ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Kübra ALPMAN
Kayseri Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, 38280 Talas, Kayseri
ORCID ID: 0000-0002-6249-3600
Ebru AYKAN
Kayseri Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, 38280 Talas, Kayseri
ORCID ID: 0000-0003-3537-5235

ÖZET

Çalışan memnuniyeti üzerinde etkili birçok faktör bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık son yıllarda üzerinde çalışma yapılan alanlardan biridir. Bu çalışma örgütsel bağlılığı incelemekte ve bu kavramın çalışan memnuniyeti ile arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır.

Çalışmanın örneklemini çeşitli sektörlerdeki şirketlerin çalışanları oluşturmaktadır. Veri; örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyeti ölçeklerinden oluşan kırk iki soruluk bir anketten elde edilmiştir. Veri analizi SPSS yazılımı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre; örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyeti arasında ilişki vardır. Sonuçlar, örgütsel bağlılığın çalışan memnuniyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Bu bulgular ışığında, örgütlerin çalışan memnuniyetini artırmak için örgütsel bağlılığı güçlendirici stratejiler geliştirmeleri önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı, davranışsal bağlılık, çalışan memnuniyeti

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE SATISFACTION

ABSTRACT

There are many factors affecting employee satisfaction. Organizational commitment is one of the fields that have been studied in recent years. This study examines organizational commitment and investigates the relationship between this concept and employee satisfaction. The study sample comprised employees from companies across various sectors. Data were obtained from a forty-two-question questionnaire consisting of organizational commitment and employee satisfaction scales. Data analysis was conducted using SPSS software. According to the results of the study; there is a relationship between organizational commitment and employee satisfaction. The results show that organizational commitment has a significant positive effect on employee satisfaction. In the light of these findings, it is recommended that organizations should develop strategies to strengthen organizational commitment in order to increase employee satisfaction.

Keywords: Organizational commitment, affective commitment, normative commitment, continuance commitment, behavioural commitment, employee satisfaction

1. GİRİŞ

Örgütsel bağlılık kavramı son zamanlarda üzerine yoğunlaşılan alanlardan biridir. Bunun nedeni söz konusu kavramın performans, memnuniyet, iş gücü devri, iş tatmini vb. pek çok farklı dinamiği de etkilemesinden kaynaklanmaktadır. (Gürbüz, 2006, s.59). Çalışan ile örgüt ilişkisi sonucunda meydana gelen örgütsel bağlılık, çalışanın çalıştığı örgüt içindeki bağını temsil ederken, bahsi geçen çalışanın yaptığı iş ve örgütünden memnun olmasını sağlayabilmek hizmet ve mal üretimleri kadar önemlidir (Kaya, 2013, s.54).

Çalışan memnuniyeti; çalışanın işinden beklentilerinin gerçekleştirilme derecesine bağlı olarak işine karşı beslediği tutum ve davranış eğilimleri olarak tanımlanır. Bireyin yaşamının büyük bir bölümünü çalışarak geçirdiği düşünülürse, yapılan işi ve çalışılan ortamı herkes tarafından arzulanır bir hale getirmenin oldukça önemli olduğu söylenebilir. Çalışanların memnuniyet düzeylerinin, yaptığı işe karşı sergilediği beceri, yaratıcılık ve performansını etkilemektedir. İş yerinde çalışanın memnun olma durumu, çalışanın iş içindeki tecrübelerini değerlendirme sonucunda memnun edici veya olumlu duygusal durum olarak ifade edilebilir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2. Örgütsel Bağlılık

Bağlılık, kelime olarak, “birine karşı sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat” anlamlarını tanımlamaktadır (Türk Dil Kurumu, 2009).

Bağlılık kavramı, “bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma, kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı bağlanma, yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülük” olarak da tanımlanmaktadır (Ergun, 1975, s.97).

Örgütsel bağlılık vurgulanan en belirgin davranışsal değişkenlerden biridir. Örgütsel bağlılık, bir kuruluş ile orada çalışan insanlar arasındaki ilişkinin, özellikle de şirketlerin bu insanları çalışmaya motive edecek yeterli teşviki sunamadığı zamanlarda önemli bir kavramdır. Bireylerin örgütlerine bağlılıkları, onların mevcut görevlerinde kalıp kalmamalarını veya işten ayrılıp ayrılmamalarını belirlemede önemli bir unsurdur. Aynı zamanda bir organizasyonun etkinliğini tahmin etmede önemli bir bileşendir (Gouldner 1970; Angle and Perry 1983).

Örgütsel bağlılığı daha yüksek olan çalışanlar, eğer bir çalışanın işine bağlılığı zayıfsa, bu da iş yerindeki istikrarın güçlü olduğunu gösterirse, işten ayrılmak veya devamsızlık yapmak istemez. Düzenli olarak işe gelmeyen çalışanların bağlılık eksikliği yaşayabileceğinin ancak kültürel kökenleri gibi diğer faktörlerin de rol oynayabileceğinin altı çizilmelidir. Kendini

adamış çalışanların, firma talep ettiğinde taviz verme olasılıkları daha yüksektir. Örgütsel bağlılığı daha yüksek olan çalışanlar, örgütün başarısını garanti altına almak için fedakârlık yapmaya daha isteklidir. Açıkçası, fedakarlığın pahalı olması gerekmiyor çünkü küçük eylemler bile bireyin bağlılığını güçlendirebilir; ancak, belirtilen faydaların ışığında, çalışanların örgüte bağlılığını haklı çıkarmaktadır. (Hammer ve Avgar 2017).

- **Duygusal Bağlılık:** Duygusal bağlılık, çalışanların düzenli olarak işe devam etmelerinin, verilen görevleri ellerinden gelen en iyi şekilde yerine getirmelerinin ve yardımcı olmak için çok az ekstra şeyler yapmalarının muhtemel olduğu savunulmuştur (Allen ve Meyer, 1990). Meyer ile Allen'a (1984) göre, Mowday ve arkadaşları tarafından önerilen örgütsel bağlılık anketi ile ölçülen örgütsel bağlılık duygusal bağlılık olarak kabul edilebilir. Bu bağlılık perspektifi, çalışanların tutumsal veya duygusal bağlılığını vurgulamaktadır ve örgütsel bağlılık çalışmalarında en çok çalışılan bileşen olmuştur (Chen ve Francesco, 2001, s. 491). Buchanan'a (1974) göre örgütsel bağlılığın iki bileşeni vardır: Şirketin değerlerine ve amaçlarına güçlü bağlılık ve kişinin organizasyon için bu değerin sağlanması amacıyla kendi pozisyonuna bağlı kalma isteği. Örgütsel bağlılık bu tanımla uyumlu olarak tanımlanmaktadır: özdeşleşme, katılım ve sadakat. Değerlerin ve hedeflerin benimsenmesi, çalışanın tanımlanmasından sonra gerçekleşir. Bağlı olmak, gerekli eylem ve rollerle güçlü bir psikolojik bağa sahip olmaktır. (Buchanan, 1974, s. 533-546). Aşağıda örgütsel bağlılık boyutları kısaca açıklanmaktadır:
- **Devam Bağlılığı:** Devamlılık bağlılığı, bireyin belirli bir kuruluştaki işinden ayrılmanın kendisine çok pahalıya mal olacağını düşündüğü için o kuruluşta çalışmaya devam etme gücü ve arzusu olarak tanımlanır. Birçok kişi zaman içinde bu şeylerden ödün vermek istemez (emeklilik planları, terfi, emeklilik ve belirli kişiler için arkadaşlık gibi), bu nedenle yüksek düzeyde sürekli bağlılığa sahiptirler (Darweesh,2021). Çalışanların, örgütten ayrılmanın maliyetlerinin, kalmanın maliyetlerinden daha büyük olup olmadığı ile ilişkilidir. Çalışan örgütten ayrılmanın maliyetinin, kalma maliyetinden daha büyük olduğunu algılar (Sukanebari ve Konya, 2020:81). Devam bağlılığı, bir eylemi durdurmanın maliyetli olacağı algısı ile karakterizedir. Bir kişi yatırım yaptığında veya aktiviteyi bırakması durumunda kaybedeceği yan bahisler yaptığında geliştiği genel olarak kabul edilmektedir (Meyer ve Herscovitch, 2001, s. 316). Örgütsel bağlılığın her biri çok yönlü ve karmaşık olan

çeşitli tanımları bulunmaktadır. Literatürde farklı bakış açıları paralel ya da çok daha kapsamlı olabilir. Mowday, Porter ve Steers (1982) örgütsel bağlılığa yönelik davranışsal ve tutumsal yaklaşımları birbirinden ayırmıştır. Steers, Porter ve Mowday (1982), insanların örgütle olan bağlantılarını benimseme biçimine odaklanan bağlılığın "tutumsal bağlılık" olarak adlandırılabileceğini öne sürmektedir. Bazı insanlar bunu, organizasyondakilerin organizasyonun ne kadar etkili olduğu hakkında düşündüğü bir zihniyet olarak düşünüyor.

- **Normatif Bağlılık:** Çalışanın örgütte kalma mecburiyetinden doğan duygularını ifade etmektedir. Bu duyguların öncelikle aile veya kültürel temelli olabilen erken sosyalleşme süreçlerinden kaynaklandığı düşünülür, ancak aynı zamanda organizasyondan da etkilenebilirler (Chen ve Francesco, 2001, s. 491). Bu bağlılık, bireyin örgütten ayrılmasının sağlayacağı yarar ne olursa olsun, örgütte kalmaya yönelik ahlaki yükümlülüğünden kaynaklanmaktadır. Normatif bağlılık, ağırlıklı olarak değerlere ve kişisel normlara dayanmakatdır; bu nedenle, onu ölçmeye çalışmak benzersiz zorluklar sunacaktır (Onu, Akinlabi ve Adegbola, 2018, s.5).

3. Çalışan Memnuniyeti

Çalışan memnuniyeti, çalışanların örgüte ve işe ilişkin duygu ve düşüncelerinin anlaşılmasını sağlar. Ayrıca çalışan memnuniyeti, çalışanların işe ilişkin ihtiyaçlarının karşılanmasını denetleyen örgütün işleviyle de ilgilidir (Togia ve Tsigilis, 2004). Spreitzer, Kizilos ve Nason, çalışan memnuniyeti terimini çalışanların işe veya işin farklı özelliklerine karşı hissettikleri olarak tanımlamaktadır. Ayrıca Locke, çalışan memnuniyetini, çalışanların işlerini değerlendirmesinin bir sonucu olan olumlu bir duygu veya neşeli bir durum olarak tanımlamaktadır. Bunun yanı sıra, Rice tarafından yapılan bir çalışmada MacDuffie, memnuniyeti, zihinsel bir karşılaştırma prosedüründen kaynaklanan farklılıklar olarak bir şekilde belirlenen bir faktör olarak tanımlamaktadır ve karşılaştırma, mevcut iş deneyimi ile çalışan tarafından belirlenen bazı bireysel standartların eşiği arasında yapılmaktadır (Jun, M. ve H. Shin, 2006).

Çalışan memnuniyetinin açıklanmasına odaklanan farklı teoriler mevcuttur. Örneğin, Herzberg'in motivasyon-hijyen teorisi, memnuniyet ve tatminsizliğin iki zıt uç olabileceğini, ancak tatmine yol açan değişkenlerin, tatminsizlikle ilişkili değişkenlerle aynı olmadığını detaylandırıyor. Memnuniyetle sonuçlanan değişkenler performansın tanınması, kariyer gelişimi, başarı ve sorumluluktur. Diğer uçta ise kişilerarası ilişkileri, denetimi, yönetimin politikalarını, iş atmosferini ve teşvikleri içeren hijyen faktörleri olarak bilinen, tatminsizliğe

neden olan ve iş tatmininin önünde engeller oluşturan değişkenlerimiz var (Petty, Brewer ve Brown, 2005; DeShields, Kara ve Kaynak, 2005).

4. Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetinin İlişkisi

Bu iki değişkeni belirlemek ve ayırmak bu durumda kritik önem taşıyor: İşimden keyif alıyor muyum, işi yaparken bana rahatlık, mutluluk ve tatmin duygusu sağlıyor mu; ve ayrıca organizasyonumdan, yöneticilerimden ve çalışanlarımdan keyif alıyor muyum; Organizasyona karşı gerekli bağlılığa ve sadakate sahip miyim? Çalışanları ödüllendirerek, onlarla dostluklar kurarak, onları örgütsel hedeflere ulaşma konusunda motive ederek ve bu hedeflerin kendilerininmiş gibi hissetmelerini sağlayarak iş tatminini sağlanabilmektedir. Çalışanların gereken çabayı gösterebilmesi için öncelikle iş mutluluğunun yakalanması gerekmektedir. Örgütsel bağlılık, bir çalışanın kuruluşa ne kadar bağlı olduğunu; aynı zamanda çalışanın şirkete karşı yeterli düzeyde bağlılık ve sadakate sahip olup olmadığını da ifade etmektedir. Ayrıca çalışanların sahip olduğu bağlılık düzeyini de değerlendirmeli ve bu bağlılık düzeyini artırmak için mümkün olan her şey yapılmalıdır (Tonges ve diğerleri, 1998)

Öte yandan bağlılık, bağlılığın yavaş yavaş geliştiğine ve bu nedenle tipik bir iş gününde yaşanan olaylara tepki olarak değişme ihtimalinin düşük olduğuna inanılırken, iş tatmininin benzer olaylara daha duyarlı olduğu görülmektedir (Çelik, 2008).

Literatürde örgütsel bağlılık ile çalışan memnuniyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu yönünde bulgulara rastlanmaktadır (Angle ve Perry, 1981; Kotze ve Roodt 2005; Korkaz ve Erdoğan, 2014; Tanrıverdi ve Koçarslan, 2019; Emhan ve Gök, 2011 ve Davras, 2019). Araştırmalarına göre memnun olan çalışanlar kuruluşlarına daha bağlı ve işlerini yaparken daha dikkatli oluyorlar. Bunlar kuruluşlarında kalmak isteyen çalışanlardır. Memnun çalışanlar, örgüte fayda sağlayacak farklı faaliyetler gerçekleştirirler, iş tatmini ile çalışanların kuruluşlarına olan bağlılığı arasında güçlü bir ilişki tespit etmiştir. Örgütsel bağlılığı farklı faktörler etkiler; bunlar, iş çeşitliliği, iş bağımsızlığı, sorumluluklar ve işyerindeki kişilerarası ilişkiler, ücretlendirme, terfi ve bir örgütteki mesleki gelişimdir (Aydın Küçük,2021).

5. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Kayseri Organize Sanayi Bölgesi üretim işletmelerinde çalışanların katılımıyla ve anket yöntemi kullanılarak yapılan bu uygulama çalışmasında, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışan memnuniyetine etkisinin analiz edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini bu bölgedeki üretim işletmesi çalışanları oluşturmaktadır. Kayseri Organize Sanayi müdürlüğü verilerine göre yaklaşık bu işletmelerde yaklaşık 20.000 mavi yaka personel bulunmaktadır. Araştırmanın örneklemini bu işletmelerden kolayda örneklem yöntemi ile

seçilen iki üretim işletmesinin çalışanları (500) oluşturmaktadır. 304 katılımcının yanıtları değerlendirilmiştir.

Araştırma da örgütsel bağlılığı ölçmek için Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Dağlı ve arkadaşları (2018) tarafından yapılan 18 ifadeli Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Çalışan Memnuniyeti Ölçeği ise, çalışan memnuniyetini etkileyen faktörlere ilişkin yapılan literatür çalışmalarında ortak bulgular doğrultusunda oluşturulmuştur.

5.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın modeli, bağımsız değişken olan örgütsel bağlılığın, bağımlı değişken çalışan memnuniyetine etkisini göstermektedir.

Bu amaç doğrultusunda çalışmanın iki adet hipotezi vardır.

H1: Çalışanların memnuniyetleri örgütsel bağlılıkları ile anlamlı ve pozitif ilişkilidir.

H1a: Çalışanların memnuniyetleri duygusal bağlılıkları ile anlamlı ve pozitif ilişkilidir.

H1b: Çalışanların memnuniyetleri devam bağlılıkları ile anlamlı ve pozitif ilişkilidir.

H1c: Çalışanların memnuniyetleri normatif bağlılıkları ile anlamlı ve pozitif ilişkilidir.

H2: Çalışanların memnuniyetleri örgütsel bağlılıklarını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

5.2. Araştırmanın Bulguları

Çalışmada verilerin analizi IBM SPSS Statistics 25.0 ile yapılmıştır.

Bu aşamada anket verilerinden; “Frekans”, “Normallik”, “Güvenilirlik”, “Korelasyon”, “Regresyon” analizlerinin sonuçları yer almaktadır.

5.2.1. Frekans Analizine İlişkin Bulgular

Çalışmada yer alan katılımcıların demografik dağılımı frekans testi ile değerlendirilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler		**Frekans**	**Yüzde %**
Cinsiyet	Kadın	86	28,3
	Erkek	218	71,7
	Toplam	304	100,0
Yaş	18-30	108	35,5
	31-40	127	41,8
	41-50	56	18,4
	51-60	13	4,3
	Toplam	304	100,0
Eğitim Durumu	İlkokul	60	19,7
	Lise	66	21,7
	Lisans	150	49,3
	Lisansüstü	28	9,2
	Toplam	304	100,0
Çalışma Süresi	0-6 ay	24	7,9
	6 ay-1 yıl	34	11,2
	1 yıl - 3 yıl	66	21,7
	3yıl-8 yıl	72	23,7
	+8 yıl ve üstü	108	35,5
	Toplam	304	100,0
Pozisyon	İşçi	175	57,6
	Ekip Lideri	47	15,5
	Uzman-Üretim Uzmanı-Mühendis	44	14,5
	Orta Düzey Yönetici	16	5,3
	Üst Düzey Yönetici	22	7,2
	Toplam	304	100,0

5.2.2. Normallik Analizine İlişkin Bulgular

Çalışmada elde edilen verilerin normallik gösterip göstermediği analiz etmek için Kolmogorov-Smirnow testi yapılmıştır.

Tablo 1: Normallik Analiz Sonuçları

		Statistic	Std. Error
Örgütsel Bağlılık	Skewness	0,244	0,14
	Kurtosis	-0,219	0,279
Çalışan Memnuniyeti	Skewness	-0,025	0,14
	Kurtosis	-0,728	0,279

Skewness ve kurtosis değerleri iki ölçek için de -2, +2 arasında olduğu için veri normal dağılıyor denilebilir.

5.2.3. Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

Çalışmada yer alan "Örgütsel Bağlılık" ve "Çalışan Memnuniyeti" ölçeklerinin güvenilirlik analizine ilişkin veriler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 2: Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyeti Güvenilirlik Analizi Sonuçları

ÖLÇEK	N	ÖLÇEK GÜVENİLİRLİK
Örgütsel Bağlılık	18	0,844
Çalışan Memnuniyeti	28	0,961

Güvenilirlik analizinde Cronbach' Alpha testi kullanılmıştır. Bu analizde çıkan değerin 0,70 üzerinde çıkması durumunda ölçeklerin güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir.

Yapılan güvenilirlik analizi sonucu tabloda görüldüğü üzere "Örgütsel Bağlılık" (α=0,844) ve "Çalışan Memnuniyeti" için (α=0,961) oldukça güvenilir çıktığı söylenebilmektedir.

5.2.4. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Çalışmamızda ölçütler arasındaki ilişkinin var olup olmadığı Pearson korelasyon katsayısı ile tespit edilmiştir. Pearson korelasyon katsayısı, süren değişkenler arasındaki ilişkinin derecesini ve yönünü belirlemede en sık kullanılan yöntemdir. (Keskin ve Özsoy, 2003, s. 57).

Değişkenler arasındaki korelasyon katsayısının değerleri 0.70-1.00 arasında olması yüksek; 0.70-0.30 arasında olması orta; 0.30-0.00 arasında olması düşük düzeyde ilişki var olduğu şeklinde tanımlanmaktadır. (Büyüköztürk, 2008, s. 32).

Tablo 4: Korelasyon Tablosu

Değişkenler	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1.Duygusal bağlılık	1				
2.Devam bağlılığı	,125*	1			
3.Normatif bağlılık	,741**	,320**	1		
4.Örgütsel bağlılık	,911**	,484**	,872**	1	
5.Çalışan Memnuniyeti	**,819****	**,178****	**,768****	**,815****	1

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın boyutları ile çalışan memnuniyeti ölçeği arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek için yapılan korelasyon analizi sonucunda örgütsel bağlılık ile çalışan memnuniyeti arasında pozitif (R=0,815; p<0.001) ve yüksek seviyede istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Benzer şekilde duygusal (R=0,819; p<0.001), devam (R=0,8178; p<0.001) ve normatif (R=0,768; p<0.001) bağlılık ile çalışan memnuniyeti arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler tespit edilmiştir. Bu sonuçlar dikkate alındığında H1 (h1a, H1b ve H1c) hipotezi kabul edilmektedir.

5.2.5. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Çalışan memnuniyet değişkenine Örgütsel Bağlılık ölçeğinin etkisi regresyon analizine tabi tutulmuştur.

Tablo 5: Örgütsel Bağlılığın Çalışan Memnuniyeti zerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Tablosu

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,815[a]	0,664	0,663

Tablo 3: Model Summary

	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	159,707	1	159,707	596,921	0,000[b]
Residual	80,8	302	0,268		
Total	240,507	303			

Tablo 4: ANOVA

Model	B	Beta	t	Sig.
(Constant)	0,314	0,131	2,392	0,017
Örgütsel Bağlılık	0,969	0,04	24,432	0,000

"Örgütsel Bağlılık" değişkeninin "Çalışan Memnuniyeti" üzerindeki etkisi anlamlı (p<.000) pozitif ve .663 düzeyinde (Adjusted Rsquare). Bu sonuca göre çalışan memnuniyetinin örgütsel bağlılık tarafından açıklanma oranı %66 olarak ifade edilebilir. Bu durumda H2 hipotezi kabul edilmektedir.

6. SONUÇ

Firmaların başarısı için en önemli kaynaklardan birisi de insan kaynaklarıdır. Bu araştırma çalışmasının amacı firmadan çalışanların örgütsel bağlılığı ile memnuniyeti arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu çalışma Kayseri Organize Sanayi Bölgesi'nde üretim işletmelerinde çalışanlara yapılmıştır.

Örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyeti arasındaki ilişki korelasyon analizi ile ölçümlenmiş olup anlamlı ve pozitif yönde bir sonuca varılmıştır.

Çalışma firmaların örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların memnuniyetlerinin yüksek olduğunu ortaya koyarken buna bağlı olarak işten ayrılma niyetlerinin de düşük olduğu sonucuna

varabiliriz. Aynı zamanda çalışan memnuniyeti yüksek çalışanların örgüte olan bağlılığını da olumlu yönde etkilediğini söyleyebiliriz.

KAYNAKÇA

Allen N. and Meyer J. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology. (63): 1-18.

Angle H. and Perry J. 1983. Organizational commitment: individual and organizational influences. Work and Occupation. 10(1983): 123-46.

Angle H.L. and Perry J. 1981. An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. Administrative Science Quarterly. 26: 1-13.

Aydın Küçük, B. (2021), An Empırıcal Research On The Relatıonshıp Between Job Satısfactıon And Organızatıonal Commıtment, Yüksek Lisans Tezi

Becker, H. S; (1960), "Notes on the Concept of Commitment", American Journal of Sociology,66 pp: 32-42, adopted J.P. Meyer and NJ. Allen (1984), "Testing the Side-Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations", Journal of Applied Psychology,69, pp: 372-378.

Buchanan,B., (1974), "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations", Administrative Science Quarterly, 19. pp: 533-546.

Chen, X. Z. & Francesco, M., A. (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. Journal of Vocational Behavior, 62(3), 490-510.

Darweesh S. (2021), An Empırıcal Research On The Relatıonshıp Between Job Satısfactıon And Organızatıonal Commıtment, Yüksek Lisans Tezi

Davras, Ö. (2019), İşveren Markasının Marka Bağlılığı, Çalışan Memnuniyeti ve Örgütsel Kariyer Yönetimi Üzerindeki Etkileri : Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, Journal of Tourism And Gastronomy Studies, 7 (4), 3088-3107

DeShields Jr, O. W., Kara, A., & Kaynak, E. (2005). Determinants of business student satisfaction and retention in higher education: applying Herzberg's two-factor theory. International journal of educational management, 19(2), 128-139.

Emhan, A, and Gök, R. (2011), Bankacılık Sektöründe Personel Memnuniyeti ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Đlişkilerin Araştırılması, Muhasebe ve Finansman Dergisi, 51, 157-174

Ergun, T. (1975). Uluslararası örgütlerde bağlılık kavramı. TODAİE, AİD, 8(4), 97-106.

Farrell, D.&Rusbult, C. (1981), "Exchange Variables as Predictors of Job Satisfaction, Job Commitment and. Turnover: The impact of Rewards, Costs, Alternatives, and Investments", Organizational Behavior and Human Performance, 28, pp: 78-95.

Gould, 8. (19793, "An Equity Exchange Model of Organizational Involvement", Academy of Management Review, 4, 53-62.

Gouldner, A. W. (1970). The Coming Crisis of Western. Sociology, 278-284.

Gülakan G. (2013). Kamu Hizmet Sektöründe Çalışan Memnuniyeti, Kamu Hizmet Sektöründe Çalışan Memnuniyeti: Yalova Örneği, Yüksek Lisans Tezi.

Gürbüz, S. (2006), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(1).

Jun, M., S. Cai and H. Shin, 2006. TQM practice in maquiladora: Antecedents of employee satisfaction and loyalty. Journal of Operations Management, 24(6): 791-812.

Kanter, RUM. (POG) "Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities' American Sociological Review, pp:499- 517.

Kaya, N. (2013). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Uygulama (Yüksek lisans tezi),.Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Korkmaz, O., and Erdoğan, E. (2014). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi, Ege Akademik Bakış, 14(4), 541-557.

Kotzé, K., and Roodt, G. (2005). Factors that affect the retention of managerial and specialist staff: An exploratory study of an employee commitment model. SA Journal of Human Resource Management, 3(2), 48-55

Kurumu, T. D. (2009). Atasözleri ve deyimler sözlüğü. C, 1, C2.

Meyer, P. H., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. Human Resource Management Review,11(3), 299-326.
Meyer, P. H., & Herscovitch, L. (2002). Commitment to Organizational Change: Extension of a Three-Component Model. Journal of Applied Psychology, 87(3), 474–487.
Meyer, P., & Allen, J. N. (1991). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology, 63(1), 1-18.
Mowday, PL, Porter, L, Wa&. Steers, R.M., (1982), "Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. SanDiego, CA: Academic Pres. Cited in A.E Reichers (1985), A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment", Academy of Management Review. 10(3), pp: 465-476.
OLIVER, N. (1990): "Rewards, Investments, Alternatives and Organizational Commitment: Empirical Evidence and Theoretical Development". Journal of Occupational Psychology, 63(1), 19-31.
Onu, C. A., Akinlabi, B. H., & Adegbola, E. A. (2018). Work Life Balance and Normative Commitments of Employees in the Selected Deposit Money Banks in Ogun State, Nigeria. European Journal of Business and Innovation Research, 6(5), 1-13.
Riggo, Ronald E. Introduction To Industrial/Organizational Psychology, New Jersey: Prentice Hall, Fourth Edition, 2003.
Salancik, G. R. (1977). Commitment is too easy!. *Organizational Dynamics*, *6*(1), 62-80.
Sukanebari, E. G., & Konya, T. K. (2020). Continuance Commitment and Organisational Performance of Manufacturing Firms in Port Harcourt, Nigeria. International Journal of Innovative Social Sciences & Humanities Research, 8(1), 80-91.
Tanrıverdi,H.and Koçaslan. G. (2019). Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyeti Arasındaki İlişki, UA Sosyal Araştırmalar Dergisi, 12(62), 1605-1612.
Togia, A., Koustelios, A., & Tsigilis, N. (2004). Job satisfaction among Greek academic librarians. Library & Information Science Research, 26(3), 373-383.
Tonges, M. C., Rothstein, H. and Carter, H. K. (1998).Sources of Satisfaction in Hospital NursingPractice: A Guide to Effective Job Design. Journalof Nursing Administration, 28 (5), pp. 47-61.

YOLSUZLUK ENDEKSİNİN TÜRKİYE'DE FAALİYET GÖSTEREN TİCARİ BANKALARA ETKİSİ

Yiğit Han GAZEL
İstanbul Beykent University, Faculty of Economics and Administrative Sciences Business Administration, 34555 Hadımköy, İstanbul
ORCID ID: 0000-0002-5936-5181
Serpil ALTINIRMAK
Anadolu University, Eskişehir Vocational School, Property Management, 26005 Tepebaşı, Eskişehir
ORCID ID: 0000-0003-2879-9902

ÖZET

Yolsuzluk kavramı toplumsal, siyasal ve ekonomik hayatta olumsuzluklara neden olmaktadır. Bu olumsuzluklar ve ortaya çıkan tehlike göz önüne alındığında, yolsuzluk kavramı son dönemde ulusal hükümetler, uluslararası kuruluşlar ve sivil toplum kuruluşları açısından önemli hale gelmiştir. Kamu ve özel sektörde meydana gelebilecek yolsuzluklar toplumsal refah ve ekonomik kalkınma açısından sorunlara yol açabilmektedir. Bu nedenle son dönemde yolsuzluk ve ekonomik etkileri üzerine pek çok çalışma yapılmaktadır. Bu çalışmalardan birkaçı yolsuzluk ve bankalar arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Bankalar işletmeler için gerekli olan finansmanın önemli bir bölümünü karşılamaktadırlar. Bu fonksiyonları da bankaların ekonomik kalkınma üzerindeki etkisini artırmaktadır. Bu çalışma, Türkiye'de faaliyet gösteren bankaların verilerini kullanarak yolsuzluk endeksinin bankacılık üzerindeki etkisini incelemektedir. Türkiye'de faaliyet gösteren ticari bankalara ilişkin veriler Türkiye Bankalar Birliği Veri Sistemi'nden elde edilmiştir. Uluslararası Şeffaflık Örgütü'nün yayınladığı Yolsuzluk Endeksi ise çalışmanın diğer bir verisidir. Kamuoyuna açık bir halde yayınlanan Yolsuzluk Endeksi, yıllık olarak hazırlanmaktadır. Analizde 2012 – 2022 yıllarını kapsayan yıllık veriler kullanılmıştır. Yolsuzluk endeksi ile bankaların stabilizasyonu ve risk alma durumları arasındaki ilişkileri açıklamak için panel veri analizi kullanılmıştır. Analiz sonuçları yolsuzluk endeksi ile bankalar arasındaki ilişkinin farklı boyutlarda gerçekleştiğini göstermektedir. Bu çalışma sonrasında yapılacak karşılaştırmalı bir analiz, ülkeler arasındaki farklılıkları görmek açısından faydalı olacaktır. Farklı gelişmişlik düzeyindeki ülkelerde yolsuzluğun etkilerinin incelenmesi pek çok olası çalışmaya yol açacaktır. Ayrıca ülke yönetimlerinin konuyla ilgili atması gereken adımları da ortaya koymak mümkün olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Yolsuzluk endeksi, banka performansı, sorunlu krediler, panel veri analizi