

## ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE TEKSTİL SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Bahadır ŞİMŞEK

İşletme Anabilim Dalı  
Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Mahmut PAKSOY

Örgütlerin faaliyetlerini etkin bir şekilde sürdürebilmelerinde en önemli unsurlardan biri, örgütüne yüksek düzeyde bağlılık gösteren çalışanların varlığıdır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, buldukları örgütün amaç ve değerlerini benimsemekte, örgüt için büyük çaba sarf etmekte ve örgütte kalmak için daha fazla istek duymaktadırlar. Çok sayıda araştırma, örgütlerin varlığını sürdürmesinde ve gelişmesinde çalışanların örgüte olan bağlılığının etkili olduğunu göstermektedir. Örgütsel bağlılığı etkileyen birçok faktörün olduğu ve hangi faktörlerin örgütsel bağlılığa daha çok etkisinin olduğu konusunda ise farklı sonuçlar elde edilmiştir.

Bu çalışmada, tekstil sektöründe çalışanların örgüte bağlılıklarını etkileyen faktörlerin demografik bilgilere göre tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, Allen ve Meyer tarafından geliştirilen "Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde kullanılan duygusal bağlılık, çalışanların örgütün üyesi olmaktan mutlu olduklarını ve örgüte güçlü şekilde bağlı olduklarını gösteren duygusal bir yönelmeyi ifade etmektedir. Devamlılık bağlılığı ise, çalışanların çalıştığı örgütten ayrılması durumunda ortaya çıkacak ekonomik kayıpları düşünerek örgüt üyeliğini sürdürmesini ifade etmektedir. Normatif bağlılık ise, çalışanların ahlaki olarak örgütte kalması gerektiğini düşünerek örgüt üyeliğini devam ettirmesini ifade etmektedir.

Toplam 608 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen ankette katılım oranı % 6,2 olarak gerçekleşmiştir. Araştırmada elde edilen verilerin analizinde Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi (SPSS) kullanılmıştır. Bu çerçevede, değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde korelasyon analizi, t-testi, varyans analizi ve Scheffe testi istatistiksel

yöntemleri kullanılmıştır. Ayrıca, bazı anket sorularının yorumlanmasında betimleyici istatistiklerden yararlanılmıştır.

Anket verilerinin değerlendirilmesi sonucunda, çalışanların duygusal ve devamlılık bağlılık düzeylerinin yüksek, normatif bağlılık düzeyinin ise düşük olduğu belirlenmiştir. Duygusal bağlılık alt boyutu ile görev yeri, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve hizmet süresi arasında ilişkiler tespit edilmiştir. Devamlılık bağlılığı boyutu ise, cinsiyet, yaş ve hizmet süresi bağlamında anlamlı bulunmuştur. Normatif bağlılık boyutu ile sadece cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. Unvandaki hizmet süresinin ise, hiç bir bağlılık boyutu ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye sahip olmadığı anlaşılmıştır. Sözü edilen üç bağlılık boyutu arasında ise herhangi bir anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre, normatif bağlılığı arttırmak, duygusal ve devam bağlılığını yüksek tutmak için bazı önerilerde bulunulmuştur. Ayrıca çalışanların bağlılığını artırmak için birim yöneticilerine bazı tavsiyelerde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Bağlılık, Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Devamlılık Bağlılığı, Normatif Bağlılık, Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli.

**A CASE STUDY ON  
FACTORS OF EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL COMMITMENT  
IN TEXTILE INDUSTRY IN ISTANBUL**

Bahadır ŞİMŞEK

Graduate School of Business Administration  
Master Thesis

Thesis Advisor: Prof. Dr. Mahmut PAKSOY

One of the most significant factors to organizational effectiveness is the presence of highly committed employees. Highly committed employees embrace the objectives and values of their organization, exert high levels of effort for the organization, and thus intend to stay longer in the institution. Many studies reveal that high levels of employee commitment help an organization survive, remain competitive and grow. On the other hand, the literature review obtain different results which show that there exist a number of factors affecting employees' organizational commitment and that which ones of these factors have more effect on organizational commitment.

This study aims to determine the relationship between employees' organizational commitment and their demographics information. The three-component model of organizational commitment developed by Allen and Meyer was conducted as the topic is highly relevant to the mentioned method. Affective commitment, as one of these three components, suggests that an employee is contented to be a part of the corporate and tends to have a positive emotional attachment to the organization. Continuance Commitment reflects one's desire to continue his organizational membership after he considers his economic losses if he leaves the organization. Normative commitment reflects an employee's commitment to the organization based on perceived obligation towards the organization, which may be particularly derived from the norms of ethics.

The participation rate is 6.2% in the survey out of the whole target group of 608. The data obtained was analyzed in Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Such specific statistical methods as correlation analysis, T-test, variance analysis, and Scheffe Test were also administrated to determine the relation between the variables. Besides, some descriptive statistical tools were employed to describe the main features of the study.

As a result of the analysis of the collected data, the study reveals that the employees' affective and continuance commitment levels are high, while their normative commitment levels are low. Some significant relationships have been discovered between job location, marital status, age, and tenure. As for Continuance commitment, the study finds that there is a significant correlation between gender, age, and tenure, while normative commitment, the last component of organizational commitment, has a significant relationship only with gender. On the other hand, tenure has no significant statistical relationship with any of the three components of commitment. Finally, there is no significant relationship detected among the three components of organizational commitment.

According to the research results, some recommendations have been made in order to increase normative commitment and to keep up the levels of affective and continuance commitment. Furthermore some suggestions have been offered to the unit managers in order to increase the employees' current commitment to the organization.

**Key Words:** Commitment, Organizational Commitment, Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment, Three-Component Model of Organizational Commitment.