ülke ekonomisindeki hissesinin de gün geçtikçe arttığı söylenebilir. Bugün ülkemiz ekonomisindeki endüstri, ziraat ve hizmet sektörlerinin dağılımını gözden geçirildiğinde, hizmet sektörünün en büyük payı aldığını fark edilmektedir. Hizmet sektörünü en basit şekilde tarım ve sanayi dışındaki tüm faaliyetleri içeren sektör olarak tanımlamak mümkündür.

Şirketler için rekabet öğeleri arasında artık sermaye, iş yerinin kalitesi, teknolojinin kullanımı, makine ve diğer donanımların temin edilmesinin yanında insan kaynağını doğru ve etkin kullanmak da önemlidir. Bankaların karlılığında çalışanın bilgisini, becerisini, profesyonelliğini geliştirmesi etkilidir. Banka çalışanı sadece

bankanın ürününe odaklanmamalı, bunun yanında hizmet kalitesine ve kurumu doğru temsil etmeye de özen göstermelidir.

Çalışanda örgüte katkı sağlayan tüm bu özellikler, yıllar içerisinde hem çalışanın kendisinin hem de örgütün çalışana yaptığı bireysel yatırımlar örgüt için kaybetmeyi kolay kolay göze alamayacağı değerlerdir. Bu yüzden örgütler için çalışanın örgüte bağlanması oldukça önemli görünmektedir.

Örgütsel bağlılık en genel anlamıyla çalışanın içinde bulunduğu örgüte yüksek duygularla bağlanmasıdır. Çalışanın kendisine bağlayan örgütlerin üretiminin daha kaliteli hale gelmesi, karlılığının ve veriminin artması, kendi sektörü içindeki yarışa daha rahat ayak uydurur hale gelmesi beklenir.

Obsesif inançlar; işlevsel olmayan inançlar olarak tanımlanabilir. Obsesif inançların alt boyutları sorumluluk, tehlike beklentisi; mükemmeliyetçilik, kesinlik; düşüncelerin önemi ve kontrolüdür.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, obsesif inançlar ile örgütsel bağlanma arasındaki ilişkiyi incelemek için hazırlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Problemi

İşyerlerinin karlılığını artırması, yüksek verim elde etmesi ve rekabete ayak uydurması, sermaye gibi sadece rakamlarla ifade edilebilen ve teknolojik donanım gibi somut verilerle ortaya koyulabilen etkenlerle mümkün görünmemektedir. Bunların yanında çalışanlarının örgüt ile olan bağları ve bu bağı da etkileyen faktörleri göz önünde bulundurmanın faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu yüzden bu çalışmada bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık ve obsesif inanç düzeylerinin sosyodemografik özelliklere göre gösterdiği farklılık ve örgütsel bağlılık ile obsesif inanç düzeyleri arasındaki ilişki ortaya konmuştur.

1.4. Araştırmanın Önemi

Bu çalışmada ele alınan örgütsel bağlılık ve obsesif inanç değişkenleri bu zamana kadar farklı değişkenlerle de ele alınıp incelenmiştir. Literatürde örgütsel bağlılık; örgütsel iklim, örgütsel adalet, liderlik stilleri, iş tatmini, tükenmişlik düzeyleri, stres düzeyi, duygusal zeka gibi pek çok değişken ile birlikte ele alınmıştır. Ancak

örgütsel bağlılığın bu çalışmamızda incelediğimiz obsesif inanç ile birlikte ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu yönüyle çalışmamızın bu alanda literatürde önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Örgütsel bağlılık hem psikoloji disiplininin inceleme alanına, hem de işletme ve yönetim disiplininin inceleme alanına girmektedir. Obsesif inançlar ise hem psikoloji bilim dalının inceleme alanına hem de psikiyatri bilim dalının inceleme alanına girmektedir. Buna göre çalışmanın hem psikoloji hem de endüstri alanında çalışanlara ışık tutacağı öngörülmektedir.

1.5. Araştırmanın Hipotezleri

H1: Çalışanların yaşlarına göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ile mükemmeliyetçilik/kesinlik, sorumluluk/tehlike beklentisi, önem verme/düşünceleri kontrol etme düzeyleri arasında farklılık vardır.

H2: Çalışanların cinsiyetlerine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ile mükemmeliyetçilik/kesinlik, sorumluluk/tehlike beklentisi, önem verme/düşünceleri kontrol etme düzeyleri arasında farklılık vardır.

H3: Çalışanların çalışma sürelerine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ile mükemmeliyetçilik/kesinlik, sorumluluk/tehlike beklentisi, önem verme/düşünceleri kontrol etme düzeyleri arasında farklılık vardır.

H4: Çalışanların eğitim durumlarına göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ile mükemmeliyetçilik/kesinlik, sorumluluk/tehlike beklentisi, önem verme/düşünceleri kontrol etme düzeyleri arasında farklılık vardır.

H5: Çalışanların medeni durumlarına göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ile mükemmeliyetçilik/kesinlik, sorumluluk/tehlike beklentisi, önem verme/düşünceleri kontrol etme düzeyleri arasında farklılık vardır.

H6: Çalışanların yönetsel düzeyine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ile mükemmeliyetçilik/kesinlik, sorumluluk/tehlike beklentisi, önem verme/düşünceleri kontrol etme düzeyleri arasında farklılık vardır.

H7: Çalışanların aldıkları aylık ücrete göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ile mükemmeliyetçilik/kesinlik, sorumluluk/tehlike beklentisi, önem verme/düşünceleri kontrol etme düzeyleri arasında farklılık vardır.

H8: Çalışanların örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile obsesif inanç ve alt boyutları arasında korelasyon vardır.

1.6. Araştırmanın Sayıltıları

1. Araştırmada kullanılacak olan anketleri çalışanların doğru cevaplandıkları varsayılmıştır.
2. Araştırmada kullanılan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve “Obsesif İnançlar Ölçeği”nin araştırmada belirlenen amaçları ve alt amaçları ölçeceği varsayılmıştır

1.7. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırma, Adana ili merkez ilçelerdeki(Seyhan, Yüreğir, Çukurova, Sarıçam) Ziraat Bankası ve Ziraat Katılım Bankası’nda görev yapan banka çalışanları üzerinde yapılmıştır.

Bu araştırma anketteki sorularla, anketi cevaplayan çalışanların verdikleri yanıtlarla ve evrenin tamamına ulaşamayacağı için örneklem ile sınırlıdır.

1.8. Tanımlar

Örgütsel Bağlılık: Meyer ve Allen’e göre örgütsel bağlılık, çalışanın her halükarda örgütte kalması, işyerine devamsızlıkta bulunmaması, örgüte ait olan her şeyi koruması ve örgütün amacını ve idealini paylaşmasıdır. (Meyer & Allen, 1997; 3).

Obsesif İnanç : Purdon ve Clark (1999), girici düşünceleri kontrol etmenin önemli olduğunu vurgulamışlardır. Bu düşünceler kontrol edilemediğinde, ortaya birtakım sonuçların çıkacağına inanılır. Bu durumu olumsuz olarak değerlendirme, bazı hatalı inançların oluşmasına sebep olur. İşte bu inançlar obsesyonların oluşmasında ve devam etmesinde kritik bilişsel yapılarıdır. (Yörük, Tosun, 2015, s. 191)

BÖLÜM II

2. KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Örgütsel Bağlılık

2.1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Bağlılığın birçok yazar tarafından değişik tanımları yapılmıştır. Eski söyleniş şeklinde "sadakat" sadık olmak anlamına gelmektedir. Bağlılık yüksek değerde bir duygudur. Başkalarına ya da bir düşünceye, bize göre daha üstün bir şeye bağlılığı, uygulamak mecburiyetinde olduğumuz bir sorumluluğu anlatır. (Ergun, 1975, s. 98-99)

Örgütlerin varlıklarını devam ettirmesi, çalışanların bilgi ve becerilerini görevlerine verebilmeleriyle ilgilidir. Ancak, örgütlerin devamlılığı için sadece bu yetersiz olacaktır. Örgütüne kuvvetli duygular geliştiren çalışanlar sayesinde örgütler güçlenir ve büyür. Bu sebeple belli bir iş için sahip olunan bilgi ve becerilerle birlikte, işle ilgili pozitif tutumların da var olması lazımdır. Çalışanlar örgüt hakkında ne denli olumlu tutuma geliştirse, örgüt de o kadar güçlenir. Bütün bunlar göz önünde bulundurulursa örgütsel bağlılığın örgütler için önemi daha iyi anlaşılır. (Bolat, Bolat, 2008, s. 76)

Buna göre çalışanlar, içinde buldukları kurum için çaba harcama, elinden gelenin en iyisini yapma, yapıcı olma, değer verme gibi olumlu tutumlar içinde olursa kurumun varlığını sürdürmesi ve daha da güçlenmesi mümkün görünmektedir.

2.1.2. Örgütsel Bağlılık Tanımları

Örgütsel bağlılıkla ilgili ünlü araştırmacılardan olan Meyer ve Allen (1997) çalışmalarının başında ilk önce örgütsel bağlılığın ne anlamda kullanıldığı ile ilgili olarak literatür incelemesi yapmışlar, çoğunluğun üzerinde uzlaştığı bir tanımla karşılaşmamışlardır. Meyer ve Allen bunu belirlemeye çalışırken, bu kavramın tek boyutlu olarak tanımlanamayacağını belirtmişler, bu durumun sebebini konunun çok boyutlu olmasına bağlamışlardır. (Bakan, 2011, s. 11)

Meyer ve Allen gibi örgütsel bağlılığın tek boyutlu olmadığını düşünen Porter ve arkadaşlarına göre örgütsel bağlılık tanımının 3 boyutu vardır. Bunlar: 1-Çalışan tarafından örgütün amaçlarının ve değerlerini benimsenmesi. 2-Çalışan tarafından örgüt için gayret gösterilmesine ve örgüt üyeliğinin devam ettirilmesine gönüllü olmak. 3-

Çalışan olarak örgütle bütünleşmek ve göreceli olarak örgüte dahil olma gücü. (Mowday, Steers, Porter, 1979, s. 4)

Benkoff, yapılan araştırmaların büyük çoğunluğunda örgütsel bağlılığın homojen bir yapıda ele alındığını belirtmiştir. Oysa örgütsel bağlılık homojen bir yapıda değildir, çok boyutlu bir yapıya sahiptir. (Bakan, 2011, s. 11) Benkoff da örgütsel bağlılığın tek boyutlu olarak ele alınmasını doğru bulmamıştır.

Meyer ve Allen'e göre örgütsel bağlılık, çalışanın her durumda örgütte kalması, işyerine devamsızlıkta bulunmaması, örgüte ait olan her şeyi koruması ve örgütün amacını ve idealini paylaşmasıdır. (Meyer, Allen, 1997, s. 3). Hrebiniak ve Alutto(1972, s.556) örgütsel bağlılığı tanımlarken bireyle örgüt arasındaki pazarlık ya da eski değişim ilişkileri üzerinde durmaktadır. Katılımcının görüş noktasındaki değişimi ne kadar elverişli olursa, sisteme olan bağlılığı o kadar büyüktür. Benzer şekilde, maliyetler ile ilgili olarak algılanan ödüller ne kadar fazla olursa, örgütsel bağlılık da o kadar artar. Burada bir değişim ilişkisinden bahsedilir. Bu, çalışan açısından maliyete göre daha fazla ödül almayı anlatan bir değişim ilişkisidir.

Örgütsel bağlılık, bireyin kuruluşa uyumu, kimlik ve içselleştirme olarak 3 ayrı temele dayandığı psikolojik bağlılıktır. Uyum, belirli ödüller için üstlenilen araçsal eki ifade eder. Kimlik, örgütle bağlantı kurma isteğine dayalı eki ifade eder. İçselleştirme ise bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumu ifade eder. (Caldwell, Chatman, O'Reilly, 1990, s.247) Buna göre uyum, çalışanın kendi değerlerinin örgütün değerleri ile benzer duruma gelmesidir. Kimlik, çalışanın örgütün bir parçası haline gelmesidir. İçselleştirme ise çalışanın örgütle kendisini içselleştirmesidir.

2.1.3. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Artık günümüzde rekabete ayak uydurmak, daha kaliteli üretim yapmak, verimlilik ve çalışan memnuniyetini artırmak büyük bir önem kazanmıştır. Bunları sağlamak için insan faktörü rekabet sağlayıcı önemli bir unsur olarak ele alınabilir. Buna karşın insan gücü sıradan bir üretim faktörü olarak ele alınıp, rekabet ortamında ona hemen hemen hiç yer verilmeyip geleneksel bir anlayışla da değerlendirilebilir. Fakat başta gelişmiş ülkeler olmak üzere hemen her ülkede ve her şirkette insan faktörü sıradan bir üretim faktörü değil, diğer üretim faktörlerini yöneten, yeni konseptler geliştiren, yenilikçi, kreatif ve rekabete ayak uyduran değerli bir varlık olarak görülmektedir. Bu sebeple bu önemli özelliğe sahip faktörün yani insan kaynağının

örgüte bağımlılığının sağlanması önemli bir konu olarak görülmektedir. (Bakan, 2011, s. 41)

Martin ve Nicholls(1987) örgütsel bağlılığın şu sebeplerle önemli olduğunu söylemektedirler:

Teknolojik Gelişmelerdeki Hızlanma: Yücel(1997)'e göre günümüzün küreselleşen ekonomisinde rakiplerine fark atma gücü yeni teknolojiler oluşturarak, ortaya çıkan bu teknolojileri çabucak üretime dönüştürme kapasitesine bağlıdır.

İleri teknoloji kullanımının gerektiği sektörlerde, artık sadece fiziki çabasını işi için sarf eden değil, bununla birlikte zihni faaliyetlerini kullanan çalışanlara gereksinim duyulmaktadır. Bu kapsamda yönetim bilimi literatüründe mavi/beyaz yakalı tanımlamasına ek olarak "altın yakalı çalışanlar" olarak adlandırılan ve daha çok yüksek teknoloji ürünü iletişim olanaklarını, bilgisayarları ve teknolojiyle çalışan her türlü araçları kullanabilen, edindikleri bilgilerini kullanarak iş yapan çalışanlardan bahsedilmektedir. Bu tarz çalışanların kendilerinden beklenenleri şirket adına ortaya koyabilmeleri için aidiyet duygusunu yaratıcı, örgüt amaçlarını içselleştiren ve örgüte bağlılığı artırıcı bir örgüt ikliminin oluşturulması lazımdır. (Bakan, 2011, s. 42)

Buna göre teknoloji ile birlikte bireyin ve örgütün küresel ölçekte etkileşime ve rekabete girebilmesi olarak tanımlanabilen küreselleşme son derece hızlanmıştır. Bu değişimleri algılamak ve bu değişimlere yetişebilmek günümüzde daha da zorlaşmıştır. Örgütler, tüm kurumlarını bu değişime uygun hale getirebilirlerse gelecekte de başarılı olacaklardır. Değişen dünyada yanlış tarafa doğru attığımız en küçük bir adım bile bizi ulaşmak istediğimiz yerden çok uzaklara atabilir. Buna göre iş hayatı artık alışlagelmiş bir çalışan ile değil bu gelişen sistemleri kullanan, yöneten ve yeni şeyler öğrenmeye açık bir çalışan profili ile çağa ayak uydurabilir. Tüm bunların örgüt yararı gözetilerek, örgütün amaçları doğrultusunda hayata geçirilmesinin örgütsel bağlılığa katkı sağlayacağı düşünülebilir.

Bilişim/İletişim Devrimi: Bilişim ve iletişim alanında yaşanan ilerlemeler sonucunda bir şirket çalışanı devamlı sesini duyduğu fakat kendisiyle hiç bir araya gelmediği başka şubedeki aynı meslek çalışanıyla aynı amaca hizmet etmektedir. Kendisine teknoloji yoluyla ulaşan ve yine sadece sesini duyduğu veya yazılı siparişini aldığı müşterisine verdiği hizmetin niteliğini artırabilmesi için örgütüne bağlılığı yüksek bir çalışan pozisyonuna ulaştırılması lazımdır. (Bakan, 2011, s. 43)

Bilişim ve iletişim sistemindeki ilerlemeler ile birlikte gerek çalışanlar birbirleriyle, gerekse çalışanlar muhataplarıyla(müşteri, tüketici, danışan vb.)hiç

karşılaşmalar dahi örgütsel yapıda bir araya gelebilmektedirler. Böyle bir iletişim sisteminde örgüte daha büyük katkıda bulunmak ancak örgütsel bağlılığı artırarak sağlanabilir.

Hızlı Büyüyen Hizmet Sektörü: Hizmetin kalitesi bir yönüyle de müşterinin kendisini şirket için önemli olarak algılamasıyla mümkündür. Kendilerinin o şirkette çalışmalarına memnun edilmiş müşteri varlığının sebep olduğunu anlamış ve örgütüyle güçlü bir bağlılık kurmuş çalışanların hizmet kalitesini artıracığı beklenmektedir. (Bakan, 2011, s. 44)

Müşterinin memnuniyeti, çalışanın o örgütte çalışmasının devamlılığında önemlidir. Zira memnun ve iyi hizmet almış bir müşteri firmaya katkı sağlayacaktır.

Global Rekabet: Rekabete ayak uydurabilen bir verimlilik ve kalite seviyesine, kendisine örgüt içine katılım fırsatı verilmemiş, şirketine aidiyet hissi kazanmamış ve örgütüne bağlılık inancı gelişmemiş çalışanla ulaşmak zordur. Verimlilik ve kalite gibi konularda rekabet edici pozisyona ulaşabilmek, yaptığı işin önemini kavramış, düşüncelerine önem verilen, örgütün kazanımlarından kendisi de faydalanan ve örgüte bağlılığı yüksek çalışanlarla mümkün görünmektedir. (Bakan, 2011, s. 44)

Sosyal, ekonomik, teknolojik anlamda küresel rekabet üstünlüğü elde etmek ancak örgütsel bağlılığı gelişmiş çalışanlarla mümkündür.

2.1.4. Örgütsel Bağlılık ve Çeşitli Kavramlarla İlişkisi

2.1.4.1. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini

Eğitim yönetimi ile ilgili araştırmalara bakıldığında örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyle ilgili birçok araştırma bulunmaktadır. (Balay, 2014, s.143)

İş tatmini, çalışanın iş rolüne yönelik duygusal eğilimi şeklinde tarif edilmektedir. (Balcı, 1985, s.3)Çalışanın işinden aldığı haz, ne derece fazla ise tatmin de o kadar artar. (Başaran, 1982, s.204)Tatminsizlik ise çalışanın örgütün ödüllendirme sisteminden, örgütsel gelişme seviyesinden memnun olmamasıdır. (Hrebiniak ve Alutto, 1972, s. 560)

İş tatmini ile örgütsel bağlılığın sonuçlarından olan devamsızlık ve işgücü devir oranı arasında sürekli ve ters bir ilişki vardır. Diğer taraftan çalışanın örgütten ayrılma isteğine dair algısının, direk olarak iş rolündeki doyum derecesinin bir fonksiyonu olduğu belirtilmiştir. (Hrebiniak ve Alutto, 1972, s. 558). Doyum ile örgütte kalma isteği ve psikolojik bağlılık arasında olumlu ilişki varken; işlerinden yüksek seviyede

tatmin olan ve örgütlerine kuvvetli bir şekilde bağlanan çalışanların, geri çekilme eylemlerinden uzaklaştıkları ve işlerine bağlılıklarını sürdürdükleri fark edilmiştir. Bu durumda iş tatmini ile işte kalabilme, işe düzenli gelme ve işi gereken sürede gerçekleştirme arasında aynı yönde bir ilişki vardır. (Balcı, 1985, s. 19) Bunlarla ilgili tüm bulgulardan anlaşıldığına göre, tatminin bazı ana değişkenleri (ödeme, terfi, denetim, çalışma arkadaşları gibi), çalışanların kendi istekleriyle ayrılma isteği üzerinde etkilidir. Yüksek ve düşük devamsızlığı olan çalışan grupları ile ilgili araştırma bulgularına göre ise, düşük devamsızlık sergileyen çalışanların işlerinden, denetimden, ücretlendirmelerden, terfi imkanlarından ve örgütten, yüksek devamsızlığı olan çalışanlara göre daha fazla tatmin oldukları gözlenmiştir. (Balay, 2014, s. 144)

Buna göre, işinde gereken tatmini elde etmiş ve örgütsel bağlılığı kazanmış çalışanlarda devamsızlık, personel sirkülasyonu ve işi terk etme eylemi daha düşük seviyelerdeyken; örgütte kalma isteği, işe düzenli gelme, işi beklenen sürede gerçekleştirme daha üst seviyelerdedir.

Tatmin, çalışanın başka bir iş arama eğilimini azaltırken; tatminsizlik, bir örgütten diğer bir örgüte geçme isteğini artırır. Buna göre, işin özellikleriyle çalışanın kendisinde var olduğunu düşündüğü özellikler arasındaki uyumun; işin gerekleriyle diğer rollerin gerekleri arasındaki uygunluğun iş tatminini etkilediği görülmüştür. (Korkut, 1993, s. 11-12)

Örgütün doyumsuz çalışanlara sahip olması, birtakım maliyetlere yol açabilir. Daha fazla denetim gerekmesi, toplumsal ilişkilerin azalması, sık sık şikayeti dillendirme, denetim için fazladan zaman ayırma ve örgütün toplam etkililiğinde düşüşün olması buna örnek olarak gösterilebilir. (Balcı, 1985, s. 22) İşlerinden ve çalışma şartlarından memnun olmayan çalışanların daha fazla işten ayrılmayı tercih ettikleri görülmüştür. (Balay, 2014, s. 145)

Örgütler kendileri ile ilgili birçok görevi düşünürken, çalışanlarının işlerinden tatmin olmalarını dikkate almaları çok fazla anlaşılabilir. Tatminsiz çalışanın daha fazla hatalı ve eksik iş yapabileceği, bunun da normal denetimin dışında fazladan denetim gerektirebileceği düşünülmelidir. Bununla birlikte çalışanların işle ilgili yakınmaları artmasının, birbirleriyle ilişkileri bozabileceği ve sonuçta örgütün faydaya dayalı toplam etkisini azaltabileceği akıldan çıkarılmamalıdır.

Bağlılığın belirgin olarak iş tatmininden farklı olduğu dikkati çekmektedir. Bu kapsamda örgütsel bağlılık, örgütle ilgili inanç; iş doyumunu ise belli iş görevleri ve deneyimlerine bir cevaptır. Bir çalışan örgütüne bağlılık konusunda olumlu eğilimlere

sahip olabilirken, belli iş veya deneyimlerinde mutsuz olabilir. (Balay, 2014, s. 146)
Örgütsel bağlılık bir inancı temsil ederken, örgütsel iş tatmini bir tepkidir, denebilir.

Sonuç olarak iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye bakıldığında bazen birisinin diğerinin nedeni, bazen de birisinin diğerinin sonucu olduğunu söylemek mümkündür.

2.1.4.2. Örgütsel Bağlılık ve Verim

Araştırmacılar, örgütsel bağlılık ve performans arasındaki ilişkiyi, bağlılık seviyesindeki değişimle açıklamaktadırlar. (Balay, 2014, s. 146)

Amaçlara ulaşmak zorlaştıkça, bağlılığın bariz şekilde azaldığı, buna bağlı olarak verimin düştüğü saptanmıştır. Bununla birlikte çalışan ile örgütün özelliklerinin birbiriyle uyumlu olmasının kıymetli sonuçlar doğuracağı, örgütsel başarıya fayda kazandıracacağı; bunun sebebinin de örgütsel bağlılığın işe karşı motivasyonu ve etkili performansı büyük ölçüde olumlu etkilediği savunulmuştur. (Balay, 2014, s. 146)

Günümüzde hedef odaklı çalışma sisteminin varlığı düşünüldüğünde, çalışan amaçlara ulaşmada ne kadar zorlanırsa örgütüne bağlılığının o kadar zorlaşacağı düşünülebilir. Buna göre işyerinin çalışanına daha gerçekçi hedefler koymasının bağlılığa önemli katkı sağlayacağı, çalışanın özellikleri ile örgütün özelliklerinin birbiriyle uyumlu olmasının ise örgütün başarısını artıracığı, tüm bunların örgütsel bağlılığı ve çalışanların performansını artıracığı söylenebilir.

Yapılan araştırmalarda rol ve amaç çatışmalarının örgütsel bağlılık ve performansı etkilediği doğrultusunda çıkarımlar vardır. Örneğin bir işyeri üretimin niceliğini artırma gibi belli bir çeşit davranış için çalışanını ödüllendirebilir. Buna karşın, çalışandan üretimin kalitesini en üste çıkarma gibi başka bir davranış beklendiğinde, çalışanın hem niceliğin hem de niteliğin amaçlarına daha az bağlılık gösterdiği ya da zorunlu olarak bir bağlılığı diğerine tercih ettiği tespit edilmiştir. Bağlılık ve iş tatmininin performans üzerindeki etkileri incelendiğinde iş tatmininin kısa vadede, örgütsel bağlılığın ise uzun vadede performans ile daha kuvvetli bir ilişki içinde olduğu anlaşılmıştır. (Balay, 2014, s. 148)

Çalışan işyerinin çalışanına biçtiği rol ile iş yerinin kendi amaçlarının çatıştığını fark ettiğinde her ikisini de gerçekleştirmede zorlanabilir ya da birini diğerine feda edebilir. Örneğin, çalışandan hem aktif müşteri sayısını artırmak, hem de bu müşterilere verilen hizmette şikayeti en aza indirmek isteniyor olabilir. Çalışanın müşteri sayısını

artırmaya odaklanırken müşteri şikayetini azaltmaya da aynı anda odaklanması zor gibidir. Bu sebeple örgütün çalışanından ne beklediği ile kendi amaçlarını tutarlı bir şekilde düzenlemesi beklenir. Bu çatışmaları aşamayan çalışanın veriminin azalacağı, dolayısıyla örgütsel bağlılığın da düşeceği söylenebilir.

2.1.4.3. Örgütsel Bağlılık ve Katılım

İşletmelerde sadece karar almakla sonuç alınamayabilir. Alınan bu kararları hayata geçirilmesi şarttır. Uygulamanın gereken seviyede gerçekleşmesi için de geniş bir katılım ve uzlaşma gereklidir. İşte katılımcılık, bu uzlaşmayı oluşturabilme çabasının başka türlü söylemidir. Katılımcılık, yeterli seviyede gerçekleştirilebilirse, şirket ile çalışan arasında pozitif bir bağlılık oluşur. Çalıştığı şirket ile bir bütün haline gelerek sosyalleşen, işletme kültürünü, işletmenin değerlerini kabullenen çalışan; zamanını, zekasını, enerjisini, şirketinin amaçları için daha fazla kullanmaya başlar. İşte şirketler, bu yaratıcı potansiyeli bulup; farklı fikirleri tespit edebildikleri nispette başarıyı yakalayabilirler. Bu da şirketlerin katılımcı, yaratıcı örgüt atmosferini sağlayabilmelerine ve bu atmosfer dahilinde çalıştığı şirket ile arasında pozitif bağlılık geliştirebilen çalışanların varlığına bağlıdır. (Ulutaş, 2011, s. 593)

Donaldson Gowler (Gödelek, 1988'de belirttiği üzere) 1975'te yönetime katılmayı, çalışanların örgütle ilgili kararların verilmesine, problemlerin çözülmesine yardımlarının sağlanması olarak tanımlamaktadır. Yönetime katılmayı sağlama, çalışanların örgütsel sorunlar için bir ekip çalışması yapmasını sağlamaktır. Burada bahsedilen yönetime katılma bilişsel ve duyuşsal bir katılmadır. Yönetici, çalışanların yönetime katılmasını sağlayarak, örgütün amaçlarını gerçekleştirmede girişimcilik ve yaratıcılık yeteneklerinin kullanılmasına, çalışanların sorunlarına çözüm bulmalarına, en faydalı seçeneği seçmelerine olanak hazırlamaktadır. İyi düzenlenmiş bir yönetime katılma, çalışanların verimini artırır, örgütten ayrılmaları azaltır, örgüt içindeki çatışmaları azaltarak daha iyi bir iletişim sağlar ve etkileşimi geliştirir. (Gödelek, 1988, s. 33)

Örgüt içerisinde kararlara katılım, örgüt içi iletişimi artırır. Yine katılım; samimiyeti, sıcaklığı, etkileşimi geliştirir. Çalışana bağlı bulunduğu örgüte karşı daha fazla sorumluluk hissettirir. Kararlara katılan, fikirlerini başkalarıyla paylaşan çalışan, mesleki becerilerini artırabilir. Kendini önemli hisseden, üst yönetimle daha rahat temas kuran çalışanın örgütüne bağlılık duyması daha mümkün görünmektedir.

2.1.4.4. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Kültür

Örgütsel kültür yaklaşımı, örgütsel yaşama yeni bir simgesel bakışı ortaya çıkarmıştır. Örgütsel kültür yaklaşımı, kültürün sosyal ve antropolojik esası ile ilişkilendirilmektedir. Örgütsel kültür, sosyal kültürün birçok yönünü barındırmaktadır. (Çelik, 1993, s. 136)

Örgütsel kültür örgütün bütün etkinlikleri üzerinde etkilidir. Bunun yanında kaliteli ve örgüte faydalı olan çalışanların örgütte bulunmaya devam etmeleri örgüt için önemlidir. Tüm bunlardan dolayı çalışanların örgüte bağlılıklarını sağlamak bütün işletmeler için önemlidir. (Yücel ve Koçak, 2014, s. 60)

Örgüt kültürü çalışanların örgütsel bağlılık türlerini de etkiler. Klan(Klan kültürünü benimseyen örgütler hiyerarşik kurallar değil de, takım çalışması, çalışan katılımlı programlar ve çalışanlara kurumsal bağlılık gibi özelliklere sahiptir.) ve adhokrasi (Canlı, yenilikten yana ve yaratıcı iş çevresini kabullenen örgüt kültürü modelidir.) kültürlerine sahip örgütlerde çalışanlar duygusal ve normatif bağlılık türünde örgütsel bağlılık geliştirirken, pazar (Sonuç odaklı olmak, hedeflere ulaşmak ve örgütün pazar payını sürekli artırmak bu tür örgütlerin en başta gelen hedeflerindedir.) ve hiyerarşi(Daha önceden tayin edilen kural ve politikalar örgüt içinde veya dışında yaşanan değişimler ne olursa olsun kolay kolay değişmeyen örgüt kültürü modelidir.) kültürlerine sahip örgütlerde çalışanlar devam bağlılığı şeklinde örgütlerine bağlanmaktadır. Klan ve adhokrasi kültürlerine sahip örgütlerde çalışanlar örgütün kendilerini önemseydiğini ve değer verdiğini düşünürken, hiyerarşi ve pyüazar kültürlerine sahip örgütlerde çalışanlar örgütün kendilerini işleri sorunsuz olarak yapan kişiler olarak gördüğünü, çalışan olarak kendilerine önem verilmediğini hissederler. İşte bu sebeplerle çalışanlar kendilerini önemseyen ve kendilerine değer veren, kendilerini geliştirmeleri için imkanlar hazırlayan örgütlere karşı duygusal veya normatif bağlılık geliştirirken, kendilerine önem vermeyen örgütlere karşı ise devam bağlılığı geliştirmektedirler. (Yücel ve Koçak, 2014, s. 60)

Örgütsel kültürün birçok olumlu yönü vardır. Bireylerde ortak bir kimlik duygusu oluşturmak bunlardan bir tanesidir. Örgüt kültürü bir de örgütsel amaçlara katılım vasıtasıyla örgütsel bağlılık oluşmasına katkı sağlar. Çalışanlara olayları yorumlayabilecekleri bir ilgi çerçevesi oluşturmaya; perspektiflerine ve algılarına etki ederek örgütte kişilerarası ilişkilerde dengenin sağlanmasına hizmet eder. Örgüt

kültürünün olumsuz yönleri de olabilir. Bunlardan biri değişime direnme, bürokrasi ve katılımı teşvik ederek örgütte dar düşünmek olabilir. (Balay, 2014, s. 151)

2.1.4.5. Örgütsel Bağlılık ve Kişilik

Yapılan çalışmalar, çalışanların kişilikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında sağlam bir bağlantının varlığına işaret etmektedir. (Balay, 2014, s. 155)

Kişilik; kalıtsal, çevresel, fiziksel ve zihinsel özelliklerle ilişkili ve nispeten bu özelliklerinin de bir sonucu olan, belli oranda özgün ve tutarlı duygu, düşünce ve davranış kalıbı olarak tanımlanabilir. Bu yönüyle kişilik özellikleri bir bakıma bireyi kendine has kılan ve bireyin yoğunlukla sergilediği davranışlarına verilen addır. (Özsoy ve Yıldız, 2013, s. 3)

Literatürde çalışanların kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakıldığında pek çoğunda tutarlı ve olumlu bir ilişki gözlemlenmiştir. (Ocak ve diğerleri, 2017, s. 111)

Kaplan(2008) çalışanların örgütsel bağlılık düzeyinin kişilik özelliklerinden anlamlı düzeyde etkilendiği sonucuna ulaşmıştır. Dışadönüklük kişilik özelliği gösteren çalışanların genel anlamda örgütsel bağlılık ve iş arkadaşlarına bağlılık seviyesinin, içe dönük çalışanlara göre daha az seviyede olduğu sonucuna ulaşmıştır. Duygusal anlamda kendilerini mutlu hisseden çalışanların genel bağlılıkları, kendini mutsuz hisseden çalışanların bağlılıklarına göre daha düşük seviyededir. Katı kişilik özelliklerine sahip çalışanların genel bağlılıkları, esnek kişilik özelliklerine sahip çalışanların bağlılıklarına göre daha yüksek seviyededir.(s.110-112)

Kılıç ve Bozkaya(2014) Costa ve McCrae tarafından hazırlanan “Beş Faktör Kişilik Modeli”ni dikkate alarak örgütsel bağlılık ve kişilik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir.(s.155)

Dışadönüklük duygusal bağlılığı ve normatif bağlılığı anlamlı düzeyde ve pozitif yönde etkilemektedir. Ayrıca dışadönük bireylerin çevreleriyle kurduğu pozitif ilişkiler sonucunda örgüte bağlanmalarının yanında bu çalışanlar diğer çalışanların da örgüte bağlanmalarına yardımcı olmaktadır. (Kılıç ve Bozkaya, 2014, s. 172-173)Dışadönük çalışanların kendilerini daha çok ifade etmelerinin, örgüt içinde kabul görme ihtimallerini artırdığı düşünülebilir. Birebir iletişim içinde olmanın önemli olduğu iş kollarında bu kişilik özelliğine sahip çalışanların örgüte daha çok katkı

sağlayabilecekleri, tüm bunların örgütsel başarıyı ve dolayısıyla örgütsel bağlılığı artıracığı söylenebilir.

Yumuşak başlılık kişilik özelliği duygusal bağlılığı anlamlı seviyede ve pozitif yönde etkilemektedir. Yumuşak başlı çalışanlar birlikte çalıştıkları arkadaşları ve yöneticileri ile daha kolay empati kurarlar. Bu sebeple örgütün amaçlarını daha iyi anlayıp onlara hak verip örgütün amaçlarını kabullenmektedirler. Amaçları benimseme duygusal bağlılığı anlatmaktadır. Çalışanların duygusal bağlılık seviyelerindeki değişimi açıklamada katkısı olan etkenlerden bir tanesi de yumuşak başlılıktır. (Kılıç ve Bozkaya, 2014, s.173-174)

Sorumluluk kişilik özelliği duygusal ve normatif bağlılık boyutlarını anlamlı seviyede ve pozitif yönde etkilemektedir. Sorumluluk sahibi çalışanlar, işlerine daha bağlı olduklarından örgüte de yüksek bağlılık geliştirmeleri beklenir. Sorumluluk kişilik özelliğine sahip çalışanlar, örgütte bulunmaya devam etmek için kendilerinde bir mecburiyet hissedip, ahlakın örgütte kalmayı gerektirdiğini düşünen normatif bağlılık sahibi çalışanlardır. Dolayısıyla çalışanların duygusal ve normatif bağlılık seviyelerindeki değişimi açıklanmada akla gelebilecek etkenlerden bir tanesi de sorumluluktur. (Kılıç ve Bozkaya, 2014, s.173-174) Sorumluluk kişilik özelliği olanlar, bir örgüt için belki de çok önemli olabilecek verilen sözü yerine getirmek, ertelemekten kaçmak, işleri zamanında yapmak, bahane üretmemek, şikayet etmemek, başarıya odaklanmak gibi özellikleri büyük oranda taşırlar. Bu özelliklere sahip çalışanlar ise işteki başarıyı ve iş verimini artıracığından örgüt için oldukça önemlidirler. Örgüte faydasının olduğunu gören, işvereninden ya da üstünden olumlu geribildirimler alan çalışanın örgütüne daha çok bağlanacağı düşünülebilir.

Duygusal denge kişilik özelliği devam bağlılığını anlamlı düzeyde ve pozitif yönde etkilemektedir. (Kılıç ve Bozkaya, 2014, s.173-174) Nevrotiklik/Duygusal Denge (Neuroticism-N) kaygı, öfke ve depresyon gibi olumsuz etkiler yaşamaya eğilimi, duygusal istikrarsızlığı ve diğer bilişsel ve davranışsal belirtileri kapsamaktadır. Nevrotiklik, duygusal durgunluğun zıttıdır. 'N' ölçüsü yüksek çıkan kişiler duygusal kararsızlık, utangaçlık, suçluluk, kötümserlik ve düşük öz-saygı gibi negatif duygulara yatkındırlar. (Çelebi ve Uğurlu, 2014, s. 543) Devam bağlılığı algılanan maliyet ile ilgili olduğundan çalışanların örgütten ayrılmanın maliyetli olacağı ile ilgili algılama derecelerini göstermektedir. Dolayısıyla deneyime açık olmayan tutarlı çalışanlar sahip olduğu statüyü, ayrıcalıkları, sahip olabileceği terfi/ödül gibi motive edicileri ve rutin yaşamlarını kaybetme endişesine sahiptirler. Bu doğrultuda duygusal denge kişilik

özelliğine sahip bireyler buldukları örgütte devam etmeyi mantıksal olarak daha doğru bulurlar bu da çalışanların devam bağlılık düzeylerini yükseltir. (Kılıç ve Bozkaya, 2014, s. 173-174)

Deneyime açıklık kişilik özelliği duygusal ve normatif bağlılıkları anlamlı seviyede ve pozitif yönde etkilemektedir. Deneyime açıklık kişilik özelliğine sahip insanlar özgün yaşantılar ortaya koymak, hayal gücü, bağımsız düşünebilmek gibi özelliklere sahipken, devam bağlılığı geliştirmiş olan çalışanlar bu özelliklerin tam tersini sergilerler. Bu yüzden deneyime açıklık kişilik özelliğine sahip çalışanlarda örgütsel bağlılık ancak aynı amaç etrafında toplanarak, ortak hissederek, ortak düşünerek sağlanabilir. Bu durumda deneyime açık bireyler örgüte karşı ancak duygusal ve/veya normatif olarak bağlanabilirler. (Kılıç ve Bozkaya, 2014, s. 173-174)

Deneyime açık çalışanlar, sıradışı fikirlere açıktırlar. Basmakalıp düşüncelerden ve geleneksel olandan uzaktırlar. Deneyime kapalı olan insanlar, tanıdık geleni yeni yollara tercih ederler ve değişime karşı direnç gösterirler. Mevcut düzenini kolay kolay bozamayan, katlanacağı maliyeti karşılayacağı güçlüklerden daha ağır olarak gören devam bağlılığı yüksek çalışan büyük oranda deneyime açık kişilik özelliğinden de uzaktır.

Çalışanları kendilerine ve kurum yararına uygun yerlerde istihdam etmek, onların eğitim ve gelişim ihtiyacını doğru tayin etmek, ödül sistemini doğru işletmek, çalışanların iş görme potansiyelini doğru kanalize etmek gibi pek çok alanda çalışanların kişiliğinin tanınması örgütün faydasıdır. Kişiliği ile uyumlu bir çalışma ortamında bulunmanın, çalışanı örgüte daha da bağlayacağı düşünülebilir.

2.1.5. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Örgütsel bağlılık alanında yapılan araştırmalarda, kavramın tanımı üzerinde bir uzlaşma sağlanamamış olmakla birlikte örgütsel bağlılığın tek boyutlu bir kavram olmayıp çok boyutlu bir yapıya sahip olduğu görüşünde birleşmiştir. (Bakan, 2011, s.75)

O'Reilly ve Chatman(1986)'a göre(Newton ve Shore,1992'de belirtildiği üzere) örgütsel bağlılık kişinin örgüte olan psikolojik bağlılığıdır. Onlar örgütsel bağlılığı "uyum", "özdeşleşme" ve "içselleştirme" olmak üzere üç boyutta incelemiştir. (Kılıçaslan, 2010, s.90) Uyum boyutu çalışanların belli dış ödüllere ulaşmasıdır. Özdeşleşme boyutu, başkalarıyla yakın ilişkiler kurma isteğine dayanır. İçselleştirme

boyutu da örgütsel ve bireysel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. (Balay, 2014,s.29)

Mowday, Steers ve Porter(1979) örgütsel bağlılığı, bireyin davranışları vasıtasıyla eylemlerine ve örgüte olan ilgisini kuvvetlendiren inançlarına bağlanması olarak tanımlamışlardır. Örgütsel bağlılığı davranışsal bağlılık ve tutumsal bağlılık olarak iki kapsamda sınıflandırmışlardır. (Koç, 2009, s.202)

Kanter örgütsel bağlılığı, kişilerin güçlerini ve bağlılıklarını toplumsal çevrelere aktarmaya istekli olmaları, kendi ihtiyaç ve isteklerini karşılamak için sosyal ilişkileriyle benliklerini kombine etmeleri olarak tanımlamıştır.(Arslan, Demirci, 2015, s. 28)Kanter "devam eden katılımı ilişkili bir kar ve ayrılmayla ilişkili bir maliyet" olduğunda ortaya çıkan "bilişsel-devam taahhüdünü" tanımlamıştır. (Meyer, Allen, 1990, s.3) Kanter 3 bağlılık türünden söz etmektedir. İlki devamlılığa yönelik bağlılıktır. Bu, çalışanın örgütün kalıcı olması için kendini örgüte adanmasıdır. İkincisi kenetlenme bağlılığıdır. Bu, daha önce sahip olunan toplumsal ilişkilerden vazgeçmek ya da grubun kenetlenmesini kolaylaştıran törenlere katılım gibi teknikler yoluyla bir örgütteki sosyal ilişkilere bağlanmadır. Örneğin ilk günlerdeki oryantasyon programları, yeni çalışmaya başlayanların diğerlerine tanıtılması, üniforma veya rozet gibi sembol kullanımı bu boyutta ele alınabilir. Üçüncüsü ise kontrol bağlılığıdır. Kontrol bağlılığında örgütün norm ve değerleri çalışanın uygun davranışları için önemli bir kılavuzdur. (Varoğlu, 1993, s.6)

Kanter'in devam bağlılığında örgütten ayrılmak, örgüte devam etmekten daha maliyetli ise örgütte çalışmaya devam edilir. Kenetlenme bağlılığında, çalışan örgüt içindeki üyelere ve bu örgütteki ilişkilere bağlıdır. Kontrol bağlılığında ise çalışan kendi davranışlarını örgütün normlarına uydurur ve bu normlara bağlılık geliştirir.

Etzioni, örgütsel bağlılığı, üç grupta sınıflandırmaktadır. Bu sınıflandırmada en olumsuz tarafta negatif-yabancılaştırıcı (alienative), ortada nötr-hesapçı ve en olumlu tarafta ise pozitif-moral bağlılık vardır. Yabancılaştırıcı bağlılık, çalışan örgütü cezalandırıcı veya zararlı gördüğü zaman ortaya çıkarken; nötr veya hesapçı bağlılıkta çalışan bağlılık seviyesini, güdülerini karşılayacak şekilde ayarlayabilir. Moral bağlılık ise, standartlar ve değerler içselleştiğinde ve örgüte bağlılık nispeten ödüldeki değişmelerden etkilenmediğinde meydana gelir. Bunun yanında yabancılaştırıcı bağlılıkta çalışan, psikolojik olarak örgüte bağlılık hissetmemesine karşın, üye olarak orada bulunmaya zorlanırken, nötr-hesapçı bağlılıkta çalışan, verilen ücrete denk bir iş ortaya koyacak ölçüde bir bağlılık ortaya koymaktadır. En olumlu uçta yer alan pozitif-

moral bağıllıkta ise birey, örgütün amacını ve örgütteki işini gerçekte değerli saymakta ve işi, gerçekten ona değer verdiği için yapmaktadır. Gerçek hayattaki örgütteki birçoğunun bu sınıflandırmanın bir sentezini kapsadığı söylenebilir. (Balay, 2014, s. 25-26)

Etzioni'nin tanımladığı moral bağıllıkta çalışanın yaptığı işi her şeyin önünde tuttuğu, bu işi alacağı ödülle ilişkilendirmediği söylenebilir. Hesapçı bağıllıkta örgüt ile çalışan arasında alışveriş ilişkisine benzer bir ilişkinin olduğu, yabancılaştırıcı bağıllıkta ise çalışanın, örgütü ceza veren, zorunlu olarak içinde bulunduğu bir yapı olarak gördüğü ifade edilebilir.

Meyer ve Allen'e göre(1984) Becker(1960)'in geliştirdiği "yan bahis" kuramında kişi önceki davranışlarını haklı çıkarmak ve davranışlarında tutarlılık gösterebilmek için zaman, çaba, ek gelir gibi kendisi için önemli fakat davranışları ile direkt ilgisi olmayan şeyler üzerine bahse girer. Mottaz 1989'da Becker(1960)'in "yan bahis" kuramına şu örneği vermiştir: Bir çalışana daha fazla ücret teklif edilmesine karşın çalışan işini değiştirmeyi, işinden ayrılmayı reddedebilir. Eğer örgütten ayrılması başka bir semte ya da şehre taşınmasını gerektiriyor ve çalışan bu duruma alışmanın çok zor olacağını, mevcut düzenini devam ettirmenin kendisi için önemli olduğunu düşünüyorsa daha fazla ücrete rağmen örgütte kalmayı seçebilir. Bu örnekte çalışan halen oturmakta olduğu semte alışkın olması, hayatını düzene sokmuş olmanın verdiği rahatlık ve huzur üzerine yan bahse girmiştir. (Bulut, 2003, s.8-9)

Burada çalışanın eski düzenini bozmamanın verdiği rahatlık ve huzur, örgüte bağıllığını artırmaktadır.

Becker(1960)'a göre yan bahislerin oluşturulması çeşitli nedenlerle ortaya çıkmaktadır: (Sürücü, Maşlakçı, 2018, s.59)

1. *Genelleştirilmiş kültür beklentileri:* Çalışan, toplumun kendisinden beklediklerine cevap vermek için yan bahisler oluşturur.
2. *Emeklilik ve kıdem hükümleri gibi kişisel olmayan bürokratik düzenlemeler:* Bu kaynağa örnek vermek gerekirse, çalışanın terfi alması çalıştığı süre ile ilgili ise çalışan, terfi imkanını elinden kaçırmamak için yeni gelen iş teklifini kabul etmeyip mevcut işyerinde çalışmayı tercih edebilir. (Bakan, 2011, s. 95) Çalışan, bunun gibi bürokratik düzenlemeleri tercih etmediğinde birtakım ekonomik ve sosyal kayıplara uğrayabilir.

3. *Kişinin yeni iş veya örgüte uygun olması için toplumsal kabul edilmesi:* Bir üniversitenin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinden mezun olmuş bir bireyin bankacı olmak en büyük hayali iken günün birinde bu fırsatı yakaladığı halde halihazırda devam ettiği işini seçmesi buna örnek verilebilir. Kişi, bir türlü banka sınavlarını kazanamadığından dolayı serbest muhasebecilik yapmaya başlasa ve uzun süre muhasebeci olarak çalıştıktan sonra günün birinde hayalini kurduğu bankacılık mesleği kendisine teklif edilecek olunursa bunu kabul etmeyebilir. Çünkü serbest muhasebeci olarak çalıştığı dönemde yaptığı işten hoşlanması, müşterilerle ilişkilerinde davranışsal bir uyum sağlaması, buna karşın, aynı mutluluğu ve uyumu bankacılıkta bulup bulamayacağını bilememesi bankacılık teklifini olumsuz yanıtlamasına yol açabilir. (Bakan, 2011, s.95) Yine bunun gibi çalışanın aldığı eğitimler, harcadığı zaman, gerekli mesleki yeterliliğe ulaşmış olmak, bulunduğu yeri korumak için harcadığı çaba için yan bahis geliştirebilir.
4. *Kişisel veya toplumsal koşullara uygun yaşama konusundaki endişeler :* Örneğin; çalışan, işyerinde kendisini çalışkan birisi olarak göstermişse, performansı ile ödülü arasında bir ilişki göremese dahi çalışkan birisi olma imgesini devam ettirebilmek için, örgütte yüksek performans ile çalışma davranışını sürdürebilir. Burada çalışan toplumun beklentisini haklı çıkarmak istemektedir.
5. *Aile ve toplum katılımı gibi iş dışı endişelerden kaynaklanmaktadır.* Örneğin; çalışan sosyal hayatındaki arkadaşları ile ilişkisini olumsuz etkileyecekse, işinden ayrılmaktan vazgeçebilir.

Staw ve Salancik(1977), örgütsel davranış araştırmacılarına göre bağlılık ile sosyal psikologlara göre bağlılık arasında ayırım yapmanın gerekliliğini vurgulamışlardır. Buna göre bağlılık, birbirinden oldukça farklı iki ayrı olgudur. Örgütsel davranışçılara göre bağlılık, çalışanların örgütün hedefleri ve değerleriyle özdeşleşme sürecini ve örgüt üyeliğini devam ettirme istekliliğini anlatmak için kullanılmaktadır. Staw, bunu tutumsal bağlılık olarak isimlendirmiştir.

Mowday, Steers, Porter(1982)'e göre Staw, bu bağlılığın sadece örgütün çalışanın bağlılığına dair bakış açısını yansıttığını ve kişinin kendi bağlı olma algısına konu olan psikolojik süreçleri içermediğini vurgulamaktadır. Bu yüzden bu yaklaşımı sorunlu olarak görmüştür. Yine hedeflerin özdeşleştirilmesi, sürekli üyelik arzusu gibi

tutumsal bağıllığın diğer boyutlarının tek bir kavram altında özetlenmesini de eksik bulmaktadır.

Staw ve Salancik(1977), tutumsal bağıllık yerine davranışsal bağıllık kavramını önermişlerdir. Davranışsal bağıllık kişinin geçmiş davranışının, onu örgüte bağlaması sürecine odaklanmaktadır.

Salancik(1977), bağıllığın kişinin kendisini davranışlarıyla teşhis etmesi halinde ortaya çıkacağını ileri sürmüştür. Kişiyi davranışlarına bağıllı kılan 3 nitelik vardır: Bunlardan birincisi davranışın görülebilirliği; ikincisi davranışın geri alınamazlığı; üçüncüsü ise davranışın istemliliğidir. Bu niteliklerin varlığının derecesine göre kişiler davranışlarına ve bunların anlamlarına daha az veya daha çok bağıllık göstereceklerdir. (Akalin, 2006, s.24-25-26)Başka bir ifadeyle her davranış aynı seviyede bağıllık oluşturucağına sahip değildir. Bir sefer yapıldıktan sonra geri alınamayan, diğerleri önünde gerçekleşen, gönüllü olarak yapılan, kesin ve şüphe götürmeyen davranışlar bağıllığı etkileyen davranışlardır. (Gümüş, Sezgin, 2012, s.100-101)

Penley ve Gould(1988)'un yaklaşımı Etzioni'nin örgüte katılım modelinden destek almaktadır. Etzioni geliştirdiği modelde örgütlerde bulunan uyum sistemlerini ve kişilerin bu sistemlere yönelme şekillerini incelemiştir. (Gül, 2002, s.44)

Penley ve Gould (1988), Etzioni'nin ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı katılım ya da bağıllık modelinin örgütsel bağıllığı açıklamada gayet yerinde olduğunu, fakat bu modelin çeşitli sebeplerle literatürde yeterince ilgi görmediğini söylemişlerdir. Bu durumun en önemli sebeplerinden birisi modelin karmaşık olmasıdır. Çünkü modelde ahlaki ve yabancılaştırıcı olmak üzere iki tane duygusal anlam içeren bağıllık bulunmaktadır. Fakat bunların birbirinden tümüyle bağımsız mı, değilse birbirine zıt kavramlar mı olduğu yeteri kadar açık değildir. Eğer bunlar birbirinin zıttı anlamında kullanılmışlarsa yabancılaştırıcı bağıllık ahlaki bağıllığın olumsuzluğundan, yabancılaştırıcı kavramına gerek kalmayacaktır. Penley ve Gould bu iki bağıllık kavramını birbirinden bağımsız olarak incelemiştir. Buna göre ahlaki bağıllığın zıttı yabancılaştırıcı bağıllık değil, ahlaki bağıllığın olmamasıdır. (Gül, 2002, s.44)

Penley ve Gould(1988) Etzioni'nin modelinden yola çıkarak örgütsel bağıllığın üç türü olduğunu açıklamaktadırlar. Bunlar; ahlaki bağıllık, çıkarıcı bağıllık ve yabancılaştırıcı bağıllıktır. (Gül, 2002, s.44)

Ahlaki bağıllık, örgütsel amaçları kabul etme ve örgütsel amaçlarla özdeşleşmeye dayanmaktadır. Bu bağıllık çeşidinde çalışan, kendisini örgüte adamakta,

örgütün başarısından da başarısızlığından da kendisini sorumlu tutmaktadır. (Gül, 2002, s. 44) Ahlaki bağlılık, örgütsel bağlılığın duygusal alanını ile ilgilidir.

Çıkarıcı bağlılık, alışveriş esasından kaynaklanmaktadır. Çalışanların oluşturdukları faydalar karşılık olarak ödül ve teşvikler beklmelerine dayanmaktadır. (Gül, 2002, s.44) Bu ödül beklentisi çalışanları örgüte bağlamaktadır.

Yabancılaştırıcı bağlılık ise, çalışanın örgütün iç çevresi ile ilgili kontrolünün olmadığı ya da alternatif iş olanaklarının olmadığı ile ilgili algılamalarından güç almaktadır. Bu sebeple örgütüne karşı yabancılaştırıcı bir bağlılık hissi ile bağlı olan bir çalışan, örgütün kendisine sunduğu ödül ve cezaların performansı ile ilgili olarak değil, rastgele verildiğini düşünmektedir. Tüm bu duygular çalışanda, örgütte kapana kısıldığı duygusuna sebep olmaktadır. (Gül, 2002, s.44)

Allen ve Meyer 1987'de literatürde, tutumsal bağlılığın çeşitli kavramsallaştırmalarından bahseder. Bu kavramların her biri üç genel temadan birini yansıtmaktadır. Bunlar: Duyuşsal bağlanma, algılanan maliyetler ve yükümlülüklerdir. Literatürde örgütsel bağlılığa en yaygın yaklaşım duygusal bağlılık olarak yer almıştır. Bu da, bireyin örgütle özdeşleştiği, içinde yer aldığı ve üyeliğe sahip olduğu bir yaklaşımdır. (Allen, Meyer, 1990, s.2)

Allen ve Meyer 1990'da yaptıkları araştırmada 2 çalışma yapmışlardır. Bu iki çalışma, bu çeşitli kavramsallaştırmaları bütünleştiren üç bileşenli bir bağlılık modelinin çeşitli yönlerini test etmek için yapılmıştır. Modelin ortaya koyduğu örgütsel bağlılığın duygusal bileşeni, çalışanların duygusal bağlılıklarını ifade eder. Örgütlenmeye katılım ve bu kuruluşa dahil olma, devam etme bileşeni, çalışanların kurumdan ayrılma ile ilgili maliyetlerine dayanan bir bağlanmayı anlatır. (Allen, Meyer, 1990, s.1)

Meyer-Allen(1987) tarafından yakın zaman önce geliştirilen bir bağlanma modelinde üç yaklaşım, sırasıyla, " duygusal ", " devam " ve " normatif "bağlanma olarak isimlendirilmiştir. (Allen, Meyer, 1990, s. 3)

2.1.5.1. Duygusal Bağlılık

Bireyin örgütle özdeşleşmesi, örgüte katılımı ve örgütle arasında duygusal bir bağ hissetmesidir. (Allen, Meyer, 1990) Çalışan kendisini örgütle bir bütün olarak algılar ve örgütüne duygusal olarak bağlılık hisseder. Çalışan için harekete geçiren faktör dış sebeplere değil, iç sebeplere bağlıdır. Allen ve Meyer'e göre çalışanların duygusal bağlılıklarının sağlanması için birtakım faktörler etkilidir. Bunlar;

- İşin cazibesi(çalışana verilen işlerin çalışanı heyecanlandırması),
- Rollerde açıklık(örgütün çalışandan ne beklediğini anlaşılır bir şekilde ifade etmesi),
- Amaçlarda açıklık(çalışanın örgütte yaptıklarını ne amaçla yaptığını açıkça biliyor olması),
- Amaçlarda güçlük(çalışandan işle ilgili gerekenleri yapmasının özellikle istenmesi),
- Önerilere açık olma(üst yönetimin çalışanların fikirlerini dinlemesi),
- Çalışanlar arasında uyum(çalışanlar arasında sıcak ve samimi ilişkiler olması),
- Örgütsel güvenilirlik(çalışanların örgütün verdiği sözleri yerine getireceğine yürekten inanması),
- Eşitlik(tüm çalışanların hak ettiğinin eşit olarak verilmesi),
- Bireye önem(çalışanın yaptıklarının örgütün amaçlarına fayda sağladığı inancına sahip olması),
- Geri besleme(çalışanlara verimleri ile ilgili devamlı dönüt vermek) ve
- Katılım(çalışanların kendi iş yükleri ve performans standartları ile ilgili kararlara katılımlarına önayak olmak)dir. (Yavuz, 2009, s. 23)

2.1.5.2. Devam Bağlılığı

Örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağı düşüncesiyle örgüt üyeliğinin devam ettirilmesi durumudur. Çalışan örgütte bulunduğu süre içerisinde kendine birtakım yatırımlar yapmıştır. İşinden ayrıldığı takdirde bütün bu yatırımlar da elinden gidecek ya da değeri azalacaktır. Bu sebeple çalışan örgütüne bağlanmaktadır. (Allen, Meyer, 1990)Çalışanlarda devam bağlılığının oluşmasında birtakım faktörler etkilidir. Bunlar;

- Yetenekler(çalışanın mevcut çalıştığı örgütte kendisine kattığı yeteneklerin ne ölçüde diğer örgütlerde de kendisinin işine yarayabileceği ve bu yetenekleri ne ölçüde diğer örgütlere aktarabileceği kaygısı),
- Eğitim(çalışanın eğitimin şu anki örgütü dışında kendisine çok fazla fayda sağlayamayacağı fikri),
- Yer değiştirmek(çalışanın örgütten ayrıldığı takdirde başka bir yerleşim merkezine göç etmeyi arzu etmemesi)

- Bireysel yatırım(çalışanın emek ve zamanının çoğunu mevcut örgüte sarf etmiş olmasından dolayı kendine yatırım yaptığını düşünmesi)
- Emeklilik primi(çalışanın şu anki örgütte kaldığı takdirde hak ettiği emeklilik primini örgütten ayrıldığı takdirde yitirebileceği korkusu)
- Toplum(çalışanın çalıştığı yerleşim yerinde uzun senelerdir oturuyor olması)
- Seçenekler(çalışanın örgütle bağıını kopardığı takdirde sahip olduğu işin bir benzerini ya da daha iyisini bulmakta zorluk çekebileceği düşüncesi)dir. (Yavuz, 2009, s.24)

Görüldüğü gibi gelir düzeyi, kariyer imkanı daha iyi, toplum tarafından daha çok kabul gören bir iş, çalışanın elindekini, yılların yatırımını bir çırpıda kaybedebileceği endişesi sebebiyle tercih edilmeyebilir. Çalışan kar, zarar analizi yaparak mevcutta sahip olduğunu kaybetmeme pahasına yeni girişimlere ve yeni alternatiflere karşı direniyorsa, devam bağlılığı geliştirmiş olduğu söylenebilir.

2.1.5.3. Normatif Bağlılık

Bireyin örgüte karşı sorumluluğu ve görevleri olduğuna inanarak, kendini örgütte kalmaya mecbur hissetmesine dayanan bir bağlılık türüdür. (Allen, Meyer, 1990) Allen ve Meyer(1991)'e göre normatif bağlılık, çalışanın gerek örgüte girmeden önce sahip olduğu, (ailevi ve kültürel sosyalleşme) gerekse örgütte iken geçirdiği zaman içerisindeki (örgütsel sosyalleşme) yaşantılarının sonucunda örgütte kalma konusunda hissettiği normatif baskılardan etkilenmektedir. Normatif bağlılık ayrıca, örgütün çalışan için yaptığı yatırımlar ve harcamalar sonucu (bireysel gelişim programları ile ilgili ödemeler, staj veya işe alım öncesinde verilen eğitim bursları ve diğer karşılıksız ödemeler), çalışanın kendisini örgüte karşı borçlu olarak hissetmesine neden olmaktadır. Bu sebeple çalışan örgütte kalma konusunda zorunluluk hissetmekte ve normatif olarak örgüte bağlanmaktadır. Bu çeşit bir bağlılık düşüncesi ancak çalışanın örgüte olan borcunu ödemesiyle son bulabilecektir. (Yavuz, 2009, s.26)

Çalışanlar, örgüte bağlanmayı ahlaki buldukları için bağlanırlar. Çünkü içinde buldukları örgüt belki kendilerini zor durumdayken kabul ettiğinden, belki içinde buldukları şartlar dahilinde çalışılabilecek en uygun yer olarak burası olarak görüldüğünden, belki örgütün kendilerine iyi davrandığını düşündüklerinden örgüte büyük bir minnettarlık duyarlar. Yine içinde yaşadığımız toplumun vefayı, sadakati,

şükran duymayı teşvik eden kültürel yapısının çalışanı içinde bulunduğu örgüte karşı bu tarz ahlaki değerlendirmeler yapmaya zorladığı söylenebilir.

2.1.6. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılık ile ilgili araştırmalara bakıldığında, örgütsel bağlılığa etki eden faktörlerin çok değişik şekillerde sınıflandırıldığı dikkat çekmektedir. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri 4 madde olarak belirleyen araştırmacılardan Salancik (1977) bu faktörleri görünürlük, açıklık, davranışların geriye döndürülemezliği ve bizi davranışlarımıza bağlayan irade olarak ifade ederken, Schwenk (1986), geçmiş iş yaşantıları ve tecrübeleri, kişisel – demografik faktörler, örgütsel – görevsel faktörler ve durumsal faktörler olarak gruplamıştır. Mowday ve arkadaşları (1982) ise, bağlılığı etkileyen faktörleri kişisel özellikler, iş özellikleri, çalışma deneyimleri ve yapısal özellikler olarak sınıflandırmıştır. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri 3 ana gruba ayıran araştırmacılardan Zahra (1984), örgütsel bağlılık faktörlerini; çalışanın geçmişe ait birikimi, kişilik özellikleri ve örgütsel faktörler, Northcraft ve Neale (1990) ise, kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler olmak üzere 3 sınıfa ayırarak ele almıştır. (Gündoğan, 2009, s. 17-18)

Bu faktörlerin, çalışanın örgütün değerlerini ve amaçlarını özümsemesinde etkili olacağı söylenebilir. Örgütün bunları bilmesi ve bunların önemini takdir etmesi, çalışanları daha doğru yerlerde görevlendirmek, örgütsel bağlılığı artırmak, örgütün başarısını artırmak, örgüt ile ilgili kararları daha etkin bir şekilde uygulamak, çalışanları daha iyi motive etmek ve çalışanların önemsendiğini hissetmesinde önemli olduğu söylenebilir.

Bu çalışmada örgüte bağlılığı etkileyen faktörler 2 kategoride incelenecektir. Bunlar; kişisel özellikler ve örgütsel faktörlerdir.

2.1.6.1. Kişisel Faktörler

2.1.6.1.1. Yaş

Bazı araştırmacılar yaş ile örgütsel bağlılığın arasındaki ilişkiyi incelediklerinde bu ikisinin güçlü bir ilişki içinde olduğunu vurgulamışlardır. Çalışanın yaşının ilerlemesi ile birlikte çalıştığı örgütteki yatırımları da (terfi etme, ücret artışı, hak edilen tazminat vb.) artmaktadır. Bu sebeple çalışanın başka kurumlara ve iş alternatiflerine

olan ilgisi azalmaktadır. Bu sebeple çalışanın kendini gerçekleştirdiğini düşündüğü yere olan bağlılığı artmaktadır. (Türkoğlu, 2011, s.43-44)

Çalışan için geriye döndürmenin imkansız olduğu zaman içinde hem kendisinin hem de örgütün ona kazandırdıkları çok önemlidir. Yeni bir işe girdiğinde tüm bunları kazanmak için aynı zamanı harcaması gerekecektir. Bu durumda çalışanın zaman içinde sahip olduklarını kaybetmeyi göze alamaması anlaşılır bir durumdur.

Yaş ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğunu savunan araştırmacılar da vardır. Morris ve arkadaşları hem gençlerin bir an önce meslek hayatına atılabilmek için motivasyonlarının yüksek olması, hem de yaşlıların karşılanamayan beklentileri sebebiyle gençlerin yaşlılara göre örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu ileri sürmüşlerdir. (Bakan, 2011, s.122)

2.1.6.1.2. Eğitim Seviyesi

Bazı araştırmalara göre, eğitim seviyesi yüksek olan çalışanlarda kişisel inisiyatif kullanma, sorumluluk alma, daha bağımsız karar verme ve uygulama olanağı çoğalmaktadır. Bu durum, çalışanların tekdüzeliği ve işten usanmayı yok ederek işi kabullenmelerine imkan sağlamakta, oluşan rahatsızlık ve devamsızlıkları azaltmaktadır. (Keleş, 2006, s.58)

Eğitim seviyesi yüksek olan çalışana göre işyeri sadece kendisine verilen görevleri yerine getirdiği bir yer değil, aynı zamanda kendisine yıllar içinde kattığı artı değerleri de uygulama imkanı bulduğu bir alandır. Bu yüzden işten kolay kolay sıkılmamakta, sürekli kendisini yenileyerek, kendi mesleki ve kişisel gelişimini önemseyerek, tüm bunların işine kattıklarını görüp mutlu olacaktır. Bu da eğitim seviyesi yüksek çalışanın örgütsel bağlılığını arttıracaktır.

Eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğunu belirten araştırmalara göre ise eğitim seviyesi arttıkça örgüte olan bağlılık azalmaktadır. Bunun sebebi ise, eğitim seviyesi yükseldikçe çalışanın iş hayatından beklentilerinin de yükseleceği olarak açıklanmaktadır. (Keleş, 2006, s. 58)

2.1.6.1.3. Kıdem (Çalışma Süresi)

Çöl ve Gül(2000)'e göre örgütte geçirilen zaman çoğaldıkça, çalışanın örgüte yaptığı yatırımlar artmaktadır. Bu durumda çalışan kazandığı yatırımları yitirmemek için örgütün içinde bulunmaya devam etmek daha çekici görünmektedir. Bu sebeple

örgütsel bağlılık ve kıdem arasında pozitif ilişki olduğu belirtilmektedir. Özkaya ve arkadaşları (2006) örgütte bulunduğu uzun seneler boyunca elde edilen statü, ulaşılan pozisyon, maaş, tatil olanakları, saygı gibi kazanımların çalışanın bağlılığı ve kıdemi arasında olumlu sonuçlar meydana getirdiğini ifade etmişlerdir. (Taş, 2012, s. 27)

Kıdem arttıkça örgütü çalışan için daha zor vazgeçilir hale gelecektir. Kıdem olarak yüksek çalışanların örgütlerine geliştirdikleri bağlılığın, daha düşük kıdemde çalışanlar üzerinde de etkili olabileceği düşünülebilir. Daha düşük kıdemli çalışan, üstündekinin yıllar içinde kazandıklarını gözlemleyerek, sonucu somutlaştıracak ve işine daha çok motive olacaktır.

2.1.6.1.4. Cinsiyet

Suliman ve Iles (2000)'in araştırmasına göre, cinsiyet ile duygusal bağlılık arasında hiçbir ilişki bulunmazken, cinsiyet ile normatif ve örgütsel bağlılık arasında çok zayıf bir ilişki, cinsiyet ile sürekli bağlılık arasında önemli bir negatif ilişki bulunmaktadır. Yine Mcclurg'un 1999'daki araştırmasına göre kadınların erkeklere nazaran çalıştıkları kuruma daha bağlı oldukları tespit edilmiştir. (Durna, Eren, 2005, s.212) Bunun sebebinin kadınların evlilik içindeki sorumlulukları ve çocuk sahibi olmak gibi sebeplerle yeni iş fırsatlarını dikkate almada kararsız kalmaları olduğu ifade edilebilir. (Albayrak, 2007, s.53) Yine kadınların bazı iş kollarında çalışma şansları daha az olduğu için mevcut işlerinden ayrılmayı göze almaları daha zor olabilmektedir. Bu da kadınların örgüte bağlılıklarını artıran bir durum olarak ele alınabilir.

Aven, Parker, McEnvoy (1993)'e göre örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda, çalışmaya hayatına giren kadın sayısının çoğalmasıyla beraber artma olmuştur. Cinsiyet faktörü ele alındığında, kadınların ve erkeklerin örgütsel bağlılık seviyeleri hususunda bir görüş birliği sağlanamamış ve yapılan çalışmalarda değişik fikirler meydana çıkmıştır. Buna dayanarak, erkeklerin çoğunlukla kadınlardan daha iyi statülerde ve daha yüksek maaşlarla çalıştıklarından örgüte daha yüksek oranda bağlı oldukları dikkate sunulmuştur. Başka bir görüşe göre de, kadınlar aile ortamındaki görevlerini öne aldıkları için çalıştıkları kurum daha az önem arz etmekte ve örgüte erkeklere göre daha az bağlanmaktadır. (Yalçın, İplik, 2005, s.399)

Kadınların genellikle daha düşük ücretle ve daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaları, yine kadınların evlilik içindeki sorumlulukları, annelik rolleri sebebiyle

iş hayatlarını ikinci plana atmaları örgütsel bağlılıklarını düşüren etmenler olarak ele alınabilir.

2.1.6.1.5. Medeni Durum

Abdulla ve Shaw(1999)'a göre medeni durum ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde evli çalışanların çoğunlukla ailevi yükümlülüklerden dolayı maddi sorumluluklarının daha fazla olması sebebiyle bekâr çalışanlara göre daha yüksek seviyede devam bağlılığına sahip olabilecekleri ileri sürülmektedir. (Güçlü, 2006, s.42)

Iverson ve Buttigieg(1999)'in aktardığına göre bireylerin yakın akrabalarına (eş, anne- baba, çocuklar gibi) duyduğu yükümlülüğün derecesi “akraba sorumluluğu” olarak ifade edilmektedir. Akraba sorumlulukları olan çalışanların maddi ihtiyaçlarını karşılamak için çalıştıkları örgüte daha fazla bağlılık duyacakları ifade edilmektedir. Bu durumdaki çalışanların normatif ve devam bağlılıklarının yüksek seviyede olacağı düşünülmektedir. (Güçlü, 2006, s.42)

Evli olan çalışanların bakmakla yükümlü oldukları kişiler olduğundan örgütlerini daha zor terk etme eğilimde olacakları düşünülebilir.

2.1.6.2. Örgütsel Faktörler

2.1.6.2.1. İletişim

Orpen(1997)'e göre örgütte çalışanlar iletişim sayesinde kendilerinden bekleneni, işlerini nasıl yapmaları gerektiğini ve üstlerinin veya öteki çalışanların kendileri hakkında neler düşündüklerini öğrenme imkanı bulmaktadırlar. Örgüt hayatında da bilginin iletilmesi ve alınmasının yönetsel olarak kayda değer bir önemi bulunmaktadır. Yine çalışanların pozitif tutumlar kazanmasında da etkili iletişim sürecinin etkisi vardır. (Yüksel,2005, s.293)

Tutar'ın aktardığına göre(2003) kurum kültürünün aktarımı, işleyişi, değişimi, yeni şartlara adapte ettirilmesi ve en önemlisi örgüt üyelerinin örgüt kültürünü benimsemeleri, örgütsel iletişim ile sağlanabilmektedir. Bu sebeple, kurum içindeki sağlıklı bir örgütsel iletişim, örgütte bulunan bütün unsurların, örgütsel amaçlar ile ilgili etkileşim içinde olmasını sağlayarak, örgütsel bütünlüğü oluşturmada çok önemli bir görev görmektedir. (Kant, Akpınar, 2017, s. 204)

Örgütsel iletişim doğru ilerlediğinde ortaya çıkan yararların şöyle olacağı söylenebilir(Bakan, Büyükbeşe, 2004, s.3)

- Yönetimin karar almak için ihtiyaç duyduğu bilgiyi elde etmesini sağlar.
- Yöneticilerin aldığı kararları çalışanların kavramasına ve hayata geçirmesine sebep olur.
- Çalışanların örgüte bağlılığını artırarak, müşteri hizmetlerinin sağlıklı ilerlemesini sağlar.
- İş tatminini, motivasyonu, örgütsel bağlılığı sağlayarak ve çalışanların davranışlarını olumlu bir şekilde etkileyerek örgütsel performansı çoğaltır.
- Çalışanların paylaşımına dair hislerini artırır.
- İş yerindeki anlaşmazlıkları azaltır.
- Örgütsel etkinliklerin daha kararlı ve çalışma ortaklığı ile hayata geçirilmesini sağlar.
- Örgütsel değişime karşı güven sağlar ve değişim sürecini çabuklaştırır.
- Hataların azalmasına ve neticede zararların giderek yok olmasına olanak sağlar.
- Kazancı ve verimi çoğaltır.
- Stratejik planların etkili olarak hayata geçirilmesinde mühim bir unsurdur.

İletişim, birçok yapının daha sağlıklı, başarılı, paylaşımcı, sorunları daha hızlı çözücü, işbirliğini destekleyici, güveni artırıcı, karlılığa önemli katkı sağlayıcı, kararları daha etkin uygulayıcı olmasını sağlayacaktır. Hal böyle iken örgüt gibi karmaşık ve kalabalık bir yapıda iletişimin önemi daha da artacaktır.

2.1.6.2.2. Örgütsel Ödüller

Armstrong(2007)'a göre ödüllendirme sistemi; örgütün çalışanlarını, örgüte kattıkları, kabiliyetleri, maharetleri ve piyasa değerleriyle yakın bir şekilde ödüllendirmek için meydana getirdiği uygulamalardan oluşmaktadır. Armstrong ve Murlis(2007)'e göre ödül yönetimi, çalışanların örgütün kendi değerlerini de dikkate alarak adaletli, eşit ve çelişkilerden uzak olarak ödüllendirilmesi için hayata geçirilen strateji ve politikalar üzerinde durmaktadır. (Usta, Küçükaltan, 2012, s.74)

Armstrong(2010)'a göre ödül yönetiminin amaçları şunlardır(Usta, Küçükaltan, 2012, s.74-75)

- Yüksek performans ortaya koyarak işin amaçlarının gerçekleştirilmesini sağlamak.

- Kurum kültürüne katkı sağlamak.
- Davranışlar ve kazançlar bakımından önemli olanın ne olduğunu ortaya çıkarmak.
- Çalışanları ortaya koydukları değerlere göre ödüllendirmek.
- Örgütün değerlerine göre çalışanları ödüllendirmek.
- Çalışanların ihtiyaçlarıyla ödüllendirmeyi aynı seviyede tutmak.
- Örgütün bünyesinde bulunması gereken güçlü nitelikli işgücünü çekmeye ve kendi tekelinde tutmaya destek olmak.
- Çalışanların katılımını artırmak.

Örgütün çalışanın hak ettiği şekilde gerek ücretini vermesi, gerek sosyal imkan temini, gerek terfi etmesi, gerek açıkça takdir etmesi, gerekse yan haklarını iyileştirmesi çalışanın örgüte daha da bağlayacaktır.

2.1.6.2.3. Kariyer İmkanları

Örgüt yapılarında ve iş tanımlarında oluşan değişimler özellikle kariyer konusunu ön plana çıkarmıştır. Bir başka deyişle insanın sosyal bir varlık olmasının kabulüyle birlikte, yalnızca görev tanımlarının yapılması; çalışanları işe bağlama ve onlardan kaliteli verim alma konusunda yetersiz olmaktadır. Bu açıdan örgütlerin, çalışanların toplumsal gereksinimlerini dikkate alması, çalışanların örgüt olarak yanında olması, ortaya koydukları faydaların dikkate alındığını ve örgütün çalışanlarına bağlı olduğunu hissettirmesi iş gören verimi bakımından önemli bulunmaktadır. (İnan, 2017,s.185)

Kaynak ve diğerlerinin(1998) aktardığına göre geleceğe yönelik çalışan ihtiyacı doğrultusunda kariyer planlaması yapan örgütler, süreç içerisinde aynı daldaki başka örgütlerle daha kolay yarışabilme fırsatı oluşturabilmektedir. Bundan dolayı, birbiri içinde yarışan örgütlerin; nitelikli çalışanları kazanma güçlükleri ve maliyeti, kariyer planlamasının kıymetini gözler önüne sermektedir. (Kılıç, Öztürk, 2009, s 46)

Şimşek(1998)'e göre örgütlerin kariyer yönetimi yoluyla çalışanların beklenti ve hedefleri ile örgütün amaç ve hedeflerini bütünleştirmesi çalışanların işlerine duydukları tatmin ve bağlılıklarının artmasını sağlamakta; aidiyet duygusu yükselen çalışan ise kendini bağlı bulunduğu örgüte ait hissetmektedir. İş tatmini sağlanmış olan çalışan, örgüte sadece belirli bir ücret karşılığında hizmet verme zorunluluğunun dışında

örgütün gelişmesine, yapılan işin kalitesinin ve niteliğinin devamlı artmasına katkı sağlar. Çalışanlardaki örgütsel bağlılığın artması; nitelikli işgücü, verimlilik, performans ve çalışma kalitesine olumlu etki yaparak örgütler için hayati öneme sahiptir. Güçlü kariyer yönetim sistemi, çalışanların iş doyumuna ulaşmaları ve örgütsel bağlılığının artmasında oldukça önemlidir. (Büyükyılmaz, Karakulle, Karataş, 2018, s.2-3)

Günümüzde özellikle yüksek rekabetin olduğu iş alanlarında çalışanı örgüte bağlayan en önemli konulardan birisi de örgütün çalışanın kariyer beklentisine cevap verebilmesidir. Kariyerde ilerleme beraberinde yüksek ücretlendirme, sosyal statü, özel araç tahsisi gibi birtakım ilave imkanlar da sağlayacağından çalışan için kariyerini doğru planlamak daha da önemli olacaktır. Tüm bunların çalışanın örgütüne bağlılığını artırdığı söylenebilir.

2.1.6.2.4. Yönetim

Dick ve Metcalfe(2001) ortaya konan çalışmalarda genellikle bürokratik yönetimin, çalışanların örgütsel bağlılıklarına olumsuz olarak etkilediğini saptamıştır. Yine Benkhoff (1997), üstlerini katılımcı ve pozitif bir lider şeklinde algılayan çalışanların örgütün bir parçası olmaktan dolayı onur duyduklarını söylemiştir. (Örücü, Teker, 2014, s.80)

Robbins(1994) katılımcı, çalışanlara güvenen, değişime açık, yenilikçi yönetim şeklinin çalışanların olumlu davranışlar sergilemesine yol açtığını belirtmektedir. Bu yönetim tarzı örgütsel bağlılığı güçlendirir. Buna karşın çalışanına güvenmeyen, aşırı merkeziyetçi, katı kontrol mekanizmalarına sahip ve otonomiye azaltan bir tarz ise örgütsel bağlılığı zayıflatır, hatta yok edebilir. Merkezileşmiş bir örgüt yapısında çalışan kararlara katılma fırsatını elde edemeyeceğinden dolayı örgütsel amaçlarla yakınlık kurma ve özdeşleşme şansına sahip olamayacak, tam tersine örgüte karşı yabancılaşmaya başlayacaktır. (Bakan, 2011, s.147)

Çalışanlarına devamlı işlerini nasıl yapacaklarına dair emirler veren ve onların düşüncelerini açıklamalarına imkan tanımayan yönetim tarzında örgütsel bağlılık giderek zayıflarken, işlerini nasıl yapacakları konusunda çalışanlarına daha çok özgürlük veren ve onların kendi görüşlerini açıklamalarına fırsat veren yönetim tarzında ise örgütsel bağlılık daha olumlu etkilenir. (Bakan, 2011, s.148)

Örgütlerin hedeflerini gerçekleştirmesinde doğru yönetim tarzını benimsemesinin önemli olduğu söylenebilir. Üst yönetimin aldığı birçok kararın binlerce kişiyi ilgilendirdiği düşünülürse doğru yönetim şeklinin kritik önemi anlaşılabilir. Çalışanların fikirlerini önemseyen, onları dinleyen, tutarlı, işbirliğine önem veren bir yönetim tarzının çalışanlarda örgütsel bağlılığı artıracığı söylenebilir.

2.1.6.2.5. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması

Spreitzer (1996)'e göre rol belirsizliği çalışanlardan neler beklendiği hususunda netlik olmaması ve çalışanların işle ilgili yeterince bilgilendirilmemesi sonucunda meydana gelmektedir. (Ceylan, Çöl, Gül, 2005, s.39) Boshoff ve Mels(1995) rol çatışmasını bireyden birbiriyle çatışan iş taleplerinde bulunulması olarak tanımlamışlardır. (Bakan, 2011, s.152)

Rol belirsizliği ve rol çatışması psikolojik gerilime neden olmakta ve çalışanın örgütsel çıktılarını etkilemektedir. Bu psikolojik gerilim çalışanın örgütsel bağlılığını da etkiler. Boshoff ve Mels(1995) geliştirdikleri modellerinde rol çatışması ve rol belirsizliğinin örgütsel bağlılık ile negatif ilişki içinde olduğunu savunmuşlardır. (Bakan, 2011, s. 152)

Çalışanların örgütün kendilerinden ne istediğini tam olarak bilmesinin onlara daha az stresli bir çalışma ortamı yaratacağı, örgütte kimin ne iş yapacağını tam olarak bilmemesinin ise çalışanlar arasında çatışmalara sebep olabileceği düşünülebilir. Tüm bunların çalışanlardaki örgütsel bağlılığı etkileyeceği söylenebilir.

2.1.6.2.6. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, Thomas ve Tung (2003) tarafından paylaşılan inançlar, değerler, tutumlar ve toplumsal bir yapı içindeki insanların algı, düşünce, eylem ve etkileşimleri için kavramsal bir harita sunan mantıksal süreçler olarak tarif edilmiştir. (Yücel, Koçak, 2014, s.46)

Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki birçok araştırmaya konu edilmiştir. Araştırmaların çoğu örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve örgüt kültürünün örgütsel bağlılığı etkilediğini göstermiştir. (Yücel, Koçak, 2014, s.46)

Ortak bir örgütsel kültüre sahip çalışanların olduğu ya da farklılıkları örgüt içindeki bir çeşitlilik olarak gören örgütlerde çalışanların örgütlerine daha yüksek bir bağ ile bağlanacağı düşünülebilir.

2.1.6.2.7. Örgütün Yapısı

Örgütün yapısı ve örgütsel bağlılık arasında önemli bir ilişki vardır. Örneğin, daha basık bir hiyerarşik yapı, adem-i merkeziyetçi yönetim ve otonominin etkin olduğu örgütlerde örgütsel bağlılık artmaktadır. Sommer ve arkadaşlarına (1996) göre, büyük ölçekli örgütlerde çalışanlar birbirleriyle daha az seviyede etkileşim içinde bulunurlar. Bu sebeple bu çalışanların örgütsel bağlılıkları da daha düşük seviyededir. (Bakan, 2011, s. 175)

2.1.6.2.8. Takım Çalışması

Ensari (1999)'ye göre takım çalışması, çalışanların sınırlı bir uzmanlık alanından, her alanda bilgilenmeye doğru yol aldıkları bir köprüdür. (Koç, 2012, s.58)

Becker ve Billings (1993) takım çalışmasının, örgüte bağlılığı pozitif yönde etkilediğini belirtmektedir. Takım çalışanlarının, çalışma arkadaşlarına, işlerine ve örgüte karşı olumlu davranış göstermeleri; çalışanların üst yönetime ve örgüte karşı bağlılıklarını da artırmaktadır. (Koç, 2012, s.59)

Örgüt içindeki çalışanların birbirlerini geliştirici, eksiklerini kapatıcı, işbirliğine dayalı, aynı yöne bakan, aynı amaç için çabalayan çalışanlar olmalarının örgütün başarısını artıracığı, aynı zamanda çalışanları örgüte daha da bağlayacağı söylenebilir. Yine takım bilincinin olduğu bir ortamda çalışan bir kişinin ortam içinde kendisinin önemli bir yeri olduğunu, kendisinin örgüte artı bir değer kattığını düşünerek örgütüne daha da bağlanacağı sonucuna ulaşılabilir.

2.1.7. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Bağlılıkla en güçlü ilişkinin davranışla ilgili sonuçlar olduğu tespit edilmiştir. Örneğin güdülenme, katılım, örgütte kalma isteği, iş doyumunu örgütsel bağlılıkla olumlu ilişki içindeyken, devamsızlık ve iş değiştirme olumsuz ilişkili değerlendirilmiştir. (Balay, 2014, s.91)

2.1.7.1. Stres

Quick(1984) örgütsel stresin açıklamasında iş yerindeki bir olguyu, stres kaynaklarını ve gerginlik durumunu vurgulamaktadır. Örgütsel stres ayrıca çalışanların örgütle veya işle bağlantılı beklenti içinde olmaları halinde bireysel enerjinin harekete geçmesi olarak açıklanmaktadır. (Haşit, Yaşar, 2015, s.4)

Leong, Furnham ve Cooper (1996)'a göre, stres ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ile ilgili birbirinden farklı iki düşünce vardır: Birincisine göre, örgütsel bağlılığı yüksek olanlar, örgütüne bağlılığı daha düşük olanlardan stresin etkisini daha çok duyarlar. İkinci görüşe göre de bağlılık, çalışanları stresin olumsuz tesirlerinden uzaklaştırır. (Uzun, Yiğit, 2011, s.184)

2.1.7.2. Performans

Bu alandaki çalışmaları inceleyen Meyer ve Allen(1997), örgütsel bağlılığı güçlü olan çalışanların daha iyi performans gösterdiklerini belirtmişlerdir. (Bakan, 2011, s. 217)

Gouldner'in (1957) ortaya koyduğu bir çalışmanın sonucu, örgütsel bağlılık ile performans arasındaki ilişkiyi çalışanın kent ya da kırsal bölgelerde yaşamaya göre değişen bir ilişki olarak göstermiştir. Bununla ilgili olarak, kentlerde yaşayan çalışanlar örgütlerine daha az bağlılık gösterirlerken, kendi alanlarıyla ilgili işlerini daha çok önemsemekte ve bu yönde verimlerini yükseltmektedirler. Buna göre örgütsel bağlılık ile performans ilişkisi negatif yöndedir. Fakat kırsal yerlerde çalışanlar, örgütlerine daha fazla bağlanmakta ve yüksek performans göstermektedirler. Bu durumdaki örgütsel bağlılık-performans ilişkisi pozitifdir. (Uygur, 2007, s.76)

Örgütüne güçlü bir bağlılık geliştiren çalışanların, işyerinde daha yüksek performansla iş ortaya koyacakları beklenir. Çünkü performans, işe kendini adanmak da denilebilen örgütsel bağlılıkla çoğunlukla artar.

2.1.7.3. Çalışan Devir Oranı

Sabuncuoğlu(2007), örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini azalttığı görüşündedir. Çalışanlar örgütte kalmalarının doğru ve ahlaki bir davranış olduğuna inandıkları için (normatif bağlılık) ve istedikleri için (duygusal bağlılık) örgütte kalma kararı alırlar. (Sabuncuoğlu, 2007, s.625-626)

Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç, iki değişken arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmalarda elde edilen bulgularla tutarlılık göstermektedir. Nitekim Steers'in 1977'de gerçekleştirdiği araştırmada da örgütsel bağlılığın işte kalma niyeti ve işte kalma arzusu ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Stumpf ve Hartman'ın 1984'te gerçekleştirdikleri araştırmada da örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetinin yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Davy ve diğerlerinin 1997'de iş güvencesinin işten ayrılma düşüncesine etkisini inceledikleri araştırmada da örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. (Azaklı, 2011, s.127)

Çalışan örgütüne yüksek seviyede bağlı ise genellikle yeni iş arayışlarına girmez, mevcut olanı geliştirir. İşveren de çoğunlukla büyük yatırımlar yaptığı çalışanını kaybetmek istemez.

2.1.7.4. Devamsızlık

Meyer ve Allen (1997) duygusal bağlılık işe devam etme ile pozitif bir ilişki içinde olduğunu ileri sürmüşlerdir. Gerçekleştirdikleri meta-analizde, Mathieu ve Zajac (1990), örgütsel bağlılık ve işe devamlı gelme arasında yüksek korelasyon olduğunu bulmuşlardır. Fakat, bir çalışanın devamsızlığının değişik nedenleri olabilir. Çalışanın hastalığı ya da ailevi sebeplerden kaynaklanan bir devamsızlığını örgütsel bağlılıkla ilişkilendirmek doğru olmayacaktır. (Sürgevil, 2007, s.37)

İşe devamsızlık, örgütsel işleyişi yavaşlatacağından örgüt için önemli olabilmektedir. Örgüt, devamsızlıkta bulunan çalışanını herhangi bir huzursuzluğu olup olmadığı konusunda irdeleyebilir. Devamsızlık keyfi olabileceği gibi, kişinin çok istemesine ve kendisini zorlamasına rağmen devam edememesi şeklinde de olabilir.

2.1.7.5. İş Tatmini

Schoderbek ve Cosier iş tatmini yüksek olan çalışanların daha yüksek morale sahip olacaklarını ve sonuçta örgüte faydalarının artacağını belirtir. (Sevimli, İşcan, 2005, s.58) Çalışanların morallerinin yüksek olması ise çalışanların yöneticilere ve işyerine karşı bağlılıklarını artırır. (Sevimli, İşcan,2005, s.59)

Kacmar ve Carlson (1999) iş tatminini ve örgütsel bağlılığı birbirinin hem nedeni, hem de sonucu olarak gösteren pek çok araştırma olduğunu belirtmişlerdir. Bu olguların "karşılıklılık ilişkisi" içinde oldukları, literatürde en çok kabul edilen görüştür.

Mathieu ve Zajac, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında genel bir “karşılıklı ilişki” bulunduğunu belirtmişlerdir. Carrivan (1999) iş tatmini ve örgüte bağlılık arasındaki ilişkinin yapısı ile ilgili dört değişik yaklaşımın bulunduğunu söylemiştir. Igbaria v.d. (1994) literatürdeki baskın görüşün, iş tatmininin örgütsel bağlılığa sebep olduğunu ileri sürmüştür. Bu yaklaşımı kabul eden araştırmacılar iş tatmininin kesinlikle örgüte bağlılıktan önce gelmesi gerektiğini ileri sürerler. Igbaria’ya göre ise iş tatmini, bağlılığı etkileyen ve oluşmasına sebep olan bir etkidir. Son olarak, Israel(1996)’e göre örgüte bağlılığın iş tatmininin sebebi olduğuna inananlara göre çalışanlar, iş tatmin seviyelerini bağlılık seviyeleriyle tutarlı olacak biçimde ayarlarlar. Örgütsel bağlılık seviyesinde ortaya çıkacak olan artışlar, bütün örgütlerin istediği neticelerdendir. Çünkü verim ve iş tatmini örgütsel bağlılık arttıkça daha da artacak, işten ayrılma niyeti azalacaktır. (Sığırı, Basım, 2006, s.132)

İş tatmini örgütsel bağlılığın ister sebebi olsun, ister sonucu olsun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi büyük gibi görünmektedir.

2.1.7.6. Örgütsel Vatandaşlık:

Meyer ve Allen (1986), Meyer vd. (1993), Pearce (1993), Gregersen (1993), Munene (1995), Anderson ve Balzer (1991) örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların örgütsel vatandaşlık kapsamına giren tutum ve davranışları daha açık ve net olarak gösterdiklerini ileri sürmüşlerdir. (Bakan, 2011, s.251)

2.1.7.7. Verimlilik:

Öztürk(1994), verimliliğin örgütsel etkinliğin sadece bir yönü olduğunu, örgütsel girdinin ne kadarının üretim sonucunda ürün olarak çıktığını, ne kadarınınsa sistem tarafından emildiğini gösterdiğini belirtmektedir. Örgütsel bağlılık ile verimlilik arasında önemli bir ilişki olup, örgüte bağlılığı yüksek olan çalışanlar yüksek performans sergileyerek verimliliği olumlu şekilde etkilemektedirler. Bu duruma tersinden bakıp verimliliğin örgütsel bağlılığa etkisini değerlendirdiğimizde verimliliği yüksek olan başarılı bir örgütün parçası olma isteği de verimliliğin örgütsel bağlılığı artıracağını göstermektedir. Sonuç olarak, ”bağlılık verimliliği, verimlilik de bağlılığı etkiler” ifadesi bağımlılık-verimlilik ilişkisini çok iyi bir şekilde anlatmaktadır. (Bakan, 2011, s.252)

Verimliliği örgütün elindeki tüm kaynakları etkili olarak kullanıp olumlu neticeler kazanmak olarak tarif edersek çalışan da örgüt için önemli bir insan kaynağıdır. Bu kaynağı etkin olarak kullanmanın bir yolunun da çalışanın örgütüne bağlayacak yolların hayata geçirilmesi olduğu söylenebilir.

2.2. Obsesif İnanç

Clark ve arkadaşları(2003)işlevi olmayan değerlendirme ve inançların, obsesyon ve kompulsiyonların oluşmasında ve devamlılığında etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Farklı bilişsel yapılara dikkati çekseler de bu kuramların tümü, istenmeyen girici düşüncelerin, görüntülerin ve dürtülerin yanlış yorumlanmalarının, bu girici düşüncelerin yoğunluğunu ve sıklığını çoğaltan temel bilişsel süreçler olduğunu söylemişlerdir. Purdon ve Clark (1999), girici düşünceleri kontrol etmenin önemli olduğunu vurgulamışlardır. Bu düşünceler kontrol edilemediğinde, ortaya birtakım sonuçların çıkacağına inanılır. Bu durumu olumsuz olarak değerlendirme, bazı hatalı inançların oluşmasına sebep olur. İşte bu inançlar obsesyonların oluşmasında ve devam etmesinde kritik bilişsel yapılardır.(Yörük, Tosun, 2015, s.191)

Obsesif Kompulsif Kognisyonlar Çalışma Grubu-OKKÇG (OCCWG 1997) ise, hatalı tehdit değerlendirmelerinin, istenmeyen girici düşüncenin önemli olduğu ve kişinin olumsuz bir sonucun oluşmasının önüne geçmekle ilgili bir sorumluluk düşüncesi içeren yargıları, yorumları ve beklentileri olduğunu açıklamıştır. (Yörük, Tosun, 2015, s.191)

2.2.1. Üstbilişsel İnançlar

Solem ve ark. (2010), Wells'in Üst-bilişsel Modeline işaret ederek, OKB'nin ortaya çıkmasını ve devam etmesini anlamada, bireylerin kendi bilişsel süreçleri ile ilgili bilişleri ve üst bilişsel düzenleme stratejilerinin önemli olduğunu belirtmiştir. Wells'e göre (1995) üst-biliş, bireyin bilişsel sistemi ile ilgili inançları ya da değişmeyen bilgileri ve sistemin işleyişine etki eden faktörlerle ilgili bilgiler; bilişin mevcut durumunun farkındalığı ve düzenlenmesi; düşünce ve anıların öneminin değerlendirilmesi olarak tanımlanabilir. Üstbilişsel inançlar düşünceye yüklenen anlam ve düşüncelerin kontrolü ile ilgiliyken, bilişsel inançlar daha genel ve sosyal inançlardır. (Yörük, Tosun, 2015, s.191) Bu yaklaşıma göre, psikopatolojinin oluşması ve

sürmesinde bireyin düşüncelerinden ziyade böyle düşünüyor olmanın anlamlarına dair değerlendirmeleri daha önemlidir. (Şenormancı ve ark., 2012, s.335)

Buna göre girici düşünceler sağlıklı bireylerde de bulunabilir. Ancak sağlıklı olanı bu düşüncelerin belirli işlevsel olmayan inançlarla yanlış yorumlanmasıdır.

Wells ve Cartwright-Hatton(2004) üstbiliş “düşüncenin kontrol edilmesi, izlenmesi ve yorumlanmasında kullanılan bilgi ve süreçler”i anlatmaktadır. Obsesif-kompulsif bozukluk açısından bakıldığında, bireyin sahip olduğu obsesyonun kendisi bir biliş iken, bu obsesyona ilişkin diğer bilişsel aktiviteler, örneğin bireyin düşüncelerine dair olumlu ve olumsuz inançları, düşüncelerini devamlı izlemesi ve kontrol etmeye çalışması bu bozuklukta görülen üstbilişsel düşünce süreçlerini yansıtmaktadır. (Yılmaz, Gençöz, 2009)

Obsesif-kompulsif bozukluğun üstbilişsel modeline göre(Wells, 1997, 2000) araya girici düşünce türlerinden biri olan obsesif düşünceler, bu düşüncelerin önemine ve anlamına dair işlevsel olmayan üstbilişsel inançları harekete geçirmektedir. Birey, sahip olduğu düşüncelerin(endişenin) bir başa çıkma mekanizması olarak ne derece işe yarar olduğuna dair olumlu inançlara sahip olabileceği gibi(örn.”Endişelenmek yaşadıklarıyla baş etmeme yardımcı olur.”), düşüncelerin(endişenin) ne derece kontrol edilemez ve tehlikeli olduğu ile ilgili olumsuz inançlara da sahip olabilir. (örn., ”Endişelerim benim için tehlikelidir.” ya da “Ne kadar engel olmaya çalışsam da, endişe verici düşüncelerim devam eder.” Diğer taraftan bireyde “Düşüncelerimi izler, takip altında tutarım.” gibi düşünce süreçlerine aşırı dikkat etme eğilimi de bulunabilir. Bu eğilim, istem dışı deneyimlerin(dürtü, imge ve düşüncelerin)ortaya çıkma ve /veya fark edilme ihtimalini artırır, bunların önemi ve anlamına dair işlevsel olmayan şemaların ve kompulsif ritüellerin tetiklenmesine katkıda bulunur. (Yılmaz, Gençöz, 2009)

2.2.2. Üstbilişsel İnançların Sınıflandırılması

Wells(2000, 2009) OKB'nin üstbilişsel modelinde obsesyonlara ilişkin üstbilişsel inançları 3 kategoride almıştır. Bunlar:

2.2.2.1. Düşünce-Eylem Kaynaşması

Düşüncelerin istenmeyen davranışlara sebep olabileceği inancı bu alanda ele alınmaktadır. Örneğin; ”Eğer birisine zarar vermeyi düşünürsem, bunu yapabilirim.”

2.2.2.2. Düşünce-Olay Kaynaşması

Bu alan, düşüncelerin istenmeyen olayların gerçekleşmesine sebep olabileceği inancını ifade etmektedir. Örneğin; "Eğer bir şey düşünürsem, bu gerçek olur."

2.2.2.3. Düşünce-Nesne Kaynaşması

Bu, düşüncelerin insan veya nesnelere aktarılabilmesi inancını ifade etmektedir. Örneğin; "Nesneler diğer insanların anıları, duyguları ve düşünceleri ile kirlenebilir ve bu bana bulaşabilir."(Yılmaz, Gençöz, 2009)

2.2.3. Obsesif Kompulsif Bilişler Çalışma Grubu (OKBÇG)

1995 yılında yapılan Avrupa Bilişsel Davranışçı Terapiler Kongresi'nde Randy Frost ve Gail Steketee öncülüğünde bir grup araştırmacı tarafından Obsesif Kompulsif Bilişleri Çalışma Grubu kurulmuştur. Grubun amacı, OKB ile ilgili terim ve değerlendirme araçlarında uzlaşma sağlamak, bu rahatsızlığa özgü bilişsel faktörleri incelemek ve bilişsel süreçlere ilişkin ölçüm araçları sunmaktır. Grup, artık farklı ülkelerden 40'in üstünde araştırmacıyı bünyesinde barındırmaktadır. David A. Clark, Paul Emmelkamp, Mark Freeston, Michael Kyrios, Dean McKay, Fugen Neziroglu, Chirstine Purdon, Josee Rheume, Ezio Sanavio, Roz Shafran, Claudio Sica, Steven Taylor grup üyeleri arasındadır. Ülkemizden ise 2006 yılından itibaren Orçun Yorulmaz ve Müjgan Altın grup toplantılarına katılmıştır. OKBÇG, hemen hemen her yıl Avrupa/Dünya Bilişsel Davranışçı Terapiler Kongresi aracılığıyla toplanmakta ve 1-2 günlük çalıştaylarla güncel çalışmaları gözden geçirerek araştırma ve yayınlar yapmaktadır. (Yorulmaz, 2012, s.127)

2.2.4. Obsesif İnanç Alanları

OKBGÇ(1997), yayınları gözden geçirerek OKB'de etkili olan görece bazı özel hatalı inanış alanları belirlemiştir. Başlangıçta 19 alan tanımlıyken, OKB'ye özgü olabilecek 6 alan tanımlanmıştır. Bunlar:

2.2.4.1. Abartılı Sorumluluk Algısı

Salkovski(1985) bu kavramı olumsuz ve kritik sonuçlara neden olma ya da önlemeye dair önemli aktif rol oynama inancı olarak tanımlamaktadır. OKB'deki birey,

sonuç üzerindeki etkiden sorumlu olduğu, bir duruma neden olma ya da önlemeye dair mutlak güce sahip olduğu ya da öngördüğü her tehdide müdahale etmesi gerektiğı inancına sahiptir. Abartılı sorumluluk algısı olmayan kişiler ise, yapmadıklarından değil yaptıklarından bir sorumluluk hissederler.

2.2.4.2. Düşüncelerin Önemszenmesi

Thodarson ve Shafran(2002) 'a göre düşüncenin varlığı ve akla gelmesi bu düşüncenin önemli olduğunu gösterir. Çünkü kişi hakkında bir göstergedir. Olumsuz düşünceler durumun gerçekleşme olasılığını artırır ya da bu düşünceler zaten önemli olduğu için akla gelmiştir. Çünkü aksi taktirde akla gelmezlerdi.

2.2.4.3. Düşünce Kontrolü

Düşüncelerimiz üzerinde kısmen de olsa kontrol sağlayabiliriz. Ancak OKB'de mutlak bir düşünce kontrolü arzu edilir. Purdon ve Clark(2002) bu hatalı düşünme alanı ilgili istem dışı düşüncenin ne kadar kontrol edilmeye çalışılırsa kontrolün o kadar zorlaşacağını, mutlak düşünce kontrolünün mümkün olmadığını ve başarısızlığın düşünce sıklığını ve farkındalığı artırdığını ve daha fazla kontrol çabası sergilendiğini belirtir.

2.2.4.4. Abartılı Tehdit Algısı

Bu hatalı inanış alanı diğer kaygı bozukluklarında da görülebilmektedir. Ancak OKB'de korkulan sonuçların ve zarar verme ya da zarar görmenin olasılık ve şiddet açısından tehdidin abartılması daha açık gözlenir.

2.2.4.5. Mükemmelliyetçilik

Yine birçok psikopatolojide gözlenir. OKBÇG(1997) bu alanı her soruna mükemmel bir çözüm bulmanın mümkün olduğu bir hatalı inanış olarak tarif eder. Yine mutlak ve kusursuz performans mümkündür ve bu, gereklidir. Küçük hatalar büyük sonuçlar doğurur.

2.2.4.6. Belirsizliğe Tahammülsüzlük

OKBÇG bu inancı emin olmanın gerekliliği, belirsiz durumlarla ve öngörülemeyen değişikliklerle baş etmede güçlük, kesinliğe duyulan ihtiyaç ve kararsızlık olarak tanımlamaktadır. (Yorulmaz, 2012, s.131-132)

Obsesif İnançlar Ölçeği daha sonra 6 alt boyut yerine birleşik 3 boyuta düşürülmüştür. Bu şekilde değerlendirilmesinin daha etkin olacağı düşünülmüştür. (OKBÇG, 2005). Bu alt boyutlar (1)sorumluluk, tehdit öngörüsü,

(2) mükemmeliyetçilik, kesinlik

(3)düşüncelerin önemi ve kontrolü şeklinde

sınıflandırılmıştır. (Vatan, 2014, s.78)



BÖLÜM III

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

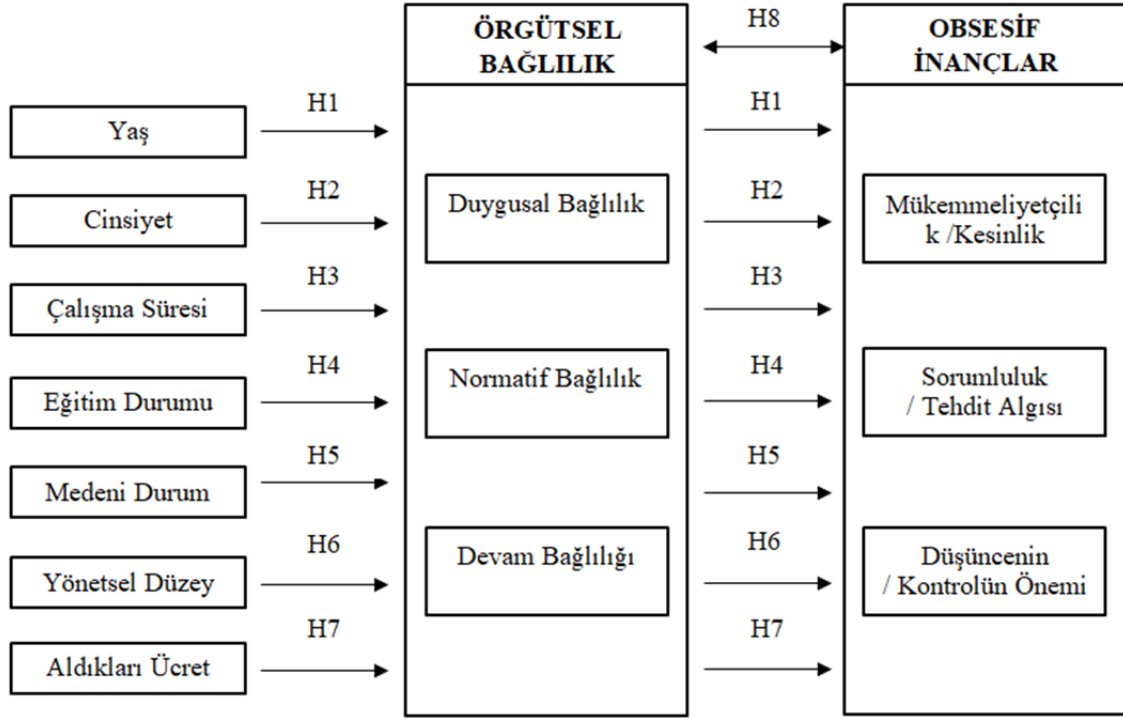
Örgütsel bağlılık ile ilgili araştırmalar özellikle son zamanlarda kurumlar arasındaki rekabetin artması, teknoloji ve bilişim sistemlerinin gelişmesi, müşteri memnuniyetinin öneminin artması gibi sebeplerle daha da önem kazanmıştır. Örgütsel bağlılığın önemini anlamış olan kurumlar örgütün en önemli kaynağı olan insan kaynağını daha etkin ve verimli biçimde kullanmak konusunda yol alabilirler.

Obsesif inançlar hatalı ve işlevi olmayan yorumlamalardan kaynaklandığından çalışanlar bu inançlarla baş edemezlerse hem örgüt için, hem çalışanın kendisi için yanlış anlaşılma, çatışmalara sebep olmak gibi pek çok olumsuz sonuçlar doğuracağı beklenir.

Çalışmanın amacı örgütler açısından oldukça önemli olan örgütsel bağlılığın üç boyutu olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığı; obsesif inançların sorumluluk/tehlike beklentisi, mükemmeliyetçilik/kesinlik ihtiyacı, düşüncenin/kontrolün önemi boyutları ile ilişkisini incelemektir.

3.2. Araştırmanın Modeli

H₁, H₂, H₃, H₄, H₅, H₆, H₇, H₈ Modelin Hipotezleri ve alt Hipotez şeklinde oluşuyor.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Çalışmada obsesif inançlar(bağımlı değişken) ile örgütsel bağlılık(bağımsız değişken) arasındaki ilişki kesitsel tarama yöntemi kullanılarak incelenmiştir.

3.3. Araştırmanın Örnekleme

Araştırma, Adana İli içerisinde Ziraat Bankası ve Ziraat Katılım Bankası'nda görev yapan banka çalışanları üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın evreni Adana ilindeki devlet bankaları çalışanlarıdır. Araştırmanın örneklemini ise Adana merkez ilçelerdeki(Seyhan, Yüreğir, Çukurova, Sarıçam) Ziraat Bankası ve Ziraat Katılım Bankası çalışanları oluşturmaktadır.

3.4. Araştırmanın Yapılışı

Araştırmada kullanılan anket ve ölçekler için bankanın üst yönetiminden gerekli izinler alınmıştır. Sahada 135 anket yüz yüze görüşme yolu ile toplanmıştır. Katılımcılara demografik yapı ile ilgili sekiz soru, örgütsel bağlılıkla ilgili onsekiz soru ve son olarak obsesif inançlarla ilgili kırkdört soru yöneltilmiştir. 115 anket dolu ve doğru bir şekilde geri gelmiştir. Buna göre anketlerin geri dönüş oranı %86,5'dir.

3.5. Veri Toplama Araçları

Katılımcılara uygulamak üzere araştırmada ‘‘Örgütsel Bağlılık Ölçeği’’, ‘‘Obsesif İnançlar Ölçeği’’ ve ‘‘Demografik Bilgi Anketi’’ kullanılmıştır.

3.5.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Ölçek, Meyer ve Allen(1997) tarafından geliştirilmiş, Wasti (2000) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Ölçeğin kamu ve özel kuruluşlarda geçerlilik ve güvenirlik analizi yapılmıştır.

Toplam 18 maddeden oluşan ölçekte; 1, 3, 5, 7, 8 ve 11. maddeler duygusal bağlılığa, 2, 4, 6, 13, 15 ve 16. maddeler devam bağlılığına, 9, 10, 12, 14, 17 ve 18. maddeler normatif bağlılığa ilişkindir. Wasti (2000) tarafından 351 kamu ve 916 özel sektör çalışanı üzerinde ölçeğin Türk çalışanlarına uygunluğu sınanmıştır. Söz konusu çalışmada kamu çalışanlarında Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı duygusal bağlılık için .79, normatif bağlılık için .75, devamlılık bağlılığı için ise .58 olarak bulunmuştur. Özel sektör çalışanlarında Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı duygusal bağlılık için .78, normatif bağlılık için .80, devamlılık bağlılığı için .60 bulunmuştur. Genel olarak kabul edilebilir Cronbach alfa iç tutarlılık en az .70 ve .80 olduğu düşünülürse ölçeğin devamlılık boyutunun içsel tutarlılığından söz etmek zordur. (Wasti,2000:401-410; Aktaran: Başol ve Yalçın,2009) Ölçeğin kullanılması için Arzu Wasti’den mail yoluyla izin alınmıştır.

Tablo 1.

Örgütsel Bağlılık Boyutları

Duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığı ölçeklerinin istatistikleri

	Örneklem 1 (Kamu)				Örneklem 2 (Özel)			
	Madde sayısı	Ortalama	Varyans	Alfa	Madde sayısı	Ortalama	Varyans	Alfa
Duygusal bağlılık	6	4.04	3.62	.79	6	4.25	3.29	.78
Normatif bağlılık	6	3.73	3.31	.75	6	4.10	3.01	.80
Devamlılık bağlılığı	6	4.00	3.37	.58	6	3.57	2.91	.60

NOT: Cevap ölçeği 1= Kesinlikle katılmıyorum ile 7= Kesinlikle katılıyorum şeklinde olup yüksek değerler yüksek bağlılık ifade etmektedir.

3.5.2. Obsesif İnançlar Ölçeği

OKBÇG (1997) tarafından geliştirilmiştir. Obsesif İnanışlar Ölçeği'nin 87 soruluk ilk biçiminde OKB' de etkisi olan bilişsel inanışlar 6 başlık altında ele alınmıştır: Aşırı sorumluluk alma, düşüncelere fazla önem verme, kişinin düşüncelerini kontrol etmekle ilgili aşırı endişeler, tehlikenin ciddiyeti ve ihtimaline karlı aşırı beklentiler, belirsizliğe karşı tahammülsüzlük ve mükemmeliyetçilik.

Ölçeğin son biçimi 44 sorudan meydana gelmektedir. 6 faktörlü yapısı daha sonra kendi arasında eşleştirilerek 3 alt ölçek olarak yalınlaştırılmıştır. Ölçek 7'li likert maddelerden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri 3 alt ölçekte sınıflanmıştır. Oluşan sorumluluk/tehlike beklentisi için 16 soru, mükemmeliyetçilik/kesinlik için 16 soru, önem verme/düşünceleri kontrol etme için 12 soruluk alt ölçekler bulunmaktadır.

OİÖ'nin tüm maddeleri için iç tutarlılık $\alpha=0,95$ 'tir. Sorumluluk/tehlike beklentisi alt ölçeği için iç tutarlılık $\alpha=0,88$; mükemmeliyetçilik/kesinlik alt ölçeği için iç tutarlılık $\alpha=0,88$; önem verme /düşünceleri kontrol etme alt ölçeği için iç tutarlılık $\alpha=0,86$ olarak bulunmuştur. (Boysan, Beşiroğlu, Çetinkaya, Atlı, Aydın, 2010, s.217)

3.5.3. Demografik Bilgi Anketi

Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için hazırlanmıştır. 8 sorudan oluşmaktadır. Ankette katılımcıların; yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, aldığı ücret, mevcut işyerinde kaç yıldır çalıştığı bilgisi, yönetsel düzeyi, daha önce herhangi bir psikolojik ya da psikiyatrik destek alıp almadığı bilgisi hakkında sorular bulunmaktadır.

3.6. Verilerin Analizi

Verilerin normal dağılıma uygunluğu test edilmiştir. Normal dağılım gösteren sürekli değişkenlerin analizinde t-Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. ANOVA Testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bulunan p değerleri ($p<0,05$) neticesinde hangi gruplar arasında fark olduğunun belirlenmesi için çoklu karşılaştırma testleri (post-hoc) kullanılmıştır. Post-Hoc Analizi'nde varyansların eşit olduğu durumda Bonferroni, eşit olmadığı durumlarda ise Games-Howell Test istatistiklerinden yararlanılmıştır. Kategorik değişkenlerin analizinde ise Ki-Kare Testi kullanılmıştır. Değişkenler arasını ilişkinin belirlenmesinde Pearson Korelasyon Testi'nden yararlanılmıştır. Korelasyon katsayısı (r); $<0,2$ ise çok zayıf ilişki ya da uyum-korelasyon yok, $0,2-0,4$ arasında ise zayıf korelasyon, $0,4-0,6$ arasında ise orta

derecede korelasyon, 0.6-0,8 arasında ise iyi derecede korelasyon, >0.8 ise mükemmel uyum-korelasyon olarak yorumlanmıştır. Ek olarak çalışmada kullanılan ölçeklerin ve alt boyutlarının güvenilirliği için Güvenilirlik Analizi (Cronbach's Alpha) kullanılmıştır. Cronbach's Alpha: $\alpha < 0,5$ ise kabul edilemez, $0,5 \leq \alpha < 0,6$ ise zayıf, $0,6 \leq \alpha < 0,7$ ise kabul edilebilir, $0,7 \leq \alpha < 0,9$ ise iyi ve $\geq 0,9$ ise mükemmel olarak yorumlanmıştır. Sonuçlar ortalama \pm standart sapma, medyan (min-max), n ve yüzde olarak ifade edilmiştir. p değerinin <0.05 olduğu durumlar istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. İstatistik analizler SPSS 24 paket programı kullanılarak yapılmıştır.



BÖLÜM IV

4. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde araştırmadan elde edilen bulgular sunulmuştur. Katılımcıların demografik özelliklerinin analizine ilişkin bulgular, örgütsel bağlılık ile obsesif inançlar toplam puanları ile bu iki ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik analizi ve bu iki ölçek ile alt boyutların aralarındaki ilişkiye ilişkin bulgular, örgütsel bağlılık ve obsesif inançlar toplam puanları ile yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, maaş, çalışma yılı, statü ve daha psikolojik destek alma durumu arasındaki ilişkinin analizine ilişkin bulgular yer almaktadır.

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların %78,3'ü 25-36 yaş aralığında iken %21,7'si 37-48 yaş aralığındadır. Erkek katılımcılar kadırlardan fazla olup erkek katılımcıların oranı %69,6'dır. Eğitim durumu incelendiğinde en yüksek orana üniversite mezunları sahipken (%65,2) üniversite mezunlarını yüksekokul ve YL/Doktora takip etmektedir (%18,3 ve %16,5). Her 10 katılımcıdan 6'sı evlidir (%60,9). Katılımcıların maaşları incelendiğinde her 2 katılımcıdan 1'inin maaşı 3001 ile 5000 TL aralığındadır. Oran olarak en yüksek çalışma yılı 6-10 yıl aralığında olup en düşük oran 11 yıl ve üstü çalışan gruptadır (%35,7 ve %13). Katılımcıların sadece %11'i yönetici olarak çalışmaktadır ve son olarak psikolojik destek alma durumları sorulan katılımcılardan %78,3'ü yöneltilen soruya evet cevabı vermiştir. Başka bir deyişle her 10 katılımcıdan yaklaşık 8'i psikolojik destek almaktadır (Tablo 2).

Tablo 2.
Demografik Özellikler

		n	%
Yaş	25-36	90	78,3
	37-48	25	21,7
Cinsiyet	Kadın	35	30,4
	Erkek	80	69,6
Eğitim Durumu	Yüksekokul	21	18,3
	Üniversite	75	65,2
	YL/Doktora	19	16,5
Medeni Durum	Evli	70	60,9
	Bekar	45	39,1
Maaş (₺)	3000 ve altı	33	28,7
	3001-5000	62	53,9
	5001 ve üstü	20	17,4
Çalışma Yılı	0-1 yıl	22	19,1
	2-5 yıl	37	32,2
	6-10 yıl	41	35,7
	11 yıl ve üstü	15	13,0
Statü	Yönetici	11	9,6
	Yönetici Değil	104	90,4
Psikolojik Destek	Evet	20	17,4
Alma Durumu	Hayır	95	82,6

4.2. Örgütsel Bağlılık, Obsesif İnançlar ve Alt Boyutların Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

Örgütsel Bağlılık ve Obsesif İnançlar ölçekleri ve bu ölçeklerin alt boyutları için Güvenilirlik Analizi yapılmıştır (Tablo 2 ve 3). 18 maddelik Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Cronbach's Alpha güvenilirliği %80,2 olup, ölçek iyi güvenilirliktedir. Alt boyutların güvenilirliği incelendiğinde duygusal bağlılık için %70,1, devam bağlılığı için %71,2 ve normatif bağlılık için %72,2 olarak bulunmuştur (Tablo 3).

Tablo 3.

Örgütsel Bağlılık Toplam Puanının ve Alt Boyut Puanlarının Güvenilirlik Analizi

	Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Alt Boyutlar	Duygusal Bağlılık	0,701	6
	Devam Bağlılığı	0,712	6
	Normatif Bağlılık	0,722	6
Örgütsel Bağlılık Toplam		0,802	18

44 maddelik Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Cronbach's Alpha güvenilirliği %92,8 olup, ölçek yüksek(mükemmel) güvenilirliktedir. Alt boyutların güvenilirliği incelendiğinde sorumluluk/tehlike beklentisi alt boyutu için %83,3, mükemmeliyetçilik/kesinlik alt boyutu için %86,1 ve önem verme/düşünceleri kontrol etme alt boyutu için %82,8 olarak bulunmuştur (Tablo 4).

Tablo 4.

Obsesif İnançlar Toplam Puanının ve Alt Boyut Puanlarının Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

	Obsesif İnançlar Ölçeği	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Alt Boyutlar	Sorumluluk/ Tehlike Beklentisi	0,833	16
	Mükemmeliyetçilik/ Kesinlik	0,861	16
	Önem Verme/ Düşünceleri Kontrol Etme	0,828	12
Obsesif İnançlar Toplam		0,928	44

4.3. Örgütsel Bağlılık, Obsesif İnançlar ve Alt Boyutların Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Korelasyon Analizi sonucunda elde edilen korelasyon katsayısı (r); <0.2 ise çok zayıf ilişki ya da uyum-korelasyon yok, 0.2-0.4 arasında ise zayıf korelasyon, 0.4-0.6 arasında ise orta derecede korelasyon, 0.6-0.8 arasında ise iyi derecede korelasyon, 0.8> ise mükemmel uyum-korelasyon olarak yorumlanmaktadır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile alt boyutlarının birbiri arasındaki beklenildiği üzere ilişki bulunmuştur. Duygusal

bağlılık ile devam bağlılığı arasında orta derecede korelasyon ($r=0,515$), duygusal ile normatif bağlılık arasında zayıf korelasyon ($r=0,304$), duygusal ile örgütsel bağlılık arasında iyi derecede korelasyon ($r=0,750$), devam bağlılığı ile normatif bağlılık arasında zayıf korelasyon ($r=0,264$), devam bağlılığı ile örgütsel bağlılık arasında iyi derecede korelasyon ($r=0,761$) ve normatif ile örgütsel bağlılık arasında iyi derecede korelasyon ($r=0,750$) bulunmuştur. Ek olarak Örgütsel Bağlılık ile Obsesif İnanç ve bu ölçeklerin alt boyutları arasında ilişki mevcut değildir. Obsesif İnançlar Ölçeği ve alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde beklenildiği üzere en yüksek korelasyon (mükemmel) katsayıları alt boyutlar(sırasıyla; sorumluluk/tehlike beklentisi, mükemmeliyetçilik/kesinlik ve önem verme/düşünceleri kontrol etme) ve Obsesif İnançlar Ölçeği Toplam Puan arasındadır (sırasıyla; $r: 0,915; 0,878; 0,839$) (Tablo 5).

Tablo 5.

Örgütsel Bağlılık ile Obsesif İnançlar Puanları ve Alt Boyut Puanları Arasında Korelasyon Analizi

	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Örgütsel Bağlılık Toplam	Sorumluluk/Tehlike Beklentisi	Mükemmeliyetçilik/Kesinlik	Önem Verme/Düşünceleri Kontrol Etme	Obsesif İnançlar Toplam
Duygusal Bağlılık	,515**	,304**	,753**	-0,158	-0,068	-0,115	-0,129
Devam Bağlılığı		,264**	,761**	-0,117	-0,056	-0,087	-0,098
Normatif Bağlılık			,750**	0,085	0,112	0,052	0,096
Örgütsel Bağlılık Toplam				-0,065	0,009	-0,053	-0,040
Sorumluluk/Tehlike Beklentisi					,717**	,686**	,915**
Mükemmeliyetçilik/Kesinlik						,562**	,878**
Önem Verme/Düşünceleri Kontrol Etme							,839**

** $p<0,01$

4.4. Örgütsel Bağlılık, Obsesif İnançlar ve Alt Boyutların Puan Dağılımına İlişkin Bulgular

Örgütsel Bağlılık, Obsesif İnançlar ve alt boyutların puan ortalamaları ve dağılımı Tablo 6 ve Tablo 7’de sunulmuştur. Toplam Örgütsel Bağlılık puan ortalaması $87,4 \pm 13,5$ ’tir (medyan:88, min:49- maks:117). Alt boyutlar içinde en düşük ortalama puana sahip olan parametre normatif bağlılık ($28,0 \pm 7,1$) iken en yüksek ortalamaya sahip olan parametrenin ise duygusal bağlılık ($30,7 \pm 5,0$) olduğu saptanmıştır (Tablo 6).

Tablo 6.

Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyut Puanlarının Dağılımı

	Ortalama	SS	Medyan	AS	ÜS
Duygusal Bağlılık (6 Madde)	30,7	5,0	31	13	42
Devam Bağlılığı (6 Madde)	28,8	5,8	29	8	39
Normatif Bağlılık (6 Madde)	28,0	7,1	28	10	41
Örgütsel Bağlılık Toplam	87,4	13,5	88	49	117

Toplam Obsesif İnançlar puan ortalaması $175,1 \pm 39,7$ ’dir (medyan:175, min:96- maks:294). Alt boyutlar içinde en düşük ortalama puana sahip olan parametre önem verme/düşünceleri kontrol etme ($41,3 \pm 13,7$) iken en yüksek ortalamaya sahip olan parametrenin ise mükemmelliyetçilik/kesinlik ($68,7 \pm 16,1$) olduğu saptanmıştır (Tablo 7).

Tablo 7.

Obsesif İnançlar ve Alt Boyut Puanlarının Dağılımı

	Ortalama	SS	Medyan	AS	ÜS
Sorumluluk/ Tehlike					
Beklentisi (16 Madde)	65,1	15,4	65	34	109
Mükemmeliyetçilik/					
Kesinlik (16 Madde)	68,7	16,1	69	33	107
Önem Verme/					
Düşünceleri Kontrol Etme (12 Madde)	41,3	13,7	39	14	78
Obsesif İnançlar Toplam	175,1	39,7	175	96	294

4.5. Katılımcıların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık, Obsesif İnançlar ve Alt Boyut Puanlarının karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Örgütsel Bağlılık puanı ile cinsiyet grupları (kadın-erkek) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p=0,918$). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin alt boyutları incelendiğinde ise ölçekte olduğu gibi alt boyutlar ile cinsiyet gruplarının arasında da farklılık bulunmamaktadır. Elde edilen p değerleri sırasıyla 0,898; 0,986 ve 0,907'dir. Obsesif İnançlar puanı ve ölçeğin alt boyutları ile cinsiyet grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Sorumluluk/tehlike beklentisi ve önem verme/düşünceleri kontrol etme alt boyutlarında kadın ve erkekler puan ortalamaları neredeyse eşitken, mükemmeliyetçilik/kesinlik ve Obsesif İnançlar Toplam puanları incelendiğinde erkeklerin ortalamasının kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 8).

Tablo 8.

Katılımcıların Cinsiyeti İle Alt Boyutlar, Örgütsel Bağlılık ve Obsesif İnançlar Puanlarının Karşılaştırılması

Cinsiyet		Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Örgütsel Bağlılık Toplam	Sorumluluk/Tehlike Beklentisi	Mükemmeliyetçilik/ Kesinlik	Düşünceleri Kontrol Etme	Obsesif İnançlar Toplam
Kadın	Ort.	30,6	28,8	27,9	87,2	65,3	65,4	41,9	172,6
	SS	4,9	4,6	7,3	13,1	17,4	17,5	13,9	44,7
Erkek	Ort.	30,7	28,8	28,0	87,5	65,1	70,1	41,1	176,3
	SS	5,1	6,3	7,0	13,7	14,6	15,4	13,7	37,5
	p	0,898	0,986	0,907	0,918	0,947	0,145	0,759	0,647

Örgütsel Bağlılık toplam puanı ve alt boyutları, Obsesif İnançlar toplam puanı ve alt boyutları ile yaş grupları (25-36 ve 37-48) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Ek olarak Örgütsel Bağlılık ve Obsesif İnançlar toplam puan ortalamalarının 37-48 yaş grubunda daha yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 9).

Tablo 9.

Katılımcıların Yaşları İle Alt Boyutlar, Örgütsel Bağlılık ve Obsesif İnançlar Puanlarının Karşılaştırılması

Yaş		Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Örgütsel Bağlılık Toplam	Sorumluluk/Tehlike Beklentisi	Mükemmeliyetçilik/ Kesinlik	Düşünceleri Kontrol Etme	Obsesif İnançlar Toplam
25-36	Ort.	30,8	28,8	27,6	87,2	63,7	67,9	40,8	172,5
	SS	4,9	6,0	7,2	14,0	14,7	15,6	13,4	37,6
37-48	Ort.	30,3	28,6	29,2	88,2	70,0	71,4	43,2	184,7
	SS	5,4	5,0	6,5	11,8	17,1	17,9	14,8	46,1
	p	0,641	0,910	0,312	0,760	0,070	0,344	0,436	0,176

Örgütsel Bağlılık toplam puanı ile eğitim grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$). Alt boyutlar incelendiğinde sadece normatif bağlılık ile eğitim grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktayken ek olarak ikili gruplar arası farklılık incelenmiş normatif bağlılık alt boyutu için yüksekokul ile üniversite ve yüksekokul ile YL/Doktora ikili grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur (a, b: $p<0,05$) (Tablo 10).

Tablo 10.

Katılımcıların Eğitim Durumu İle Alt Boyutlar, Örgütsel Bağlılık ve Obsesif İnançlar Puanlarının Karşılaştırılması

Eğitim Durumu		Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Örgütsel Bağlılık	Toplam	Sorumluluk/Tehlike Beklentisi	Mükemmeliyetçilik/Kesinlik	Önem Verme/ Düşünceleri Kontrol	Obsesif İnançlar	Toplam
Yüksekokul	Ort.	31,8	29,1	31,4 ^{a,b}	92,3	68,2	69,0	42,0	179,2		
	SS	5,2	3,9	6,0	11,8	11,9	12,6	12,5	31,0		
Üniversite	Ort.	30,5	28,3	27,4	86,2	65,1	69,5	42,0	176,7		
	SS	5,1	6,6	7,6	14,6	16,6	17,2	13,9	42,5		
YL/Doktora	Ort.	30,3	30,2	26,5	86,9	61,6	64,9	38,1	164,6		
	SS	4,4	4,1	4,9	9,0	13,8	15,5	14,0	36,9		
	p	0,526	0,436	0,042	0,179	0,403	0,542	0,520	0,439		

a: $p<0,05$, aa: $p<0,01$, aaa: $p<0,001$ Yüksekokul ile Üniversite arasında

b: $p<0,05$, bb: $p<0,01$, bbb: $p<0,001$ Yüksekokul ile YL/Doktora arasında

c: $p<0,05$, cc: $p<0,01$, ccc: $p<0,001$ Üniversite ile YL/Doktora arasında

Örgütsel Bağlılık toplam puanı ve alt boyutları, Obsesif İnançlar toplam puanı ve alt boyutları ile medeni durum grupları (evli-bekar) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$) (Tablo 11).

Tablo 11.

Katılımcıların Medeni Durumları İle Alt Boyutlar, Örgütsel Bağlılık ve Obsesif İnançlar Puanlarının Karşılaştırılması

Medeni Durum		Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Örgütsel Bağlılık Toplam	Sorumluluk/Tehlike Beklentisi	Mükemmeliyetçilik/Kesinlik	Düşünceleri Kontrol Etme Obsesif İnançlar	Toplam
Evli	Ort.	30,6	29,1	27,6	87,3	65,6	68,8	41,3	175,7
	SS	5,2	4,8	7,0	12,6	15,4	16,1	14,0	40,8
Bekar	Ort.	30,8	28,2	28,5	87,6	64,3	68,5	41,5	174,3
	SS	4,7	7,1	7,2	14,9	15,6	16,4	13,3	38,3
	P	0,800	0,431	0,532	0,935	0,656	0,926	0,930	0,857

Örgütsel Bağlılık toplam puanı ve alt boyutları, Obsesif İnançlar toplam puanı ve alt boyutları ile maaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$) (Tablo 12).

Tablo 12.

Katılımcıların Maaşları İle Alt Boyutlar, Örgütsel Bağlılık ve Obsesif İnançlar Puanlarının Karşılaştırılması

Maaş (₺)		Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Örgütsel Bağlılık Toplam	Sorumluluk/Tehlike Beklentisi	Mükemmeliyetçilik/Kesinlik	Düşünceleri Kontrol Etme Obsesif İnançlar	Toplam
3000 ve altı	Ort.	31,5	28,4	27,4	87,2	63,5	68,6	41,2	173,3
	SS	4,7	7,1	8,7	14,7	13,6	13,3	14,0	34,5
3001-5000	Ort.	30,3	28,3	28,2	86,8	66,4	69,4	41,8	177,6
	SS	5,4	5,4	6,7	14,1	16,5	18,1	13,8	43,3
5000 ve üstü	Ort.	30,6	30,9	28,2	89,7	63,9	66,6	40,2	170,6
	SS	4,3	4,1	5,0	9,2	15,1	14,4	13,2	37,3
	P	0,553	0,193	0,842	0,716	0,633	0,796	0,895	0,753

Örgütsel Bağlılık toplam puanı ve alt boyutları, Obsesif İnançlar toplam puanı ve alt boyutları ile çalışma yılı grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p>0,05$) (Tablo 13).

Tablo 13.

Katılımcıların Çalışma Yılları İle Alt Boyutlar, Örgütsel Bağlılık ve Obsesif İnançlar Puanlarının Karşılaştırılması

Çalışma Yılı		Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Örgütsel Bağlılık Toplam	Sorumluluk/Tehlike Beklentisi	Mükemmeliyetçilik/Kesinlik	Düşünceleri Kontrol Etme	Obsesif İnançlar Toplam
0-1 yıl	Ort.	30,2	27,3	26,6	84,1	65,4	69,2	41,4	176,0
	SS	4,3	8,0	7,2	12,9	14,8	15,6	11,5	37,1
2-5 yıl	Ort.	31,2	29,5	29,9	90,6	63,3	69,3	41,0	173,6
	SS	5,2	5,6	7,2	14,7	13,5	16,4	14,5	36,8
6-10 yıl	Ort.	30,3	28,6	27,5	86,4	68,3	70,0	42,4	180,7
	SS	5,0	4,8	6,7	13,0	16,3	16,6	14,0	42,7
11 yıl	Ort.	31,1	29,7	26,4	87,3	60,5	62,7	39,3	162,5
ve üstü	SS	5,8	5,2	7,0	12,2	17,6	14,8	14,5	42,6
	p	0,837	0,490	0,202	0,311	0,303	0,487	0,905	0,498

Örgütsel Bağlılık toplam puanı ile statü grupları (yönetici/değil) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ($p=0,015$). Yönetici olan grupta Örgütsel Bağlılık toplam puan ortalaması olmayan gruba göre daha yüksek bulunmuştur. Alt boyutlar incelendiğinde duygusal ve normatif bağlılık alt boyutları ile statü grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktayken ($p<0,05$) sadece devam bağlılığı alt boyutu ile statü grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ($p=0,026$). Obsesif İnançlar ve alt boyutları ile statü grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktayken ($p>0,05$) yönetici olan grupta Obsesif İnançlar toplam puan ortalaması olmayanlara göre daha yüksek bulunmuştur (Tablo 14).

Tablo 14.

Katılımcıların Statüleri İle Alt Boyutlar, Örgütsel Bağlılık ve Obsesif İnançlar Puanlarının Karşılaştırılması

Statü		Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Örgütsel Bağlılık Toplam	Sorumluluk/Tehlike Beklentisi	Mükemmeliyetçilik/ Kesinlik	Düşünceleri Kontrol Etmeye Obsesif İnançlar	Toplam
Yönetici	Ort.	32,6	32,5	31,6	96,7	68,7	70,9	42,2	181,8
	SS	2,4	5,0	5,3	9,6	14,4	15,9	16,0	41,8
Değil	Ort.	30,5	28,4	27,6	86,4	64,7	68,5	41,3	174,4
	SS	5,2	5,8	7,1	13,5	15,5	16,2	13,5	39,6
	P	0,178	0,026	0,070	0,015	0,415	0,633	0,833	0,560

Örgütsel Bağlılık toplam puanı ve alt boyutları, Obsesif İnançlar toplam puanı ve alt boyutları ile psikolojik destek alma grupları (evet-hayır) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Örgütsel Bağlılık toplam puan ortalamaları destek alan ve almayanlarda eşitken, Obsesif İnançlar toplam puan ortalaması psikolojik destek almayanlarda alanlara göre beklenildiği üzere daha yüksektir (175,6) (Tablo 15).

Tablo 15.

Katılımcıların Psikolojik Destek Alma Durumları İle Alt Boyutlar, Örgütsel Bağlılık ve Obsesif İnançlar Puanlarının Karşılaştırılması

Psikolojik Destek Alma		Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Örgütsel Bağlılık Toplam	Sorumluluk/Tehlike Beklentisi	Mükemmeliyetçilik/ Kesinlik	Düşünceleri Kontrol Etmeye Obsesif İnançlar	Toplam
Evet	Ort.	31,3	26,6	29,8	87,7	64,3	69,4	39,4	173,1
	SS	3,2	7,3	7,4	11,0	17,7	13,3	15,8	40,8
Hayır	Ort.	30,6	29,2	27,6	87,4	65,3	68,5	41,8	175,6
	SS	5,3	5,4	6,9	14,0	15,0	16,7	13,2	39,7
	p	0,555	0,068	0,217	0,935	0,796	0,829	0,486	0,801

BÖLÜM V

5. TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde çalışmadan elde edilen bulguların olası sebeplerine yönelik yorumlara ve ilgili literatürle bulguların karşılaştırmalarına yer verilmiştir.

5.1. Araştırmanın Ortaya Çıkardığı Örgütsel Bağlılık, Obsesif İnançlar ve Alt Boyutların Puan Dağılımı Bulgularına İlişkin Yorum Ve Tartışma

Araştırmada çalışanların duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri ile ilgili ifadelerle katılma derecelerine ilişkin ortalama değerler gözden geçirildiğinde geliştirdikleri örgütsel bağlılık türleri en yüksek seviyeden en düşük seviyeye doğru sırasıyla duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak bulunmuştur. Bu sonuç, Emhan ve Gök(2011)'ün çalışmalarında vardıkları sonuçla benzerdir. Bahsedilen çalışmada hem kamu sektörü banka çalışanlarında, hem de özel sektör banka çalışanlarında gelişen örgütsel bağlılık türü duygusal bağlılık, daha sonra devam bağlılığı, daha sonra da normatif bağlılık olarak ortaya konmuştur.

Araştırmada çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarından en çok duygusal bağlılık geliştirmiş oldukları ortaya çıkmıştır. Brown(2003)'un belirttiği gibi örgütte en çok istenen durumun çalışanlarda öncelikle yüksek duygusal bağlılığın sağlanmasıdır. (Sevinç, Şahin; 2012)Mowday ve diğerleri(1979) duygusal bağlılığın belirleyicilerinden iş tecrübesinin diğer belirleyicilere göre çalışanın psikolojik ihtiyaçlarını daha çok tatmin ederek işle ilgili rollerini yerine getirme konusunda yetkin olmasına ve kendisini örgütte tatmin olmuş hissetmesine neden olduğunu belirtmişlerdir. (Özutku, 2008) Buradan yola çıkarak araştırmanın örnekleme olan bir kamu bankasının özel bankalara göre çalışanını daha uzun süre bünyesinde bulundurma durumu ve çalışanın bu kurumda daha uzun yıllar bulunması, onun iş tecrübesini artırmış ve çalışan psikolojik ihtiyaçlarını daha çok karşılayarak duygusal bağlılık geliştirmiştir, diyebiliriz.

Araştırmada ikinci olarak çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı geliştirmiş oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Devam bağlılığında ‘yatırımlardan kaynaklanan bağlılık’ görüşü vardır. Kamu sektöründe çalışanlar, devlet güvencesi altına girdiklerinden uzun süreli iş sahibi olurlar ve zorunlu olarak işten çıkarılma durumları dışında işten çıkarma pek görülmez. Bu doğrultuda devam bağlılığının bir

kamu bankasında daha yüksek düzeyde olmasının beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir. (Sığı, 2007)

Araştırmada çalışanların diğer iki bağıllık türünden en az seviyede geliştirdikleri bağıllık normatif bağıllıktır. Bu durumda çalışanların içinde buldukları kuruma karşı kendilerini daha az borçlu hissettiklerini ve daha az minnettarlık duyduklarını söyleyebiliriz. Bu sonucu bir kamu bankasında çalışmanın verdiği güvenle kurumun çalışanların kendilerine yaptığı yatırımları zaten hak ettiklerini düşünüyor olmalarına bağlayabiliriz.

Literatürde obsesif inanç konusu ‘‘yetişkin bağlanma biçimleri’’ dahil olmak üzere pek çok değişkenle birlikte ele alınmasına rağmen, obsesif inanç ve örgütsel bağıllığın birlikte ele alındığı herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu yönüyle çalışmamızın literatürse bir ilk olması sebebiyle önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada çalışanların sorumluluk/tehlike beklentisi, mükemmelliyeçilik/kesinlik, önem verme/düşünceleri kontrol etme düzeyleri ile ilgili ifadelerle katılma derecelerine ilişkin ortalama değerler gözden geçirildiğinde sahip oldukları obsesif inanç alt boyutları en yüksek seviyeden en düşük seviyeye doğru sırasıyla mükemmelliyeçilik/kesinlik, sorumluluk/tehlike beklentisi ve önem verme/düşünceleri kontrol etme olarak gözlenmiştir. Ercan(2015)’ın ve Şenormancı(2010)’nın hazırladığı tez çalışmalarında da uygulanan Obsesif İnanç Ölçeği’nde katılımcıların bizim çalışmamızdaki gibi en yüksek seviyeden en düşük seviyeye doğru mükemmelliyeçilik/kesinlik, sorumluluk/tehlike beklentisi, önem verme/düşünceleri kontrol etme alt boyutlarına sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Çalışmamızda mükemmelliyeçilik/kesinlik alt boyutuna sahip çalışanların fazla çıkması, küçük hataların büyük sorunlar doğurduğu bankacılık ve finans sektöründe anlaşılabilir bir sonuç olarak görülebilir. Muhtemel sorunlara karşı çok yönlü düşünmeyi ve önlem almayı gerektiren sektörde çalışanlar yaptıklarından çok yapmadıklarından dolayı sorumlu hissedebilirler. Bu da araştırmamıza katılan çalışanların orta düzeyin üstünde sahip oldukları sorumluluk/tehlike beklentisi alt boyutunun gerekçesi olarak görülebilir.

5.2. Araştırmada Katılımcıların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık, Obsesif İnançlar ve Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular ile Hipotezlerin Tartışma ve Yorumları

5.2.1. Yaş

Örgütsel bağlılık toplam puanı ve alt boyutları ile yaş grupları(25-36 ve 37-48) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Örucü ve Kışlalıoğlu (2014)'nin çalışmasında da aynı sonuca ulaşılmıştır.

Obsesif inanç toplam puanı ve alt boyutları ile yaş grupları(25-36 ve 37-48) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Cevheri(2018)'nin çalışmasında da aynı sonuca ulaşılmıştır.

Buna göre H1 hipotezi reddedilir.

5.2.2. Cinsiyet

Örgütsel bağlılık puanı ile cinsiyet grupları(kadın-erkek) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Yapılan pek çok çalışma ise cinsiyet ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucunu vermiştir. Durna ve Eren (2005), örneğin, öğretmen, doktor ve hemşireden oluşan 322 katılımcıyla yapmış oldukları çalışma sonucunda cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamadıklarını belirtmişlerdir. 337 ev idaresi çalışanının katılımı ile gerçekleştirdikleri çalışmada Coşkuner ve Yertutan (2009) da benzer şekilde cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki bulamadıklarını belirtmişlerdir. Yine Örs vd. de 397 hekim ve hemşire ile gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda cinsiyet ve bağlılık arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamamışlardır. (Negiz, Oksay ve Akman, 2011, s.212)

Obsesif İnançlar puanı ve ölçeğin alt boyutları ile cinsiyet grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak mükemmeliyetçilik/kesinlik ve obsesif inançlar toplam puanları incelendiğinde erkeklerin ortalamasının kadınlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Kuru(2017) da 128'i kadın, 153'ü erkek olmak üzere 281 kişi ile yaptığı 'Genç Yetişkinlikte Obsesif İnanışların Mutluluk Üzerindeki Etkisinin Demografik Verilerle İncelenmesi' adlı tez çalışmasında mükemmeliyetçilik/kesinlik alt ölçeğinde erkeklerin kadınlara göre daha yüksek puan aldıklarını ve bu sonucun istatistiksel olarak 'anlamlı' olduğu saptamasında bulunmuştur.

Buna göre H2 hipotezi reddedilir.

5.2.3. Çalışma Süreleri

Örgütsel bağlılık toplam puanı ve alt boyutları ile çalışma yılı grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Taşkın ve Dilek(2010) 'in kişisel özellikler ile örgütsel güven, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmalarında cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi, yaş grupları ile bağlılık boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. (Taşkın ve Dilek, 2010, s.44)

Obsesif inançlar toplam puanı ve alt boyutları ile çalışma yılı grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Buna göre H3 hipotezi reddedilir.

5.2.4. Eğitim Durumları

Örgütsel bağlılık toplam puanı ile eğitim grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Alt boyutlar incelendiğinde sadece normatif bağlılık ile eğitim grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktayken ek olarak ikili gruplar arası farklılık incelenmiş, normatif bağlılık alt boyutu için yüksekokul ile üniversite ve yüksekokul ile YL/Doktora ikili grupları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Çalışmamızda yüksekokul mezunlarının normatif bağlılıklarının daha yüksek çıkmasını bahsedilen sınıfa dahil olan çalışanların, daha düşük seviyede bir eğitime sahip olmalarına rağmen kurumun kendilerini kabul etmiş olmasından hissettikleri bir minnet duygusundan kaynaklanabileceği düşünülebilir. Uçar ve Bayrak Kök(2018)'ün çalışması gibi literatürde yer alan çalışmalar daha çok eğitim seviyesi arttıkça normatif bağlılığın da arttığını gösterir şeklindedir.

Obsesif inançlar toplam puanı ve alt boyutları ile eğitim grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır.

Buna göre H4 hipotezi normatif bağlılık boyutu açısından kabul; diğer boyutlar açısından reddedilir.

5.2.5. Medeni Durum

Örgütsel bağlılık toplam puanı ve alt boyutları ile medeni durum(evli-bekar) grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Uçar, Bayrak Kök(2018)'ün çalışmasında olduğu gibi literatürde evli olmanın duygusal bağlılığı artırdığını ıspatlayan çalışmalar olmakla birlikte çalışmamızda

Taşkın ve Dilek(2010)'in çalışmalarında olduğu gibi çalışanların örgütsel bağlılıklarının medeni durumlarına göre değişmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Buna göre H5 hipotezi reddedilir.

5.2.6. Yönetmel Düzey

Örgütsel bağlılık toplam puanı ile statü grupları(yönetici/değil) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Yönetici olan grupta örgütsel bağlılık toplam puan ortalaması olmayan gruba göre daha yüksek bulunmuştur. Alt boyutlar incelendiğinde ise sadece devam bağlılığı alt boyutu ile statü grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Meyer ve Allen (1991)'e göre üç bağlılık türü arasında çalışanlar ve yöneticiler için en çok tercih edilen bağlılık türü duygusal bağlılık olarak belirtilmesine rağmen çalışmamızda yöneticilerin devam bağlılığı yönetici olmayanlara göre daha yüksek çıkmıştır.

Literatüre baktığımızda Örucü, Kışlalıoğlu(2014) 'nun çalışmalarında yöneticilerde duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın yüksek olduğu ortaya konmuştur.

Çalışmamızda yönetici olan grupta obsesif inançlar toplam puan ortalaması olmayanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Bankacılık sektöründe yöneticilerden beklenen yüksek performans, mümkün olduğunca az hatalı işlem yapma ve yaptırma, öngörülemeyen değişikliklere hızla çözüm üretme gibi faktörler, onların obsesif inançlarının yönetici olmayanlara göre yüksek olmasını anlaşılır kılmaktadır.

Buna göre H6 hipotezi devam bağlılığı açısından kabul; diğer boyutlar açısından reddedilir.

5.2.7. Gelir Düzeyi

Örgütsel bağlılık toplam puanı ve alt boyutları ile maaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Literatürde bizim çalışmamızın tersine örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile maaş arasında anlamlı farkların olduğu çalışmalara rastlanmıştır. Tekingündüz ve Tengilimoğlu(2013) 'nun çalışmalarında normatif bağlılık, devam bağlılığı ve duygusal bağlılık ile gelir arasında fark olduğu ortaya konmuştur. Boz ve Özkan(2017)' a ait başka bir çalışmada; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile kişisel aylık gelir durumuna göre 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Literatürde araştırılan ve Ercan(2015)'a ait olan çalışmada katılımcıların aylık gelir düzeyleri ile sorumluluk/tehdit öngörüsü alt boyutu arasında negatif yönde bir ilişki olduğu, çalışanın aylık geliri arttıkça sorumluluk/tehdit öngörüsünde düşüş olduğu görülmüştür. Çalışmamızda ise aylık gelir ile obsesif inanç ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Buna göre H7 hipotezi reddedilir.

5.3. Örgütsel Bağlılık, Obsesif İnançlar ve Alt Boyutlarının Korelasyon Analizine İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumları

Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile alt boyutlarının birbiri arasında beklenildiği üzere ilişki bulunmuştur. Duygusal bağlılık ile devam bağlılığı arasında orta derecede korelasyon, duygusal ile normatif bağlılık arasında zayıf korelasyon, duygusal ile örgütsel bağlılık arasında iyi derecede korelasyon, devam bağlılığı ile normatif bağlılık arasında zayıf korelasyon, devam bağlılığı ile örgütsel bağlılık arasında iyi derecede korelasyon, ve normatif ile örgütsel bağlılık arasında iyi derecede korelasyon bulunmuştur. Örgütsel Bağlılık ile Obsesif İnanç ve bu ölçeklerin alt boyutları arasında ilişki mevcut değildir. Obsesif İnançlar Ölçeği ve alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde beklenildiği üzere en yüksek korelasyon (mükemmel) katsayıları alt boyutlar(sırasıyla; sorumluluk/tehlike beklentisi, mükemmeliyetçilik/kesinlik ve önem verme/düşünceleri kontrol etme) ve Obsesif İnançlar Ölçeği Toplam Puan arasındadır.

Buna göre H8 hipotezi reddedilir.

BÖLÜM VI

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6. 1. Sonuç

Bu araştırma sonucunda çalışanların duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri ile ilgili ifadeler katılma derecelerine ilişkin ortalama değerler gözden geçirildiğinde geliştirdikleri örgütsel bağlılık türleri en yüksek seviyeden en düşük seviyeye doğru sırasıyla duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak bulunmuştur.

Araştırmada çalışanların sorumluluk/tehlike beklentisi, mükemmelliyeçilik/kesinlik, önem verme/düşünceleri kontrol etme düzeyleri ile ilgili ifadeler katılma derecelerine ilişkin ortalama değerler gözden geçirildiğinde sahip oldukları obsesif inanç alt boyutları en yüksek seviyeden en düşük seviyeye doğru sırasıyla mükemmelliyeçilik/kesinlik, sorumluluk/tehlike beklentisi ve önem verme/düşünceleri kontrol etme olarak gözlenmiştir.

Araştırmanın problemlerinden biri de örgütsel bağlılık ve obsesif inanç düzeylerinin sosyodemografik özelliklere göre gösterdiği farklılıktır. Sosyodemografik değişkenlerden yaş, cinsiyet, medeni durum, gelir durumu, psikolojik destek alma durumu ile örgütsel bağlılık toplam puanıyla alt boyutları ve obsesif inanç toplam puanıyla alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Buna karşın, sosyodemografik özelliklerden eğitim durumu ve yönetsel düzey ile örgütsel bağlılık toplam puanıyla örgütsel bağlılığın alt boyutlarından bazıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Eğitim durumu ile örgütsel bağlılık bir arada incelendiğinde sadece normatif bağlılık ile eğitim grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktayken ek olarak ikili gruplar arası farklılık incelenmiş, normatif bağlılık alt boyutu için yüksekokul ile üniversite ve yüksekokul ile YL/Doktora ikili grupları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Yönetsel düzey ile örgütsel bağlılık bir arada incelendiğinde ise örgütsel bağlılık toplam puanı ile statü grupları(yönetici/değil) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Yönetici olan grupta örgütsel bağlılık toplam puan ortalaması olmayan gruba göre daha yüksek bulunmuştur. Alt boyutlar incelendiğinde ise sadece devam bağlılığı alt boyutu ile statü grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Örgütsel bağlılık, obsesif inançlar ve alt boyutlarının korelasyon analizine göre örgütsel bağlılık ile obsesif inanç ve bu ölçeklerin alt boyutları arasında ilişki mevcut değildir.

6.2. Öneriler

Literatürde örgütsel bağlılık; örgütsel iklim, örgütsel adalet, liderlik stilleri, iş tatmini, tükenmişlik düzeyleri, stres düzeyi, duygusal zeka gibi pek çok değişken ile birlikte ele alınmıştır. Ancak örgütsel bağlılığın bu çalışmada incelediğimiz obsesif inanç ile birlikte ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu iki değişken daha farklı kurumlarda ve daha farklı katılımcılarla çalışılabilir.

Bu araştırma sadece Adana ili merkez ilçelerindeki Ziraat Bankası ve Ziraat Katılım Bankası çalışanları katılımcı olarak seçilerek yapılmıştır. Çalışma, farklı illerdeki farklı kamu bankalarındaki çalışanlar üzerinde de yapılabilir.

Bu araştırma bir kamu bankası örneklem olarak seçilerek yapılmıştır. Çalışma özel bankalarda görev yapan çalışanlara da yapılarak kamu bankası ve özel bankalarda görev yapan çalışanlarda örgütsel bağlılığın obsesif inançlar ve sosyodemografik değişkenlerle ilişkisi karşılaştırılabilir.

7. KAYNAKÇA

- Akalın, Ç. (2006). Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde çalışanların algıladığı örgütsel destek ve ara değişken olarak örgüt temelli özsaygı. Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Albayrak, E. G. (2007). Kariyer yönetimi ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi. Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Arslan, R. , Demirci, K. (2015). Örgütlerde öğrenen örgüt kültürüne ilişkin algıların örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve kamu kurumunda bir uygulama. *Dumlupınar University Journal of Social Science/Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (43).
- Azaklı, Ö. (2011). Çalışanların örgüte bağlılıkları ve iş güvencesizliği algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir uygulama. Yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Bakan, İ. , Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz University Faculty of Economics & Administrative Sciences Faculty Journal/Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4/7, 1-30
- Bakan, İ.(2011). *Örgütsel stratejilerin temeli örgütsel bağlılık*. Ankara: Gazi.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel bağlılık*. Ankara: Pegem Akademi.
- Balcı, A. (1985). Eğitim yöneticisinin iş doyumu. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel davranışın yönetimi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Başol, G. , Yalçın, B. (2009). Eğitim örgütlerinde Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik çalışması. In *5th International Balkan Educational and Science Congress Full Text Book*, 2, 497-507).Edirne: Trakya Üniversitesi

- Bolat, O. İ. , Bolat, T. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19), 75-94.
- Boysan, M. , Beşiroğlu, L. , Çetinkaya, N. , Atli, A. , Aydın, A. (2010). Obsesif İnanışlar Ölçeği-44'ün (OIÖ-44) Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliği. *Nöro-Psikyatri Arşivi*, 47(3), 216.
- Boz, M. , Özkan, Ç. (2017). Örgütsel bağlılık ile demografik değişkenler Arasındaki İlişki: Otel İşletmelerinde Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma. *Social Sciences Studies Journal (SSSJJournal)*, S:1044-1055
- Bozkaya, E. Kılıç, R. (2014). Örgüt çalışanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:20
- Bulut, M. (2003). Örgütsel Bağlılık: Türk Silahlı Kuvvetlerinde yapılan bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Manisa.
- Burhanoglu, S. (2016) ‘‘Tehlikeli Düşünce Tipleri ve Ruminasyon’’. <http://www.sabriburhanoglu.com/tekrarlayici-dusunce-tipleri-ve-ruminasyon>
- Büyükyılmaz, O., Karakulle, İ., Karataş, İ. (2018). Örgütsel kariyer yönetiminin duygusal bağlılık üzerinde etkisinde iş tatmininin aracılık rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8(1), 1-29.
- Caldwell, D. F., Chatman, J. A., O'Reilly, C. A. (1990). Building organizational commitment: A multifirm study. *Journal of occupational Psychology*, 63(3), 245-261.
- Cevheri, C. (2018). Çocuk yetiştirme tutumlarının çalışan ve çalışmayan annelerdeki obsesif-kompulsif belirtiler ve obsesif inanışlar ile ilişkisi. Yüksek lisans tezi, Üsküdar Üniversitesi, İstanbul.
- Ceylan, A., Çöl, G., Gül, H. (2005). İşin anlamlılığını belirleyen sosyal-yapısal özelliklerin güçlendirmeye olan etkileri ve sonuçları üzerine bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 6/1, 35-51
- Çelebi, N., Uğurlu, B. (2014). Resmi liselerde çalışan öğretmenlerin kişilik özelliklerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(18), 537-569.
- Çelik, V. (1993). Eğitim yönetiminde örgütsel kültür ve önemi. *Verimlilik Dergisi*, 1, 15-27.

- Doğan, S., Kılıç, A. G. S.(2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29).
- Çöl, G., Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.
- Durna, U., Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Emhan, A., Gök, R. (2011). Bankacılık sektöründe personel memnuniyeti ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (51), 157-174.
- Ercan, B. (2015). Strese yatkınlık, bilişsel duygu düzenleme ve ebeveynlik biçiminin obsesif inançlar üzerine etkisi. Yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Ergun, T. (1975). Uluslararası örgütlerde bağlılık kavramı. *TODAİE, AİD*, 8(4), 97-106.
- Gödelek, E. (1988). Üç farklı iş kolunun (tekstil, tekstil boya, çimento) psiko-sosyal stres faktörleri yönünden karşılaştırılması. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Güçlü, H. (2006). Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. Doktora tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-56.
- Gümüş, S., Sezgin, B. (2012). *Motivasyonun örgütsel bağlılığa ve performansa etkisi*. Hiperlink Yayınları.
- Gündoğan, T. (2009). Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası uygulaması. Uzmanlık yeterlilik tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Haşit, G., Yaşar, O. (2015). Çalışan kadınlarda örgütsel stres kaynakları: Bir kamu kurumu örneği. *Sakarya İktisat Dergisi*, 1-30
- Hrebiniak, L. G., Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative science quarterly*, 555-573.
- İnan, İ. (2017). İş yükü algısı ve kariyer bağlılığının örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 184-198.

- Kant, E., Akpınar, R. B. (2017). Hemşirelerin iletişim doyumu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Atatürk İletişim Dergisi*, (14), 203-216.
- Kaplan, T. (2008). İşgörenlerin kişilik tiplerinin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi: Bursa'da mobilya sektöründe uygulama örneği. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Keleş, H. N. Ç. (2006). İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma. Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Kılıç, G., Öztürk, Y. (2009). Kariyer yönetimi: Beş yıldızlı otellerde bir uygulama. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 45-60.
- Kılıçaslan, S. (2010). Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere kuramsal bir yaklaşım. YL tezi. *DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü*
- Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Koç, M. (2012). İş tatmini duygusal tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi. (Şırnak geçici köy koruculuğu örneği). Doktora Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eskişehir.
- Korkut, H. (1993). Hacettepe Üniversitesi ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi Rektörlük Örgütlerinin örgütsel havası. *Yükseköğretim Kurulu Matbaası*.
- Kök, S. B., Uçar, P. (2018). Özel banka çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri. *Asia Minor Studies*. 6 (AGP Sempozyum Özel Sayısı), 234-245.
- Kuru, E. (2017). Genç yetişkinlikte obsesif inançların mutluluk üzerindeki etkisinin demografik verilerle incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Çağ Üniversitesi, Mersin.
- Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişki: Hastanelerde çalışan sağlık personeli üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1).
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1997). Advanced topics in organization behavior series. Commitment in the workplace: Theory, research and application. Thousand Oaks, CA, US.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.

- Negiz, N., Oksay, A., Akman, E. (2011). İşe bağlılık ve işten tatmin açısından cinsiyet ve sektörel farklılık: Kamu ve özel sektör kuruluşlarında karşılaştırmalı bir inceleme: Isparta örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 207-229.
- Ocak, S., Gider, Ö., Gider, N., Top, M. (2017). Kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme üzerinde etkileri: Bir kamu hastanesi örneği. *Yönetim: İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 28(82), 105-126.
- Örücü, E., Teker, S. K. (2014). Hastanelerde liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 12/24, 73-90
- Örücü, E., Sezen Kışlalıoğlu, R. (2014). Örgütsel bağlılık üzerine bir alan çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(22), 45-65.
- Özsoy, E. Yıldız, G. (2013). Kişilik kavramının örgütler açısından önemi: Bir literatür taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1-12.
- Özutku, H. (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Business Research*, 37(2), 79-97.
- Robbins, S. P. (1994) *Örgütsel Davranışın Temelleri*. (Çev: S. A. Öztürk). Prentice Hall International. Inc.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Akademik Bakış*. 7(2), 613-628.
- Sevimli, F., İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. 5(1).
- Sevinç, İ., Şahin, A. (2012). Kamu çalışanlarının örgütsel bağlılığı: Karşılaştırmalı bir çalışma. *Maliye Dergisi*, 162, 266-281.
- Sığı, Ü., Basım, N. (2006). İş görenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 130-154
- Sığı, Ü. (2007). İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt/Vol: 7-Sayı/No: 2, 261-278
- Sürgevil, O. (2007). Çalışma yaşamında örgütsel bağlılık. Yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi, İzmir

- Sürücü, L., Maşlakçı, A. (2018). Örgütsel bağlılık üzerine kavramsal inceleme. *International Journal of Management and Administration*, 2(3), 49-65.
- Şenormancı, Ö., Konkan, R., Güçlü, O. G., Sungur, M. Z. (2012). *Obsesif kompulsif bozukluğun metakognitif modeli. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4/3, 335-349.
- Şenormancı, Ö.(2010). Obsesif kompulsif bozuklukta obsesif inançlar ve semptom ölçümleriyle ilişkisi. Tıpta uzmanlık tezi, Sağlık Bakanlığı İstanbul Bakırköy Prof. Dr. Mazhar Osman Ruh Sağlığı ve Sinir Has. Eğt. ve Arş. Hastanesi, İstanbul.
- Taş, Ö. (2012). Örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu arasındaki ilişki: Özel bir hastane örneği. Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Taşkın, F., Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1).
- Tekingündüz, S., Tengilimoğlu, D. (2013). Hastane çalışanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeylerinin belirlenmesi. *Sayıştay dergisi*, 91, 77-103.
- Türkoğlu, H. (2011). İş tatmini, örgütsel bağlılık ilişkisi ve bir uygulama. Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Ulutaş, M. (2011). Katılımcı yönetimin örgütsel bağlılık ve yaratıcılığa etkisi: İmalat sektöründe bir uygulama. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 593-615.
- Usta, I., Küçükaltan, D. (2012). Ödüllendirmenin örgütsel bağlılığa etkisi: İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 1 (2), 71-89
- Uygur, A. (2007). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*. 1, 71-85
- Uzun, Ö., Yiğit, E. (2011). Örgütsel stres ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine orta kademe otel yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 181-213.
- Varoğlu, D. (1993). Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

- Vatan, S. (2014). Duyguların, duygu düzenlemenin, obsesif inançların, düşünce kontrolünün ve bağlanmanın, obsesif kompulsif bozuklukta farklı belirtilerdeki rollerinin incelenmesi. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara
- Wasti, S. A, Önder, Ç. (2003). Kültürlerarası çalışmalarda yöntem: örgütsel bağlılık yazınından dersler. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 125-145.
- Wasti, S. A. (2000). *Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenirlilik analizi*. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, 401-410.
- Yalçın, A., İplik, F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.
- Yavuz, Ş. (2009). Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi Çalışanlarının Liderlik Algılarının ve Örgütsel Bağlılıklarının İş Tatmini Üzerine Etkisi. *Sağlık Kurumları Yönetimi Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara*.
- Yılmaz, A. E., Gençöz, T. (2009). Obsesif-kompulsif belirtilerle ilişkili üstbilişsel faktörler: Türk ve İngiliz örneklemeleri arasında kültürlerarası bir karşılaştırma. I. Klinik Psikoloji Sempozyumu.
- Yorulmaz, O. (2012). OKB'de bilişsel modeller, OKKÇG ve güncel bulgular. OKB ve Kültür: Benzerlik ve farklılıklar. A. N. Karancı, T. Gençöz, O. Yorulmaz, M. İnözü (Ed.), *Obsesif-Kompulsif Bozukluk: Bilişsel-Davranışçı Yaklaşım, Terapi ve Sık Kullanılan Ölçekler* içinde (s. 127-147). Ankara: Türk Psikologlar Derneği.
- Yörük, P., Tosun, A. (2015). Obsesif kompulsif bozuklukta üst-bilişsel model. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 7(2), 190-207.
- Yücel, İ. H. (1997). *Bilim-teknoloji politikaları ve 21. yüzyılın toplumu*. Ankara: Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı.
- Yücel, İ., Koçak, D. (2014). Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 45-64.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir işletmede yapılan görgül çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 291-306.

8.2. Demografik Bilgi Anketi

Lütfen aşağıdaki soruları cevaplayınız.

1.Yaşınız?

18-24 25-36 37-45 46-54 55 ve üzeri

2.Cinsiyetiniz?

Kadın Erkek

3.Eğitim durumunuz?

İlkokul Ortaokul Lise Yüksekokul
(2 yıl)
 Üniversite (4yıl ve üzeri) Yüksek Lisans/Doktora

4.Medeni durumunuz?

Evli Bekar

5.Aldığınız aylık ücret?

1600-2000 TL 2001-3000 TL 3001-5000 TL 5001-7000 TL 7001
ve üzeri

6.Kaç yıldır bu şirkette çalışıyorsunuz?

0-1 2-5 6-10 11 ve üzeri

7.Yönetsel düzeyiniz nedir?

Yöneticiyim Yönetici değilim

8.Daha önce herhangi bir psikiyatrik ya da psikolojik bir destek aldınız mı?

Evet Hayır

8.3. Obsesif İnançlar Ölçeği (OIÖ-44)

Bu envanter insanların kapıldıkları farklı tutum ve inançları sıralamaktadır. Her bir ifadeyi dikkatlice okuyunuz ve ifadeye katılıp katılmadığınızı belirtiniz.

Her bir ifade için sizin *düşüncenizi en iyi tanımlayan* rakamı işaretleyiniz. Soruların doğru ve yanlış cevabı yoktur.

Verilen ifadenin sizin genel bakış açınızı temsil edip etmediğine karar verirken *çoğu zaman* nasıl düşündüğünüzü gözünüzün önüne getiriniz.

Cevaplarken aşağıdaki ölçeği kullanınız:

(1)	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle katılmıyorum	Orta düzeyde katılmıyorum	Çok az katılmıyorum	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum	Çok az katılıyorum	Oldukça katılıyorum	Tamamen katılıyorum

Soruları puanlarken ölçekteki orta noktayı (4) işaretlemekten kaçınınız. Daha çok kendi inanç ve tutumlarınıza göre genellikle ifadelere katılıp katılmadığınızı belirtiniz.

1.	Çevremdeki şeylerin genellikle tehlikeli olduklarını düşünürüm.	1	2	3	4	5	6	7
2.	Bir şeyden tam olarak emin değilsem hata yapmam kaçınılmazdır.	1	2	3	4	5	6	7
3.	Benim kendi ölçütlerime göre her şey mükemmel olmak zorundadır.	1	2	3	4	5	6	7
4.	Değerli bir insan olabilmek için yaptığım her şeyde mükemmel olmak zorundayım.	1	2	3	4	5	6	7
5.	Fırsatını bulduğum zaman kötü şeylerin olmasını engellemek için harekete geçmem gerekir.	1	2	3	4	5	6	7
6.	Zarar görme olasılığı olmasa bile her ne pahasına olursa olsun zararı engellemeye çalışmam gerekir.	1	2	3	4	5	6	7
7.	Bana göre kötü isteklere sahip olmak, onları gerçekten yapmak kadar kötüdür.	1	2	3	4	5	6	7
8.	Tehlikeyi önceden gördüğümde harekete geçmezsem her türlü sonuçtan ben sorumlu olurum.	1	2	3	4	5	6	7
9.	Bir şeyi mükemmel şekilde yapamayacaksam onu hiçbir şekilde yapmamalıyım.	1	2	3	4	5	6	7
10.	Her zaman bütün potansiyelimi kullanmak zorundayım.	1	2	3	4	5	6	7
11.	Bir duruma ilişkin olası bütün sonuçları dikkate almak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6	7
12.	Küçük hatalar bile bir işin tamamlanmadığı anlamına gelir.	1	2	3	4	5	6	7
13.	Sevdiklerim hakkında saldırgan düşüncelere ve dürtülere sahipsem, bu benim içten içe onlara zarar vermek isteyebileceğim anlamına gelir.	1	2	3	4	5	6	7
14.	Kararlarımdan emin olmak zorundayım.	1	2	3	4	5	6	7
15.	Gündelik karşılaşılabilecek her türlü durumda, zarara engel olamamak kasten zarara sebep olmak kadar kötüdür.	1	2	3	4	5	6	7
16.	Ciddi problemlerden (örneğin, hastalık veya kazalar) kaçınmak benim açımdan sürekli çaba harcamayı gerektirir.	1	2	3	4	5	6	7
17.	Benim için bir zararı engellemek zarara neden olmak kadar	1	2	3	4	5	6	7

	kötüdür.						
18.	Bir hata yaparsam üzüntü duymam gerekir.	1	2	3	4	5	6 7
19.	Benim kararlarımın veya yaptıklarımın olumsuz sonuçlarının başkalarına herhangi bir zarar vermeyeceğinden emin olmam gerekir.	1	2	3	4	5	6 7
20.	Bana göre mükemmel olmayan şeyler doğru değildir.	1	2	3	4	5	6 7
21.	Müstehcen düşüncelere sahip olmak korkunç bir insan olduğum anlamına gelir.	1	2	3	4	5	6 7
22.	Ekstra önlemler almazsam, ciddi bir kaza geçirme veya ciddi bir kazaya neden olma olasılığım bir başkasına göre çok daha fazladır.	1	2	3	4	5	6 7
23.	Kendimi güvende hissedebilmek için ters gidebilecek herhangi bir şeye olabildiğince hazırlıklı olmak zorundayım.	1	2	3	4	5	6 7
24.	Tuhaf veya tiksinti uyandıran düşüncelerim olmamalı.	1	2	3	4	5	6 7
25.	Benim için bir hata yapmak tümüyle başarısız olmak kadar kötüdür.	1	2	3	4	5	6 7
26.	Küçük meselelerde bile her şeyin açıkça belirlenmiş olması önemlidir.	1	2	3	4	5	6 7
27.	Dine aykırı bir düşünceye sahip olmak din dışı bir şey yapmak kadar günahtır.	1	2	3	4	5	6 7
28.	Zihnimi istenmeyen düşüncelerden uzak tutabilmeliyim.	1	2	3	4	5	6 7
29.	Kendime veya başkalarına kazara zarar vermeye diğer insanlardan daha yatkınım.	1	2	3	4	5	6 7
30.	Kötü düşüncelere sahip olmak benim acayip veya anormal biri olduğum anlamına gelir.	1	2	3	4	5	6 7
31.	Benim için önemli olan şeylerde en iyi olmak zorundayım.	1	2	3	4	5	6 7
32.	İstenilmeyen bir cinsel düşünce veya hayale sahip olmak onu gerçekten yapmak istediğim anlamına gelir.	1	2	3	4	5	6 7
33.	Muhtemel bir felaketin yaşanmasında yaptıklarımın az bir etkisi bile olsa ortaya çıkacak sonuçtan ben sorumlu olurum.	1	2	3	4	5	6 7
34.	Dikkatli olduğum zamanlarda bile genellikle kötü şeylerin olacağı düşüncesine kapılırım.	1	2	3	4	5	6 7
35.	İstem dışı gelen düşüncelere sahip olmak kontrolden çıktığım anlamına gelir.	1	2	3	4	5	6 7
36.	Çok dikkatli olmazsam zarara sebep olacak olaylar meydana gelecektir.	1	2	3	4	5	6 7
37.	Bir şeyler tam olarak doğru bir şekilde yapılanaya kadar üzerinde çalışmam gerekir.	1	2	3	4	5	6 7
38.	Saldırgan düşüncelere sahip olmak kontrolü kaybedeceğim ve saldırganlaşacağım anlamına gelir.	1	2	3	4	5	6 7
39.	Bana göre bir felakete engel olamamak ona neden olmak kadar kötüdür.	1	2	3	4	5	6 7
40.	Bir işi mükemmel şekilde yapmazsam insanlar bana saygı göstermezler.	1	2	3	4	5	6 7
41.	Hayatımdaki sıradan deneyimler bile risk doludur.	1	2	3	4	5	6 7
42.	Kötü bir düşünceye sahip olmak ahlaki olarak kötü bir iş yapmaktan farklı değildir.	1	2	3	4	5	6 7
43.	Ne yaparsam yapayım yeterince iyi olmayacak.	1	2	3	4	5	6 7
44.	Düşüncelerimi kontrol etmezsem cezalandırılacağım.	1	2	3	4	5	6 7

8.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ANKETİ (Lütfen size uygun olan seçeneğin karşısına X işareti koyunuz.)	Kesinlikle KATILMIYOR	Katılmıyorum	Bir parça katılmıyorum	Tarafsızım	Bir parça katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle KATILIYORU
1.Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım.							
2.Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.							
3.Kurumuma karşı güçlü bir "aitlik" duygusu hissetmiyorum.							
4.Bu kuruma karşı "duygusal bağlılık" hissetmiyorum.							
5.Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum.							
6.Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.							
7.Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar gereklilik de.							
8.Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için çok zor olurdu.							
9.Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.							
10.Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.							
11.Bu kuruma kendimden çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.							
12.Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır.							
13.Şu anki kurum yöneticim ile çalışmaya devam etmek için(ona karşı)hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.							
14.Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.							
15.Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.							
16.Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.							
17.Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum.							
18.Bu kuruma çok şey borçluyum.							

8.5. Ziraat Katılım Bankası İzin Belgesi

T.C.

ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

201610030 numaralı öğrenciniz SEVİL TALBE ARISOY' un Çağ Üniversitesi Psikoloji Anabilim Dalı'nda yürütmekte olduğu "Bankacılık Sektöründe Çalışanlarda Obsesif İnançlarla Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları Arasındaki İlişki" konulu tez çalışması için gerekli verileri toplaması uygundur.

Ertuğrul İSPAHA
2016

9. ÖZGEÇMİŞ

1981 yılında Ankara’da doğan Sevil Taibe Arısoy sırasıyla Aksaray’da Zafer İlkokulu, Aksaray Ortaokulu, Aksaray Sağlık Meslek Lisesi-Hemşirelik, Selçuk Üniversitesi Türk Dili ve Edebiyatı, Muğla Üniversitesi Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenliği Tezsiz Y.L bölümlerinde eğitimlerini tamamlamıştır. 6 yıl kadar özel bir bankada Bireysel Portföy Yetkilisi olarak çalıştıktan sonra, bir kamu bankasında çalışmaya devam etmiştir. Halen bu kamu bankasında Operasyon Yetkilisi olarak görev yapmaktadır.

